



Vrije Universiteit Brussel



Vakgroep Sociologie  
Onderzoeksgroep TOR  
Vrije Universiteit Brussel  
Pleinlaan 5, 1050 Brussel



Departement Sociologie  
Onderzoeksgroep School en Politiek  
Universiteit Antwerpen  
Sint-Jacobsstraat 2, 2000 Antwerpen

## Oorzaken en motieven van de vroegtijdige uittrede van leraars

---

TORnr. 2011/26

---

Ellen Huyge  
Filip Van Droogenbroeck  
Mark Elchardus  
Dimokritos Kavadias  
Jessy Siongers  
Jasper De Smedt

Eindrapport van het onderzoeksproject OBPWO 09.06 'Oorzaken en motieven van de vroegtijdige uittrede van leraars'. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs en Vorming



# Inhoudsopgave

|   |    |
|---|----|
| HOOFDSTUK 1. INLEIDING .....  | 7  |
| 1.1 Situering en probleemstelling .....   | 7  |
| 1.2 Bronnen voor onderzoek .....  | 9  |
| 1.3 Opbouw van het rapport .....  | 9  |
| HOOFDSTUK 2. LITERAATUURSTUDIE EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK .....  | 13 |
| 2.1 Eindeloopbaanproblematiek .....   | 13 |
| 2.1.1 De levensfasen verkort en verlengd .....  | 13 |
| 2.1.2 De wettelijke pensioenleeftijd .....  | 15 |
| 2.2 Determinanten met betrekking tot het vroegtijdig uittreden .....                                      | 16 |
| 2.2.1 Financiële overwegingen .....   | 16 |
| 2.2.2 Gezondheidsoverwegingen .....   | 17 |
| 2.2.3 Arbeidsomstandigheden .....   | 24 |
| 2.2.4 De invloed van het gezin en de omgeving .....   | 26 |
| 2.3 Besluit literatuurstudie .....  | 27 |
| HOOFDSTUK 3. SECUNDAIRE ANALYSES GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD .....  | 29 |
| 3.1 De verdeling van actieven en niet-actieven in de dataset .....  | 29 |
| 3.2 Verzuchtingen en realisaties .....  | 31 |
| 3.2.1 Verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het pensioen .....                                   | 32 |
| 3.3 De pensioneringsintenties .....   | 36 |
| 3.3.1 Werken tot een bepaalde leeftijd of een aantal jaren? .....   | 36 |
| 3.3.2 Determinanten van de gewenste pensioenleeftijd hele groep .....                                     | 37 |
| 3.3.3 Determinanten van de gewenste pensioenleeftijd leerkrachten en andere hoogopgeleiden<br>apart ..... | 42 |
| 3.3.4 Wanneer langer werken? .....  | 44 |
| 3.4 Besluit gewenste pensioenleeftijd .....   | 46 |
| HOOFDSTUK 4. SECUNDAIRE ANALYSES DETERMINANTEN VAN UITTREDEN .....  | 49 |
| 4.1 Verkennende bivariate analyses .....  | 49 |
| 4.1.1 Socio-demografische kenmerken .....   | 49 |
| 4.1.2 Financiële overwegingen .....   | 51 |
| 4.1.3 Gezondheidsoverwegingen .....   | 54 |
| 4.1.4 Arbeidsomstandigheden .....   | 56 |
| 4.1.5 Invloed van het gezin en invloed van de omgeving .....  | 60 |
| 4.1.6 Evolutie van de levenskwaliteit .....   | 62 |

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| 4.2          | Determinanten van de uittrede: multivariate toetsing.....                               | 64  |
| 4.2.1        | Determinanten van de uittrede voor de hele groep .....                                  | 64  |
| 4.2.2        | Determinanten van de uittrede voor leerkrachten en niet-leerkrachten afzonderlijk ..... | 68  |
| 4.3          | Besluit determinanten van de uittrede .....   | 71  |
| HOOFDSTUK 5. | SECUNDAIRE ANALYSES GEZONDHEIDSENQUÊTE .....  | 73  |
| 5.1          | Leerkrachten bij leven en welzijn .....   | 73  |
| 5.1.1        | Opzet van de analyses .....   | 73  |
| 5.1.2        | Subjectieve gezondheid .....  | 80  |
| 5.1.3        | Mentale gezondheid .....  | 87  |
| 5.1.4        | Chronische aandoeningen.....  | 95  |
| 5.1.5        | Trauma's.....   | 109 |
| 5.1.6        | Consultatie van artsen .....  | 116 |
| 5.1.7        | Algemeen besluit .....  | 124 |
| 5.2          | Pensionitis op de werkvloer.....  | 127 |
| 5.2.1        | Opzet van de analyse .....  | 128 |
| 5.2.2        | Besluit secundaire analyses gezondheidsenquête.....                                     | 131 |
| 5.3          | Algemeen besluit secundaire analyses .....  | 133 |
| HOOFDSTUK 6. | ONDERZOEKSPPLAN VAN HET NIEUWE ONDERZOEK .....  | 135 |
| 6.1          | Hoofdonderzoeksvragen .....   | 135 |
| 6.2          | Analyseplan .....   | 136 |
| 6.3          | Vragenlijst .....   | 136 |
| 6.4          | Respons .....   | 138 |
| 6.5          | Data-cleaning.....  | 140 |
| 6.6          | Wegingen .....  | 141 |
| HOOFDSTUK 7. | SOCIOGRAFIE VAN DE SENIOR LEERKRACHT .....  | 143 |
| 7.1          | Geslacht & onderwijsniveau .....  | 143 |
| 7.2          | Jobkarakteristieken .....   | 144 |
| 7.2.1        | Werktijden.....   | 144 |
| 7.2.2        | Arbeidstevredenheid en werkbetrokkenheid.....   | 146 |
| 7.2.3        | Interpersoonlijke relaties .....  | 147 |
| 7.2.4        | Zorg voor leerkrachten .....  | 151 |
| 7.2.5        | De afstand tussen leerlingen en leraar.....   | 152 |
| 7.2.6        | Verschillen tussen onderwijsniveaus.....  | 153 |
| 7.3          | Schoolkenmerken: Fysieke en materiële werk-omstandigheden .....                         | 155 |
| 7.4          | Besluit sociografie van de senior leerkracht .....                                      | 158 |
| HOOFDSTUK 8. | EVALUATIE VAN DE ARBEIDSSITUATIE .....  | 159 |

|  |  |     |
|--|--|-----|
| 8.1  | Inleiding.....   | 159 |
| 8.2  | Algemene arbeidssatisfactie.....                                 | 160 |
| 8.2.1  | Multivariate verklaring van arbeidssatisfactie.....              | 160 |
| 8.2.2  | Negatieve appreciatie van niet-lesgebonden werkdruk.....         | 164 |
| 8.2.3  | Gevolgen van algemene arbeidstevredenheid.....                   | 165 |
| 8.3  | Stressklachten.....  | 166 |
| 8.3.1  | Multivariate verklaring van stressklachten.....                  | 166 |
| 8.3.2  | Indicatoren die stressklachten niet beïnvloeden.....             | 170 |
| 8.3.3  | Gevolgen van stress.....   | 171 |
| 8.3.4  | Strategieën om stress het hoofd te bieden.....                   | 171 |
| 8.3.5  | Wat als?.....  | 173 |
| 8.4  | Burn-out.....  | 176 |
| 8.4.1  | Multivariate analyse van burn-out.....                           | 178 |
| 8.4.2  | Emotionele uitputting.....                                       | 179 |
| 8.4.3  | Depersonalisatie of professioneel cynisme.....                   | 180 |
| 8.4.4  | Persoonlijke bekwaamheid.....                                    | 181 |
| 8.4.5  | Wat als?.....  | 181 |
| 8.5  | Survival of the happiest?.....                                   | 183 |
| HOOFDSTUK 9. FYSIEK WELBEVINDEN VAN LEERKRACHTEN.....            |  | 187 |
| 9.1  | Inleiding.....   | 187 |
| 9.2  | Hardnekkige werkgerelateerde rugproblemen.....                   | 187 |
| 9.2.1  | Multivariate verklaring van rugklachten.....                     | 187 |
| 9.2.2  | Indicatoren die rugklachten niet verklaren.....                  | 190 |
| 9.2.3  | Gevolgen van rugklachten.....                                    | 190 |
| 9.2.4  | Wat als?.....  | 192 |
| 9.3  | Stemproblemen gerelateerd aan het werk.....                      | 194 |
| 9.3.1  | Multivariate verklaring van stemproblemen.....                   | 194 |
| 9.3.2  | Gevolgen van stemproblemen.....                                  | 197 |
| 9.3.3  | Wat als?.....  | 198 |
| 9.4  | Werkgerelateerde chronische aandoeningen.....                    | 199 |
| 9.5  | Wie blijft over op het einde van de rit?.....                    | 201 |
| 9.6  | Survival of the healthiest?.....                                 | 203 |
| HOOFDSTUK 10. DE GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD VAN LEERKRACHTEN..... |  | 205 |
| 10.1   | De pensioneringsintenties.....                                   | 205 |
| 10.1.1   | Gewenste en gerealiseerde pensioenleeftijd.....                  | 205 |
| 10.1.2   | Verzuchtingen en realisaties.....                                | 207 |
| 10.1.3   | Verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het pensioen..... | 209 |
| 10.1.4   | Factoren die de pensioensbeslissing beïnvloeden.....             | 211 |

|               |   |     |
|---------------|---|-----|
| 10.2          | Determinanten van de gewenste pensioenleeftijd .....                        | 212 |
| 10.2.1        | Indicatoren die de gewenste pensioenleeftijd niet beïnvloeden .....         | 213 |
| 10.2.2        | De beïnvloedende factoren .....   | 213 |
| 10.3          | Besluit gewenste pensioenleeftijd .....                                     | 221 |
| HOOFDSTUK 11. | DE DETERMINANTEN VAN HET EFFECTIEVE UITTREDEN BIJ SENIOR LEERKRACHTEN ..... | 223 |
| 11.1          | Afhankelijke variabele.....   | 223 |
| 11.2          | Determinanten van de effectieve uittrede.....                               | 224 |
| 11.2.1        | Indicatoren die de effectieve uittredeleeftijd niet beïnvloeden .....       | 224 |
| 11.2.2        | De beïnvloedende factoren .....   | 224 |
| 11.2.3        | Invloed van TBS .....   | 229 |
| 11.3          | Vergelijking gewenste pensioenleeftijd en de effectieve uittrede.....       | 234 |
| 11.4          | Wanneer langer werken dan 60 jaar? .....                                    | 235 |
| 11.5          | Besluit determinanten van de uittrede .....                                 | 239 |
| HOOFDSTUK 12. | DE ONVREDE VAN DE SENIOR LEERKRACHT .....                                   | 243 |
| 12.1          | (On)tevredenheid bij leerkrachten in cijfers .....                          | 243 |
| 12.2          | Wat is planlast? .....  | 246 |
| 12.2.1        | Oorzaken van planlast .....   | 249 |
| 12.3          | Besluit onvrede bij de senior leerkrachten .....                            | 254 |
| HOOFDSTUK 13. | SAMENVATTING EN MOGELIJKE BELEIDSPISTES .....                               | 257 |
| 13.1          | De uittrede van de senior leerkracht onder de loep .....                    | 257 |
| 13.2          | Senior leerkrachten, gelukkige en geëngageerde vrouwen .....                | 259 |
| 13.3          | Mentale en fysieke gezondheid van senior leerkrachten .....                 | 261 |
| 13.3.1        | Survival of the happiest of het mentaal welbevinden.....                    | 261 |
| 13.3.2        | Survival of the healthiest of het fysiek welbevinden .....                  | 262 |
| 13.4          | De aantrekkingskracht van het pensioen .....                                | 263 |
| 13.4.1        | De gewenste pensioenleeftijd.....   | 264 |
| 13.4.2        | De effectieve pensioenleeftijd .....  | 268 |
| 13.4.3        | Gewenste pensioenleeftijd = effectieve uittredeleeftijd? .....              | 271 |
| 13.5          | De diffuse "planlast" .....   | 272 |
| 13.6          | Aandachtspunten en mogelijke beleidspistes.....                             | 273 |
| 13.6.1        | Financiële motivatie .....  | 276 |
| 13.6.2        | Gelukkige, gezonde leerkrachten werken langer .....                         | 276 |
| 13.6.3        | Jobdifferentiatie en langer werken .....                                    | 280 |
| 13.6.4        | Pistes die momenteel bewandeld worden maar niet blijken te werken .....     | 280 |
| 13.6.5        | Advies vanuit gesprekken met leerkrachten.....                              | 281 |
| 13.7          | Slot .....  | 281 |
| BIBLIOGRAFIE  | .....   | 283 |







## Hoofdstuk 1. Inleiding

*"Ik heb altijd veel voldoening gehad van mijn job en geef nog steeds graag les."*  
Lerares lager onderwijs 52 jaar geeft reeds 31 jaar les

*"Het werken met kinderen is geen probleem maar al die andere rommel die erbij komt  
(vergaderingen, lijsten invullen, kruisjes zetten, veel papierwerk ...) werd te veel."*  
Gestopte lerares lager onderwijs 58 jaar gaf 36 jaar les

*"Indien mijn gezondheid het toeliet en ik niet overstelpt zou worden met papierwerk had ik langer dan  
60 jaar blijven werken."*  
Gestopte lerares secundair onderwijs 56 jaar gaf 33 jaar les

### 1.1 Situering en probleemstelling

Uit voorgaand onderzoek weten we dat leerkrachten plezier en voldoening vinden in het lesgeven (Elchardus et al., 2009). Toch treden ze gemiddeld vroeger uit de arbeidsmarkt dan andere Belgen die zelf relatief jong op pensioen gaan (Elchardus & Cohen, 2003). De helft van de Belgische mannen en vrouwen, 45 tot 65, werkt niet. Bij de leerkrachten zijn er slechts weinigen die werken tot en met de pensioensgerechtigde leeftijd van 65 jaar. Zelfs de leerkrachten die werken tot de leeftijd van 60 jaar zijn dun gezaaid (Elchardus et al., 2009). De meesten maken gebruik van de vervroegde uitstapregeling. Heel wat expertise vloeit bijgevolg weg uit het onderwijs vanaf de leeftijd van 56 tot 58 jaar.

Gecombineerd met de geringe interesse bij jongeren voor het lerarenberoep, kan dit leiden tot een structureel tekort aan leraars de komende decennia (Elchardus et al., 2009; OBWPO06.02). Rekening houdend met de demografische ontwikkelingen en de leeftijdsopbouw van het huidige lerarenkorps, betekent dit dat er zich grote tekorten aankondigen in de onderwijssector. Het percentage leerkrachten ouder dan 45 is over de laatste jaren immers gestaag toegenomen en ligt vandaag merkkelijk hoger dan in andere beroepssectoren. De babyboomgeneratie, geboren na de Tweede Wereldoorlog, kon op het einde van de jaren zestig en doorheen de jaren zeventig gemakkelijk voorzien in de toen stijgende vraag naar leraars. Die generatie gaat nu met pensioen of staat aan de vooravond van het pensioen en zij verlaten bovendien heel jong de arbeidsmarkt. Hierdoor werden de leerkrachtberoepen van het basis- en het secundair onderwijs sinds 2008 door de VDAB opgenomen in de lijst van knelpuntberoepen<sup>1</sup> (VDAB, 2008). De prognoses van het arbeidsmarktrapport uit 2010 duiden op een toekomstig tekort aan leerkrachten voor het kleuter- en lager onderwijs. Dit is volgens

---

<sup>1</sup>Met uitzondering van leerkrachten lichamelijke opvoeding en plastische kunsten.

arbeidsmarktrapport vooral een gevolg van de demografische evolutie (stijgende nataliteit) en de uitstroom van leerkrachten. Voor het secundair onderwijs wordt de vraag naar nieuwe leerkrachten de eerste jaren getemperd door de demografische samenstelling (daling van het leerlingenaantal) en de besparingen (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2010). Nadien zal het ook moeilijker worden geschikte kandidaten voor het secundair onderwijs te vinden.

Los van het nakende tekort aan leerkrachten, is deze vroege uittrede ook problematisch aangezien de levensverwachting sterk gestegen is en het huidige beleid mensen net langer aan het werk wil houden (cfr. het Generatiepact). Men tracht de werkelijke pensioenleeftijd in alle sectoren op 65 te brengen en zelfs deze leeftijdsgrens wordt in vraag gesteld. In dat opzicht is ook de verhoging van de leeftijd van 55 naar 58 voor de terbeschikkingstelling (TBS) nog onvoldoende. Het staat haaks op de regelingen die men uitwerkt voor de rest van de bevolking. Hiertegenover staat dat een verhoging van de pensioenleeftijd kan leiden tot een transfer naar de stelsels van invaliditeit en langdurige ziekte. Pensionering en ziekteverzekering zijn immers communicerende vaten. Oudere leerkrachten vertonen heel wat 'symptomen' die vaak gerelateerd worden aan het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt. Zo bestaan er indicaties dat senior leerkrachten een slechtere gezondheid hebben dan andere hoogopgeleiden (Elchardus et al., 2009). Tevens rapporteren ze hogere stress scores en blijkt hun arbeidstevredenheid te dalen met de leeftijd. Er is bijgevolg nood aan een degelijk en innoverend beleid dat zowel tegemoet komt aan de nood mensen (leraars) langer op de arbeidsmarkt te houden, als aan de specifieke noden en verwachtingen van oudere leraars. Wil men een dergelijk vernieuwend beleid voeren en leerkrachten langer en gemotiveerd aan het werk houden, is het nodig een beter zicht te krijgen op de motieven en achterliggende verklaringen waarom leraars vroegtijdig hun job verlaten, maar ook op de voorwaarden onder de welke de leerkrachten langer in het onderwijs wensen te blijven. Het huidige onderzoek wil deze aspecten op basis van een grondige empirische analyse in kaart brengen. Op basis daarvan hoopt het bij te dragen aan een beleid ter ondersteuning van senior-leerkrachten én een beleid dat er toe bijdraagt dat leerkrachten op een aangename, mentaal en fysiek gezonde manier hun expertise kunnen delen op scholen.

De volgende onderzoeksvragen staan 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 onderzocht die gerelateerd worden aan een vervroegde uittrede:

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, burnout 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?

## 1.2 Bronnen voor onderzoek

We zullen deze vragen trachten te beantwoorden met behulp van secundaire data, maar ook door middel van nieuwe representatieve surveygegevens, aangevuld met een 15-tal diepte-interviews met verschillende actoren uit de onderwijswereld zoals leerkrachten, vakbondsafgevaardigden, directeurs en inspecteurs. De secundaire analyses dienen als voorbereiding van het eigenlijke onderzoek. We gebruiken hiervoor een representatief bevolkingsonderzoek naar het einde van de loopbaan uitgevoerd in 2003 bij 5440 Belgische respondenten tussen 45 en 65 jaar oud, alsook de gezondheidsenquêtes van 1997, 2001 en 2004 afgenomen bij ruim 23000 Belgische respondenten. Deze verkennende analyses geven ons een eerste zicht op het uittredeproces en de mentale gezondheid van leerkrachten. Ze dienen eveneens als basis voor het opstellen van de vragenlijst voor de nieuwe survey die ons moet toelaten meer diepgaande analyses uit te voeren omtrent de mentale en fysieke gezondheid en de factoren die de gewenste en effectieve uittredeleeftijd beïnvloeden. De nieuwe bevraging van de leerkrachten steunt op een toevallige steekproef bij leerkrachten uit het Nederlandstalig onderwijs die geboren zijn tussen 1945 en 1965, oftewel tussen 45 en 65 jaar oud in het onderzoeksjaar 2010. Deze leeftijdsafbakening leverde ons 3124 leerkrachten 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.

## 1.3 Opbouw van het rapport

Het huidige rapport omvat twee onderdelen: het vooronderzoek en de nieuwe survey. Het vooronderzoek beslaat de hoofdstukken 2 tot en met 5. De analyse op de nieuwe gegevens wordt beschreven in de hoofdstukken 6 tot en met 12. We beginnen de studie in hoofdstuk 2, met een uitgebreide stand van zaken over wat er nationaal en internationaal gekend is over de eindeloopbaanproblematiek in het algemeen. We onderzoeken de leeftijd waarop Belgen uit de arbeidsmarkt treden en hoe dit zich verhoudt tot andere landen. Daarnaast brengen we de determinanten van uitrede in kaart. Dit laat ons toe in de daaropvolgende hoofdstukken een vergelijking te maken tussen leerkrachten en de rest van de bevolking, waardoor we de eigenheid van de eindeloopbaan bij leerkrachten in kaart kunnen brengen.

De hoofdstukken 3 tot en met 5 presenteren de secundaire analyses op de bestaande data. In hoofdstuk 3 onderzoeken we de gewenste pensioenleeftijd bij leerkrachten en andere hoger opgeleiden en zoeken naar de factoren die deze gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden.

In hoofdstuk 4 richten we ons op de effectieve uittredebeslissing. Het betreft hier de vraag welke factoren bijdragen tot een vroegere of latere uittrede bij leerkrachten en niet-leerkrachten. Voor zowel de gewenste als de effectieve uittredebeslissing overlopen we de invloed van een groot aantal uit internationaal onderzoek ontleende factoren die leerkrachten en niet-leerkrachten kunnen aanzetten tot stoppen (financiële overwegingen, gezondheid, arbeidsomstandigheden, familie en de omgeving). Dit laat toe na te gaan in welke mate het eindeloopbaanproces van de leerkrachten verschilt van dat van andere hogeropgeleiden.

De analyses hiervoor berusten op de eindeloopbaangegevens uit 2003. In die databank werden gezondheidsaspecten slechts summier bevroegd. De internationale literatuur suggereert echter dat de uittredebeslissing van (oudere) leerkrachten beïnvloed wordt door specifieke gezondheidsklachten. De gezondheidsenquêtes van de jaren 1997, 2001 en 2004 zijn echter wel geschikt om dit na te gaan. We contrasteren in de analyses van hoofdstuk 5 de leerkrachten met andere sociale contact beroepen (zoals de verpleegkundigen en sociaal werkers) en andere hogeropgeleiden. We gaan na hoe leerkrachten hun eigen gezondheid ervaren en in welke mate ze verschillen in stress en burnout van de andere hogeropgeleiden. Daarnaast bekijken we de mate waarin leerkrachten en andere hogeropgeleiden chronische condities zoals bijvoorbeeld migraine, depressie, hoge bloeddruk en langdurige vermoeidheid rapporteren.

De secundaire analyses leverden heel wat nuttige inzichten. Toch was, omwille van het lage aantal leerkrachten in de eindeloopbaandatabank en het gebrek aan informatie over specifiek aan leerkracht gerelateerde arbeidsomstandigheden in beide databanken, een nieuwe survey van leerkrachten onmisbaar. De secundaire analyses leverden bijvoorbeeld geen informatie over de invloeden die uitgaan van relaties met leerlingen, directie, ouders, de invloed van (on)tevredenheid met arbeidsomstandigheden zoals de werkzekerheid of de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten of de invloed van de TBS-maatregel. De indicaties die we kregen uit de secundaire analyses en de literatuurstudie dienden wel als basis voor het opstellen van onze vragenlijst. Daarnaast werden een 15-tal diepte-interviews afgenomen en enkele informele gesprekken gevoerd met verschillende actoren uit het onderwijsveld zoals leerkrachten, inspecteurs, vakbondsvertegenwoordigers en directeurs. In hoofdstuk 6 wordt het onderzoeksplan van de nieuwe dataverzameling beschreven. De analyses op de nieuwe data behoren dan ook tot de kern van dit rapport.

De nieuwe data worden voor het eerst toegelicht in hoofdstuk 7. In dat hoofdstuk beschrijven we de nieuwe dataset en schetsen we een beeld van de senior leerkracht. Het profiel van de senior leerkracht beschrijven we aan de hand van persoonlijke kenmerken zoals het geslacht en het onderwijsniveau waarin ze lesgeven. Daarnaast beschrijven we ook enkele specifiek aan leerkracht

gerelateerde arbeidskenmerken zoals de arbeidstevredenheid, persoonlijke betrokkenheid en interpersoonlijke relaties op het werk.

De werkgerelateerde mentale en fysieke gezondheid van de leerkrachten komt opnieuw aan bod in de hoofdstukken 8 en 9. In het hoofdstuk over de mentale gezondheid verklaren we achtereenvolgens de arbeidstevredenheid, de stressklachten en symptomen van burnout bij leerkrachten. Hoofdstuk 9 buigt zich over de fysieke gezondheid, waarbij klachten die vaak gerelateerd worden aan het lerarenberoep (rugklachten, stemproblemen, ...) aan bod komen. Deze analyses laten ons toe een beeld te krijgen van de fysieke en mentale gezondheid van de senior leerkrachten, maar ook van de determinanten van hun gezondheid.

De eindeloopbaan van de leerkrachten wordt in de hoofdstukken 10 en 11 onder de loep genomen. Welke factoren maken dat leerkrachten stoppen met werken en waarom stoppen ze effectief met werken? Het grote verschil met de secundaire analyses is het veel groter aantal respondenten, maar vooral ook de leerkrachtspecifieke vragen. Naast de gemiddelde gewenste pensioenleeftijd en de verwachtingen met betrekking tot het pensioen, wordt nagegaan welke factoren de gewenste pensioenleeftijd precies beïnvloeden. Hoofdstuk 11 behandelt de factoren die de *effectieve* uittrede beslissing beïnvloeden. De centrale onderzoeksvragen zijn: welke omstandigheden zorgen er voor dat leerkrachten stoppen met werken en waarom stoppen sommige leerkrachten vroeger dan anderen. De analyses richten zich in eerste instantie op het toetsen van de invloed van factoren aangehaald door internationaal onderzoek. Daarnaast worden er eveneens heel wat specifiek aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden getest zoals het onderwijsniveau waarin wordt lesgegeven, de interpersoonlijke relaties, de fysieke en mentale gezondheidsparameters en aspecten waar leerkrachten tevreden of ontevreden over zijn.

Doordat we in de analyses een opvallende consistentie merkten van de invloed van (on)tevredenheid met bepaalde arbeidsomstandigheden, zoals de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten, de veelheid aan onderwijsvernieuwingen en de emotionele belasting, worden de voornaamste factoren van (on)tevredenheid apart besproken in hoofdstuk 12. Daarnaast geven we een aanzet tot het in kaart brengen van de oorzaken van de ontevredenheid met niet-lesgebonden activiteiten. Dit hoofdstuk valt buiten de eigenlijke onderzoekopdracht maar omdat "planlast" –de term waarmee de vastgestelde oorzaken van ontevredenheid wordt omschreven- zo prominent aanwezig was in onze analyses en in de diepte-interviews, achten we het aangewezen dit onderwerp toch uit te diepen. Hierbij gaan we de onderlinge samenhang na van diverse soorten ontevredenheid bij leerkrachten. Daarnaast proberen we deze ontevredenheid te verklaren door middel van diepte-interviews met verschillende stakeholders (vakbondsafgevaardigden, directeurs, inspectie, leerkrachten).

De inzichten van de analyses op de secundaire en nieuw verzamelde data alsook de diepte-interviews worden gebundeld in het samenvattend hoofdstuk 13. Op basis daarvan wordt geëxtrapoleerd naar

aanbevelingen en aandachtspunten voor de overheid die kunnen bijdragen tot een beter begrip van de eindeloopbaan bij leerkrachten en mogelijk bijdragen aan een aangepast eindeloopbaanbeleid.

Alvorens we het eigenlijke rapport aanvatten, willen we nog alle respondenten bedanken voor de medewerking aan ons onderzoek en de tijd die ze daarvoor vrij maakten. Speciale dank gaat uit naar de inspecteurs, directeurs, vakbondsafgevaardigden en leerkrachten die ons door middel van diepte-interviews meer inzicht hebben gegeven in de problematiek van de niet-lesgebonden werkdruk.

## Hoofdstuk 2. Literatuurstudie eindeloopbaanproblematiek

### 2.1 Eindeloopbaanproblematiek

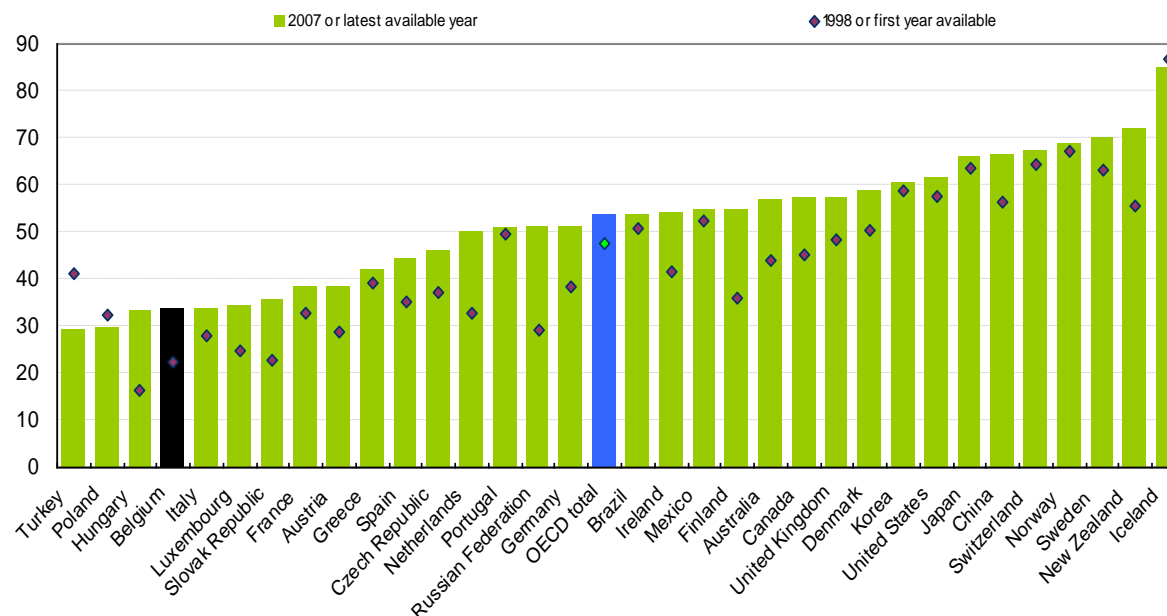
Vooraleer we de leerkrachten nader bekijken is het noodzakelijk te weten hoe de eindeloopbaan er uit ziet bij de algemene beroepsbevolking. Op welke leeftijd wensen werkende mensen te stoppen? Welke factoren spelen mee en wat zijn de uiteindelijk beslissende factoren die hun vertrek bepalen? Dit laat ons toe een vergelijking te maken tussen leerkrachten en de rest van de bevolking. Hiermee kan de eigenheid van de eindeloopbaan bij leerkrachten worden geschetst.

#### 2.1.1 De levensfasen verkort en verlengd

De laatste 100 jaar is het leven ingrijpend veranderd. Niet alleen is de levensverwachting in Westerse landen sterk toegenomen en blijft deze om de vier jaar met één jaar toenemen. Ook de gemiddelde afstudeerleeftijd is de laatste halve eeuw met drie à vier jaar toegenomen. Daarnaast bouwen vrouwen en mannen steeds meer gelijklopende levenslopen uit. De activiteitsgraad van vrouwen is sterk gestegen terwijl de pensioenleeftijd voor mannen duidelijk is vervroegd. Waar mannen in 1950 rond de 65 jaar op pensioen gingen is dat nu rond de leeftijd van 59 jaar (OESO, 2009). Zowel vrouwen als mannen evolueren naar gelijkaardige maar over de gehele levensloop gezien, kortere loopbanen. Langer studeren en minder lang werken hebben de actieve fase extra druk gemaakt. In de levensfase waarin mensen actief zijn op de arbeidsmarkt dienen ze tevens kinderen op te voeden, financiële zekerheid te creëren, een huis te verwerven,... Door de langere levensverwachting en het vroegtijdige uittreden, zien we eveneens een spectaculaire toename van de post-actieve fase: deze beslaat nu meer dan een derde van het leven. De potentiële voor- of nadelen hiervan voor het welzijn kunnen we nog niet goed inschatten (Elchardus & Cohen, 2003).

Figuur 1 geeft een overzicht van de gemiddelde werkzaamheidsgraad voor een aantal OESO-landen in de leeftijdsgroep 55 tot 65 jaar (OESO, 2009). België behoort duidelijk bij de groep van landen met een zeer lage werkzaamheidsgraad. Deze bedroeg in 2007 33.8% en is in vergelijking met 1998 aan een opmars bezig. Deze toename is vooral toe te schrijven aan een stijgende werkzaamheidsgraad bij de vrouwen (Sels, Herremans, Nuyts, & Vansteenkiste, 2010). Ondanks deze stijging hinken we in vergelijking met andere landen en met het Europees gemiddelde nog steeds achterop. Landen zoals Nederland, Ierland en Zweden halen bij de 55-plussers in 2007 een werkzaamheidsgraad van respectievelijk 50.1%; 54.1% en 70.1%. We blijven dan ook nog sterk onder het OESO-gemiddelde van 53.7% en het EU-27 gemiddelde dat in 2008 45.6% bedroeg (Sels et al., 2010).

FIGUUR 2.1 GEMIDDELDE WERKZAAMHEIDSGRAAD VOOR DE LEEFTIJDGROEP 55-64 JAAR IN 2007 VOOR OESO LANDEN



Bron: (OESO, 2009)

Volgens de studiedienst van de OESO is dit in hoofdzaak te wijten aan maatregelen van vervroegde uittrekking. De toevlucht tot vervroegde uitstaperegelingen heeft de facto bijgedragen tot een verlaging van de werkelijke pensioenleeftijd. Dit zorgt voor een spanning in het pensioenstelsel aangezien in ons repartitiesysteem de pensioenen worden bekostigd door degenen die aan het werk zijn. De betaalbaarheid van een dergelijk systeem is bijgevolg afhankelijk van drie parameters: mensen, tijd en bijdragen (De Deken, 2002). Er ontstaat bijvoorbeeld een onevenwicht indien het aantal personen dat een uitkering krijgt te zeer toeneemt ten opzichte van het aantal personen dat de bijdragen genereert. Maar onevenwichten kunnen ook optreden als de tijd waarin mensen bijdragen aan de sociale zekerheid afneemt ten opzichte van de tijd waarin mensen een uitkering krijgen. De overheid is zich hier van bewust en in de recente publicatie van het groen boek over de betaalbaarheid van de pensioenen vormt het terugdringen van het vroegtijdig uittreden een belangrijke doelstelling. Doorheen het penaliseren van vroegtijdige uittrekking en het belonen van langer werken wil men de kloof tussen de effectieve en de wettelijke pensioenleeftijd dichtten (Daerden, 2010).



### 2.1.2 De wettelijke pensioenleeftijd

De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt in België vanaf 2009 voor zowel mannen als vrouwen in alle sectoren 65 jaar, met uitzondering van bepaalde “zware beroepen<sup>2</sup>”. Vervroegd pensioen is mogelijk indien aan enkele voorwaarden van het desbetreffende pensioenstelsel wordt voldaan. Zo kunnen werknemers op 60-jarige leeftijd met vervroegd pensioen indien ze een loopbaan van 35 jaar hebben. Voor ambtenaren is vervroegd pensioen mogelijk op 60-jarige leeftijd mits ze vijf dienstjaren kunnen voorleggen. Voor zelfstandigen is dit eveneens mogelijk op 60 jaar indien ze over een loopbaan van 35 jaar beschikken. Per jaar vroeger uittreden, verliest de zelfstandige echter een procentueel bedrag op de uitkering die normaal zou ontvangen worden op 65 jaar.

Volgens de hierboven vermelde OESO-studie uit 2009 treden Belgische mannen gemiddeld uit op 59.6 jaar en vrouwen op 58.3 jaar (OESO, 2009). Dit ligt sterk onder de wettelijke pensioenleeftijd waardoor vervroegd pensioen eerder de norm dan de uitzondering vormt. Voor het lerarenberoep ligt de effectieve leeftijd van uittrede nog lager dan werknemers uit andere sectoren (Elchardus et al., 2009). De wettelijke pensioenleeftijd voor leerkrachten ligt zoals in alle openbare sectoren op 65 jaar, met een mogelijkheid tot vervroegde pensionering vanaf 60 jaar indien men over een minimumloopbaan van vijf jaar beschikt. Er bestaat echter de mogelijkheid vroeger te stoppen door middel van de vervroegde uittredingsregeling, de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBS 58+ en TBS 56+ voor kleuterleidsters). Leerkrachten die hiervan gebruik maken, ontvangen “wachtgeld” tot de leeftijd van 60 jaar. Hierna worden ze automatisch gepensioneerd. Daarnaast kan op het einde van de loopbaan het gecumuleerde ziekteverlof worden opgenomen<sup>3</sup>. Voorgaand onderzoek stelde vaak dat de formele pensioneringsleeftijd (met inbegrip van prepensioen) in het onderwijs de hoogste is van alle sectoren. Dit is echter een zware overschatting aangezien leerkrachten die genieten van de TBS-regeling of hun gecumuleerd ziekteverlof opnemen, formeel als loontrekkenden worden beschouwd (en niet als feitelijk uitgetreden). Pas op de leeftijd van 60 jaar maken de leerkrachten de overstap naar een wettelijk rustpensioen (Vansteenkiste, Herremans, & Sels, 2009). Dit zien we dan ook aan de cijfers waarbij 95% van de leerkrachten op 60-jarige leeftijd is gepensioneerd, de meerderheid maakt echter gebruik van de TBS-regeling en het vervroegd ouderdomspensioen (Elchardus et al., 2009). In dit onderzoek willen we de werkelijke uittredeleeftijd in kaart brengen rekening houdend met de TBS regeling.

Het is niet alleen de mogelijkheid tot vervroegd uittreden dat mensen ertoe brengt te stoppen. Voorgaand onderzoek heeft aangetoond dat diverse factoren meespelen. We overlopen deze in de volgende paragraaf.

---

<sup>2</sup> Bijvoorbeeld: Een ondergrondse mijnwerker bereikt na 25 jaren dienst of ten laatste op 55 jaar de pensioenleeftijd. Zeelui van de zeekoopvaardij en vissers bereiken de pensioenleeftijd op 60 jaar.

<sup>3</sup> Ambtenaren krijgen per 12 maanden dienstanciënniteit recht op 21 dagen ziekteverlof.

## 2.2 Determinanten met betrekking tot het vroegtijdig uittreden

Vroegtijdig uittreden wordt in de literatuur doorgaans verklaard aan de hand van twee grote stromingen, namelijk een 'rationalistische' en een 'normatieve' benadering (Elchardus & Cohen, 2003; Henkens & Tazelaar, 1994). Vanuit een rationalistisch perspectief hangt de keuze voornamelijk af van een kosten-baten analyse. Hierbij wordt soms gesproken van een beslissingscontext of opportuniteitsstructuur (Henkens, 1998). Dit verwijst naar aspecten van de situatie van de (oudere) werknemer die de beslissing tot uittreden kunnen vertragen of versnellen. De benadering is rationalistisch aangezien wordt aangenomen dat de oudere werknemer de voor- en nadelen afweegt van vroeg stoppen versus verder werken. Hierbij spelen niet alleen financiële overwegingen een rol maar ook de gezondheidssituatie, de arbeidsomstandigheden, de vrijetijdsaspiraties,....

Verschillende auteurs zijn van oordeel dat een kosten-baten analyse onvermijdelijk is ingebed in een bepaalde normatieve context. De keuze voor uittrede wordt immers beïnvloed door de sociaal-normatieve steun die men ervaart of door de aanwezigheid van sociaal-normatieve druk die men net tracht te vermijden. Zo zal werken na 55 voor iemand die zich bevindt in een omgeving waar iedereen op 55 stopt als zeer uitzonderlijk verschijnen, als iets waarvoor een bijzondere verantwoording nodig is (Ekerdt, 1998). De normatieve context bepaalt derhalve de voorwaarden waarbij pensioneren of stoppen met werken vanaf 55 sociaal aanvaardbaar is en pensioneren voor 60 als sociaal wenselijk wordt beschouwd (Ekerdt, Kosloski, & Deviney, 2000; Elchardus & Cohen, 2003; Henkens & Tazelaar, 1994; Smolenaars, 2000). De opdeling tussen rationalistische en normatieve keuzen, is in de praktijk vaak niet werkbaar omdat ze elkaar steevast overlappen. Hieronder wordt met deze theoretische opdeling verder geen rekening gehouden.

### 2.2.1 Financiële overwegingen

Bij financiële overwegingen gaat het over een letterlijke financiële afweging van kosten en baten. Naarmate de pensionering gepaard gaat met grotere financiële offers zou ze worden uitgesteld. Dit argument werd al door verschillende studies empirisch gevalideerd (Anderson, Yaojun, Bechhofer, McCrone & Stewart, 2000; Henkens, 1998; Henkens & Tazelaar, 1994; Jeungkun, 2009; Kim, Moen, & Hofmeister, 2001; Robertson, 2000).

Zo speelt onder andere het persoonlijke en gezinsinkomen een rol in de beslissing te stoppen. Naarmate men een hoger inkomen heeft zal men minder snel uittreden (Elchardus & Cohen, 2003; Gustman & Steinmeier, 1984). Verschillende studies wijzen eveneens uit dat de uittrede veeleer een huishoudbeslissing dan een persoonlijke beslissing is (Henkens, 1999; Johnson & Favreault, 2001; Kim et al., 2001). De pensioenbeslissing van een individu blijkt te worden beïnvloed door de pensioengerechtigdheid van de partner, het inkomen van de partner, alsook van de financiële

middelen waarover het koppel gezamenlijk beschikt (Szinovacz & Deviney, 2000). Het blijkt wel dat mannen hun pensioen uitstellen tot hun vrouw pensioengerechtigd is, terwijl de pensioenbeslissing van vrouwen meer afhangt van de gezamenlijk algemene economische situatie (Szinovacz & Deviney, 2000).

Naast het huidige loon of het gezinsinkomen zal ook de verwachte evolutie van het inkomen ten gevolge van de uittrede of pensionering een belangrijke rol spelen (Elchardus & Cohen, 2003; Henkens, 1998; Weiss, 1995). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat men sneller zal uittreden naarmate men geen betekenisvol inkomensverlies verwacht bij het pensioen. Ook het gebrek aan uitzicht op een salarisverhoging bevordert de kans op uittreden (Henkens, 1998).

Verder kunnen ook nog andere materiële en financiële condities meespelen, zoals het al dan niet beschikken over een aanvullend pensioen of het beschikken over een afbetaald huis. Een aanvullend pensioen maakt het doorgaans financieel zeer lonend verder te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd. Ook het feit of men eigenaar is van een afbetaalde woning of eerder huurt of een lening moet afbetalen, beïnvloedt de financiële situatie en dus ook de pensioenbeslissing (Elchardus & Cohen, 2003).

## 2.2.2 Gezondheidsoverwegingen

Het verband tussen gezondheid en de timing van de uittrede is al herhaaldelijk aangetoond in onderzoek in de Verenigde Staten (Gustman & Steinmeier, 1984; Hayward, Grady, Hardy, & Sommers, 1989; Szinovacz & Deviney, 2000; Weiss, 1995) en Denemarken (Lund & Borg, 1999). Ook in België (Burnay, 2008; Elchardus & Cohen, 2003) en in Nederland (Henkens, 1998; Henkens & Tazelaar, 1994) blijkt de gezondheidstoestand de pensioenbeslissing significant te beïnvloeden. Naarmate de gezondheid slechter is, neemt de kans toe dat men vervroegd uittreedt: een zelfgerapporteerde slechte gezondheid is geassocieerd met het verlaten en wegblijven van de arbeidsmarkt (Blau, 1994). Hansez et al. (2005) vinden een verband tussen de ervaring van stress en uitstroom voor leerkrachten in Luik. De vroegtijdige uitstroom van leerkrachten via het TBS-stelsel is dan wel afgenomen door het optrekken van de leeftijd (Vlaams Ministerie van Onderwijs & Vorming, 2009). Het absentisme onder oudere leerkrachten is echter tezelfdertijd gestegen (Vlaams Ministerie van Onderwijs & Vorming, & AgODi, 2009; Vlaams Ministerie van Onderwijs & Vorming, 2010). Dit wijst er wellicht op dat er gezondheidsproblemen zijn en dat verschillende alternatieven worden aangewend om vervroegd te stoppen met werken.

Omdat we verwachten dat gezondheid een belangrijke rol speelt in het uittredingsproces van leerkrachten besteden we er hier meer aandacht aan. We zijn bij leerkrachten in hoofdzaak geïnteresseerd in gezondheidsklachten die voortvloeien uit de tewerkstellingssituatie en niet zozeer in klachten tengevolge van een levensstijl of een stresserende privésituatie. Gezondheidsklachten

moeten in die zin werkgerelateerd zijn. Ze moeten hun oorzaak vinden in onveilige of stresserende arbeidsomstandigheden.

### **Arbeidssatisfactie en ziekte in functie van leeftijd**

Prick (1983) stelt dat rond het 40ste levensjaar er een belangrijke persoonlijke ontwikkeling voordoet. Men gaat de balans opmaken van wat men reeds bereikt heeft in het leven en wat realiter nog te bereiken is. Bovendien komt men in deze fase ook tot het besef niet meer jong te zijn<sup>4</sup>. Ook wat betreft de professionele situatie gaat men dezelfde vragen stellen en misschien een andere baan overwegen. Prick stelt dat leerkrachten dit des te harder voelen omdat zij in sterke mate persoonlijk betrokken zijn bij hun werk en in voortdurend contact staan met jongeren. Het contact met leerlingen is van primair belang voor hun beroep. Ook de weinig hiërarchische structuur van onderwijs maakt de opmaak van de balans moeilijker. Het onderwijs kent met de vlakke loopbaan, immers weinig mogelijkheden tot promotie. Men staat op 55 "even ver" in carrière termen als op 35.

Prick stelde bij onderzoek van 2000 leerkrachten een hoge positieve samenhang vast tussen de oriëntatie op personen (bijvoorbeeld: mijn belangrijkste taak als leraar is jongeren te begeleiden op hun weg naar volwassenheid – het is belangrijk dat je werk bijdraagt tot je eigen persoonlijke groei) en de inhoud van het beroep (bijvoorbeeld: "ik vind het fijn aan een klas iets uit te leggen" – "ik vind lesgeven erg boeiend") wat bovendien lijkt uit te monden in hoge arbeidstevredenheid. Een persoonsgerichte leerkracht voelt zich goed bij het lesgeven en put er ook een hogere tevredenheid uit. Tevens werd er een negatieve samenhang gevonden tussen de oriëntatie op het vak (bijvoorbeeld: "mijn belangrijkste taak als leraar is leerlingen mijn vak bij te brengen" – "een leraar is geen jeugdwerker") en de inhoud van het beroep. Men vond, afhankelijk van de leeftijdscategorie, verschillen in arbeidssatisfactie en oriëntatie (persoon dan wel vak). Daarbij werd duidelijk dat het verband tussen arbeidssatisfactie en leeftijd niet lineair maar curvilineair verloopt: de arbeidssatisfactie neemt af met de leeftijd, om vanaf 50-55 jaar weer spectaculair sterk te stijgen. Wellicht krijgt men vanaf de leeftijd van 50-55 jaar een sterke uitstroom van ontevreden leerkrachten. Enkel de meest tevreden leerkrachten houden vanaf deze leeftijd nog stand in het onderwijs. Hierdoor komt een vertekend beeld van arbeidstevredenheid op die leeftijd naar voren.

Naarmate leerkrachten ouder worden, verandert ook het contact met leerlingen: men wantrouwt ze meer, vindt dat de relatie een ander karakter heeft gekregen, wenst minder begrip te tonen voor leerlingen, wil afstand houden tot jongeren, vindt men dat ze sterk veranderd zijn, ... Oudere leerkrachten worden ook behoudsgezind ten aanzien van onderwijsvernieuwingen. Men ervaart het zelden als een verbetering. Prick concludeert hieruit dat het aanpassingsvermogen sterk afneemt bij

---

<sup>4</sup> Recent Europees onderzoek (University of Kent, 2010) stelde in dit verband dat Belgen zich jong voelen tot en met 43 jaar. Sociologisch gezien is dit erg interessant want wijst er op dat omstreeks deze leeftijd afstand gedaan wordt van de eigen jeugd maar ook in zekere zin tot 'de jeugd'.

een groep die continu wordt geconfronteerd met het nieuwe (steeds opnieuw jonge leerlingen en continu wijzigende werkwijzen). Dit betekent dat arbeidsomstandigheden op oudere leeftijd sneller stresserend zullen worden bevonden.

Voor het jaar 2008 (Vlaams Ministerie van Onderwijs en vorming, 2008) registreerde het Departement Onderwijs gemiddeld 14 ziektedagen per persoon in de onderwijssector. Het aantal ziektedagen ligt hoger bij de 55-plussers en loopt op tot 37 dagen bij de mannelijke (56-65-jarige) en 29 dagen bij de (56-65-jarige) vrouwelijke leerkrachten. Het is slechts in deze oudste leeftijdscategorie dat mannen gemiddeld meer dagen afwezig zijn dan vrouwen. Dit is mogelijk een indicatie dat de vrouwen met klachten (in vergelijking tot de mannen met klachten) al uitgestroomd zijn via TBS of vervroegd pensioen. Het ziekteverzuimpercentage geeft het procentueel aantal dagen op een jaar weer dat een personeelslid afwezig is wegens ziekte. Dit ziekteverzuim bedroeg 3.9% voor de onderwijssector, tegenover 6.3% in de Vlaamse overheid en 5.6% voor de privésector (cijfers voor het referentiejaar 2008; Medex, 2009)<sup>5</sup>. Het percentage in het onderwijs stijgt echter sterk met de leeftijd: voor de leeftijdscategorie 45-55 jaar bedraagt dit 4.1% en voor de leeftijdscategorie 56-65 jaar bedraagt dit niet minder dan 8.2%. Een derde van de afwezigheden duren langer dan 180 dagen. Bij de 55-plussers gaat het in minstens de helft van de ziektegevallen over afwezigheden van meer dan 180 dagen. De afwezigheidsperioden worden dus langer naarmate men ouder wordt. Psychosociale aandoeningen<sup>6</sup> zijn de meest gangbare redenen van afwezigheid: 44% van de ziektedagen bij mannen en 37% van de ziektedagen bij vrouwen. Dergelijke 'psychosociale ziektedagen' komen in grotere mate voor bij de oudsten. Maar liefst 53% van de ziektedagen is te wijten aan psychosociale klachten bij de 56-65-jarigen. Bij het directiepersoneel lopen de psychosociale ziektedagen zelfs op tot 65%. Dit ondergraaft ten dele de veronderstelling dat een belangrijke bron van onvrede en afwezigheden zou liggen in de vlakke loopbaan. In het licht van deze cijfers blijken net de directies, die de vlakke loopbaan hebben weten te doorbreken, méér klachten of stress te hebben.

In 10% van de ziektedagen bij mannen en 11% van de ziektedagen bij vrouwen gaat het over rugklachten.

---

<sup>5</sup> De percentages zijn echter niet te vergelijken omdat bij berekening verschillende noemers werden gebruikt. Voor de onderwijssector werd een referentieperiode van 365 dagen gehanteerd als jaar, voor de Vlaamse overheid en privésector werden 261 dagen als werkjaar gehanteerd. Door voor de onderwijssector de noemer te verkleinen naar 261 stijgt het verzuimpercentage naar 5.41%. Dit benadert sterk het verzuimcijfer van de privésector. Hanteert men 200 dagen als werkjaar voor leerkrachten (zie Elchardus, 2009), krijgt men een percentage van 7.06% (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2008). Dit laatste is allicht een overschatting van het verzuim omdat leerkrachten vaak ook tijdens de weekends werken waar dan weer geen rekening mee gehouden wordt in dit cijfer.

<sup>6</sup> Met psychosociale aandoeningen worden klachten bedoeld van werknemers die hun oorzaak vinden in conflicten of pesterijen op het werk, of in de ontevredenheid met bepaalde kenmerken van het werk (bijv. loon of uurregeling) ([www.mensura.be](http://www.mensura.be)).

In het stressonderzoek van Steyaert, Janssens en Hellings (1998) vond men een matig sterk verband tussen leeftijd en mentale en fysieke stressverschijnselen. Leerkrachten tussen 50 en 54 jaar laten een gemiddelde (mentale) stressscore optekenen die bijna dubbel zo hoog ligt als deze van hun collega's uit de leeftijdscategorie 20-24 jaar. Bij de (fysieke) stresscores is de verhouding zelfs 1 op 3. Vanaf de leeftijd van 55 jaar zien we deze stresscores echter opnieuw dalen. Vermoedelijk gebruiken leerkrachten vanaf die leeftijd langdurig absentisme en formele of informele systemen van vervroegde uittreding om uit het arbeidscircuit te stappen. Dit lijkt er dus op te wijzen dat de senior leerkrachten met ernstige gezondheidsklachten al uitgestroomd zijn en niet meer worden gedetecteerd door deze statistieken. Het zijn integendeel de andere leerkrachten die zich nog goed voelen en blijven doorwerken die deze cijfers vertekenen. Dit kan men, metaforisch uitgedrukt, de *survival of the fittest/happiest* noemen (Steyaert, Janssens & Hellings, 1998). Ook uit deze cijfers blijkt dat ziekteverzuim geconcentreerd is bij oudere leerkrachten. Dit versterkt de veronderstelling dat de vervroegde uittrede van leerkrachten in vele gevallen te maken heeft met gezondheidsklachten en/of stressklachten.

Afnemende arbeidstevredenheid, toenemende klachten over leerlingen en hogere stresscores bij oudere leerkrachten, worden in onderzoek vaak teruggevonden (zie ook Aelterman, Engels, Van Petegem & Verhaeghe, 2002). Ook volgens de analyse van Aelterman en collega's blijken senior leerkrachten minder positief te staan ten aanzien van onderwijsvernieuwingen en het onderwijsbeleid. Leerkrachten met een hoger aantal dienstjaren hebben een lager algemeen welbevinden en ervaren bovendien meer werkdruk.

Uit het eindeloopbaanonderzoek blijkt echter dat gezondheid niet zo belangrijk werd gevonden in de keuze van de gemiddelde werknemer tot het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot wat de argumentatie van de gepensioneerde werknemers doet vermoeden, spelen financiële overwegingen en de aard van het werk, een veel grotere rol dan de gezondheidstoestand in de uiteindelijke beslissing (Elchardus & Cohen, 2003). Een slechte gezondheid lijkt weliswaar dé verantwoording bij uitstek voor vroegtijdig uittreden, terwijl in werkelijkheid financiële offers en de aard van het werk het moment van uittreden veel sterker beïnvloeden. We weten echter niet of dit voor leerkrachten ook opgaat, aangezien sociale beroepen –zoals het lerarenberoep– emotioneel zeer belastend zijn (Vandenberghé & Huberman, 1999). De vaststelling dat de feitelijke beslissing tot stoppen veel sterker wordt beïnvloed door de financiële overwegingen dan door de gezondheid bij werknemers in het algemeen, kan ook betekenen dat een aantal mensen zelfs met een slechte gezondheid blijven werken omdat ze financieel niet anders kunnen.

### **Lichamelijke gezondheid bij leerkrachten**

Uit een studie onder een 500-tal leerkrachten uit de VS (Smith et al., 1998) is gebleken dat leerkrachten beduidend meer kans hebben op stemproblemen dan andere beroepsgroepen. De leerkrachten voelden zich hierdoor minder effectief in hun job. Ze stelden tevens minder gunstige werkperspectieven te hebben en vaker te moeten thuisblijven vanwege deze aandoeningen. Volgens het rapport ziekteverzuim van het Departement Onderwijs en Vorming (2008) blijken ook rugklachten een veel voorkomende gezondheidskwaal onder leerkrachten. De overige literatuur over *occupational health* bij leerkrachten gaat echter over de psychische gezondheid en handelt hoofdzakelijk over stress en burn-out.

### **Psychische gezondheid: definities en theorieën rond stress**

Het concept psychische gezondheid of welbevinden kan zowel positief als negatief benaderd worden. De positieve benadering belicht de arbeidstevredenheid en de motivatie van werknemers, de negatieve benadering verwijst naar onvrede, frustratie, stress, burn-out en depressie met betrekking tot het werk (Aelterman et al., 2002). Beide zienswijzen zouden bovendien geen uiteinden zijn van eenzelfde continuüm. Hoewel arbeidstevredenheid en stress samenhangen, is de afwezigheid van arbeidstevredenheid niet zonder meer gelijk aan ontevredenheid en stress. Volgens Herzberg (2003) zijn de determinanten van tevredenheid verschillend van de determinanten van ontevredenheid. Wat mensen tevreden maakt met hun job zijn in de eerste plaats inhoudelijke elementen, dit zijn de motiverende factoren: resultaten, erkenning van resultaten, vooruitgang en verantwoordelijkheid van de job. De bronnen van onvrede moeten we eerder zoeken in omgevingsfactoren, zoals het contact met collega's en baas, loon, status en werkzekerheid<sup>7</sup>. Leerkrachten rapporteren immers een hoge arbeidstevredenheid ondanks de ervaring van stress (Kyriacou, 1987). Dit impliceert dat leerkrachten slechts tevreden zijn als de contacten met de leerlingen goed verlopen, het lesgeven loont en hun werk wordt gewaardeerd. Het onderzoek van Elchardus et al. (2009) bevestigt dit enigszins: de belangrijkste determinanten van de motivatie tot lesgeven zijn inhoudelijke aspecten en niet zozeer het loon, de status of de promotiemogelijkheden. De belangrijkste bronnen van onvrede echter vonden de onderzoekers net wél in deze job kenmerken: promotiemogelijkheden en werkdruk.

Stress definiëren we in navolging van het *Koninklijk Besluit betreffende het stressbeleid in ondernemingen* (in uitvoering van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk) als "de situatie waarbij een werknemer niet meer in staat is of zich niet meer in staat acht om aan de eisen die aan hem of haar in de weksituatie worden gesteld te voldoen en krijgt af te rekenen met psychische of lichamelijke klachten. Stress heeft dus zowel een mentale als fysieke component: mentale stressverschijnselen zoals rusteloosheid,

---

<sup>7</sup> In tegenstelling tot deze theorie, zien we in een aantal onderzoeken dat factoren met betrekking tot resultaten, de inhoud en de waardering van het werk, voornamelijk bronnen van stress zijn bij leerkrachten (Hansez, 2005; Chang, 2009; Lehr, 2009).

concentratiemoeilijkheden en irritatie én fysieke stressverschijnselen zoals chronische oververmoeidheid, grotere vatbaarheid voor infectieziekten, verhoogde bloeddruk, maagzweren en hartkloppingen (Steyaert & Janssens, 1998). Burn-out wordt gezien als een doorgedreven vorm van stress. Het treedt op wanneer men langdurig niet meer in staat is met de arbeidsomstandigheden om te gaan. Burn-out is dus in tegenstelling tot stress chronisch van aard (Kyriacou, 1987; Maslach & Jackson, 1981; Aelterman et al., 2002; Jennings & Greenberg, 2009; Vandenberghe & Huberman, 1999). Het kenmerkt zich door emotionele uitputting, verminderde persoonlijke bekwaamheid en depersonalisatie (d.i. een grotere afstand t.o.v. leerlingen). Het resulteert in verminderd welzijn en kwaliteitsverlies van de job.

### **Coping door het individu en de school**

Volgens Karasek hoeven arbeidsomstandigheden niet per definitie te leiden tot stress (Karasek & Theorell, 1990). Een arbeidssituatie wordt pas stresserend wanneer werknemers niet meer over de capaciteit beschikken om te voldoen aan de eisen van de arbeidssituatie. Mondige leerlingen en grote klassen worden pas belastend en stresserend wanneer de leerkracht deze niet meer aankan. Zelfs in deze gevallen hoeft de situatie geen stress te geven als er, aldus Karasek, voldoende autonomie is voor de werknemer of als er voldoende ondersteuning is door collega's en werkgever. In dit model wordt stress gezien als het resultaat van een onevenwichtige verhouding tussen taakeisen, autonomie en ondersteuningsmogelijkheden (Karasek & Theorell, 1990). Ook Dunham (1984) spreekt van stress en in een ver gevorderde vorm van burn-out, wanneer de verwachtingen van de arbeidssituatie de coping mechanismen van de persoon (ver) overstijgen.

Kyriacou (2001) stelt dat de oorzaak voor de ervaren stress afhangt van een complexe interactie tussen coping mechanismes, persoonlijkheidskarakteristieken en omgevingsfactoren. Er wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen coping op individueel en op schoolniveau. Kyriacou maakt voor individuele coping een onderscheid tussen palliatieve en actieve coping technieken. Palliatieve technieken pakken de bron van stress niet rechtstreeks aan, maar zijn eerder gericht op het reduceren van de gevoelens van stress. Sommige palliatieve technieken zijn op lange termijn disfunctioneel: activiteiten zoals overmatige alcoholconsumptie en roken of minimalisatie van de problemen, kunnen de stressgevoelens op korte termijn verminderen maar hebben vanzelfsprekend, zowel voor het lesgeven als voor de leerkrachten negatieve gevolgen. Als palliatieve technieken niet het gewenste resultaat geven, stijgt eveneens het ziekteverzuim bij leerkrachten en het gebruik van medicatie (Dinham, 1993). Palliatieve technieken zoals regelmatig sporten of relaxatietechnieken kunnen daarentegen succesvol zijn omdat ze de mentale gezondheid ten goede komen. Actieve coping technieken gaan rechtstreeks naar de bron van stress. Vaak gebruikte coping strategieën door leerkrachten zijn: actie ondernemen om de problemen aan te pakken, gevoelens onder controle houden, steun zoeken bij collega's of directie, voldoende vrienden en relaties met volwassenen hebben buiten het werk, tijdsmanagement en takenmanagement.



Recent gaat de aandacht naar het aanleren van sociale en emotionele competenties waardoor mensen beter met stressvolle situaties overweg kunnen (Howard & Johnson, 2004; Jennings & Greenberg, 2009). Bij leerkrachten gaat het over wat zij specifiek kunnen doen indien het allemaal wat te veel wordt of wanneer ze zich in een situatie bevinden die stressvol en een zware emotionele geladenheid heeft. Bij het cultiveren van sociale en emotionele competenties ligt de focus op het belang van emotioneel bewustzijn en zelfcontrole in de interactie met anderen (cf. het CARE project gericht op stressreductie, van Jennings & Greenberg, 2009). Een recente studie die mindfulness aanleerde bij leerkrachten in het basisonderwijs rapporteert eveneens een reductie van stress, onrustigheid en depressie (Gold et al., 2010). Dit wijst er op dat actieve coping methodieken die leerkrachten beter in staat stellen met stressvolle situaties om te gaan aangeleerd kunnen worden<sup>8</sup>.

Naast de individuele competenties kan ook de school een belangrijke invloed hebben. Het nastreven en creëren van een ondersteunend schoolklimaat is een strategie waarbij de school als organisatie stress bij haar werknemers tracht te reduceren. Onderzoek heeft immers ook een aantal organisatorisch condities in kaart gebracht die inwerken op stress bij leerkrachten. Een goed uitgewerkt personeelsbeleid waarbij nieuwe leerkrachten opgevangen en begeleid worden werkt stressreducerend. Een gestructureerd intern communicatiebeleid is hierbij cruciaal: functioneringsgesprekken, het bespreken van het reilen en zeilen van de school, het bespreken van de rol van leerkracht, informeren over mogelijke nascholing, het formuleren van duidelijke functiebeschrijvingen en afgebakende verwachtingen, ... scheppen duidelijkheid en reduceren onzekerheid en stress. Daartoe behoren ook een afgebakend takenbeleid waarbij zowel de lesgebonden als de niet-lesgebonden taken worden opgenomen (zoals toezicht, naschoolse opvang, deelname aan werkgroepen, organisatie van schoolfeest en uitstappen). Scholen zijn echter ook organisaties in een steeds veranderende context. Elke verandering kan als een bedreiging overkomen indien deze niet duidelijk wordt voorbereid. De school kan als organisatie een veranderingsbeleid implementeren waarbij vernieuwingen gefaseerd en met inspraak worden doorgevoerd. Dit impliceert een participatief schoolbestuur waarbij leerkrachten inspraak hebben inzake het opstellen van de jaarkalender, het bepalen van buiten- en naschoolse activiteiten, het aanduiden van leerkrachten die extra taken vervullen, het aankopen van didactisch materiaal,... Het daadwerkelijk betrekken van leerkrachten bij het beleid laat toe problemen te voorzien en spanningen te vermijden (Bamps & Janssens, 2004; Dworkin, Saha, & Hill, 2003; Kyriacou, 2001; Steyaert & Janssens, 1998; Vandenberghe & Huberman, 1999). Scholen kunnen dus zelf ook stresserende arbeidsomstandigheden vermijden en zodoende het welbevinden van de leerkrachten bevorderen.

---

<sup>8</sup> Een eenzijdige beleidsmatige klemtoon op dergelijke strategieën kan echter te veel de verantwoordelijkheid bij de leerkrachten leggen, zonder aanpassingen van de mogelijke structurele oorzaken van deze stress.

### 2.2.3 Arbeidsomstandigheden

Over het algemeen wordt aangenomen dat de kans op vervroegd uittrede toeneemt, als de werkomstandigheden ongunstig zijn (Ekerdt, Hackney, Kosloski, & DeViney, 2001; Gold et al., 2010; Hayward et al., 1989; Henkens & Siegers, 1992; Szinovacz & Deviney, 2000).

Zelfstandigen en statutaire ambtenaren werken gemiddeld langer dan andere statuten (Elchardus & Cohen, 2003). Bij zelfstandigen komt dit voornamelijk door het pensioenstelsel: een vervroegde uittrede wordt sterk in de geldbeugel gevoeld. Per jaar dat zelfstandigen vroeger stoppen met werken dan 65 jaar, verliezen ze 3% tot 7%. Bij de ambtenaren spelen het pensioenstelsel en het feit dat de overheid minder gebruik maakt van stelsels van vervroegde uittrede een rol. Het pensioen van de ambtenaren bedraagt het gemiddelde van de laatste vijf jaren. Voor iemand die nog niet aan het maximum van zijn loon zit, is het erg lucratief verder te blijven werken. Tevens moeten ambtenaren zelf de stap zetten tot aanvraag van het pensioen. Bij werknemers onderzoekt de pensioenadministratie dit automatisch. Dit zorgt echter ook voor een vertekening van de statistieken aangezien de ambtenaren die hun gecumuleerd ziekteverlof opnemen, nog steeds als loontrekkenden staan geregistreerd, terwijl ze feitelijk al uitgetreden zijn (Herremans, 2006; Vansteenkiste et al., 2009).

De invloed van de kwaliteit van het werk op de kans op uittrede wordt in een groot aantal onderzoeken belicht. Weinig variatie op de job, hectisch en stresserend werk, vervroegen de uittrede (Burnay, 2008; Elovainio et al., 2005; Tokarski, 1988). Uitdagende jobs kunnen ook een positief effect hebben, deze kunnen mensen net langer aan het werk houden omdat stimulerend zijn (Blekesaune & Solem, 2005; Solem & Meykletun, 1996). Eenzelfde patroon zien we bij jobs met een hoge takencomplexiteit. Dergelijke jobs kunnen werknemers een uitdaging bieden, maar kunnen net ook extra belasten, en uiteindelijk leiden tot stoppen (Farr & Tesluk, 1998). Ook de potentiële ontwikkelings- en groeiomogelijkheden op het werk spelen een belangrijke rol (Solem & Meykletun, 1996). De aanwezigheid van taakvariatie, taakautonomie en tijdssoevereiniteit hangen samen met het uitstellen van de pensionering (Blekesaune & Solem, 2005; Elchardus & Cohen, 2003; Elovainio et al., 2005; Siegrist, Wahrendorf, von dem Knesebeck, Jurges & Borsch-Supan, 2007; Solem & Meykletun, 1996). Als we specifiek naar leerkrachten kijken dan blijken leerkrachten gemiddeld een hogere arbeidstevredenheid te tonen in vergelijking met andere sectoren. Wel zijn ze minder tevreden over bepaalde aspecten die samenhangen met arbeidstevredenheid zoals de vlakke loopbaan, het gebrek aan promotiemogelijkheden, werkdruk en werkonzekerheid (Elchardus et al., 2009). De arbeidstevredenheid verandert sterk naarmate de leerkrachten ouder worden (Berkhout, Zijl & Frow, 1998; Prick, 1983). Klachten over de tijdsdruk, de emotionele belasting en een dalende betrokkenheid nemen toe naarmate leerkrachten ouder worden (Steyaert & Janssens, 1998; Travers & Cooper, 1996; Vogels & Bronneman-Helmers, 2006). Eveneens blijkt de continue stroom van veranderingen in het onderwijs een hogere taakbelasting voor leerkrachten en dus meer stress te creëren. In scholen

waar aandacht wordt besteed aan een goed uitgewerkt personeels- en veranderingsbeleid, ervaart men minder een dergelijke negatieve taakbelasting (Bamps & Janssens, 2004).

Buitenlands onderzoek toont aan dat arbeiders die de bescherming genieten van een vakbond, vroeger uittreden (Hirsch, Macpherson & Hardy, 2000). De leden van vakbonden zijn mogelijkwijze beter geïnformeerd over pensioenstelsels en de mogelijkheid tot vervroegde uittrede (Ekerdt, 1998).

De effecten van de loopbaan zijn niet eenduidig. Uit heel wat onderzoek blijkt een onderbroken loopbaan (door loopbaanonderbreking of werkloosheid) de uittrede uit te stellen (Chan & Stevens, 1999; Elchardus & Cohen, 2003; Szinovacz, 2002; Szinovacz & Deviney, 2000). Ook een deeltijds werkregime heeft een invloed op het einde van de loopbaan, wie deeltijds werkt, verlaat de arbeidsmarkt minder snel (Elchardus & Cohen, 2003). Ander onderzoek spreekt dit net tegen. Loopbaanonderbreking en andere systemen van prestatievermindering hebben daar een negatief effect op de werkzaamheidsgraad en zorgt bij 50-plussers net voor meer vervroegd uittreden (Van Pelt & Devisscher, 2006). Zo kunnen personen voor ze op voltijds brugpensioen gaan een aantal jaren gedeeltelijke loopbaanonderbreking opnemen. In die zin kan het worden gebruikt als een alternatief uittredkanaal waarbij de beroepsactiviteit geleidelijk wordt afgebouwd, nog voor de leeftijd van het (vervroegd) pensioen en dus geen verlenging van de uittredeleeftijd tot gevolg heeft (Van Pelt & Devisscher, 2006). Internationaal onderzoek laat eveneens zien dat werkloosheid als een uittredkanaal wordt gebruikt in landen waar er genereuze werkloosheidsuitkeringen bestaan. Vervroegd uittreden en stelsels van de sociale zekerheid (bijvoorbeeld werkloosheids- of invaliditeitsuitkering) blijken zich als communicerende vaten te gedragen (Cremer, Lozachmeur, & Pestieau, 2009; Schils, 2008).

We weten dat leerkrachten vaker deeltijds werken dan mensen uit andere sectoren, maar toch vroeger uittreden. Vrouwelijke leerkrachten werken wel minder deeltijds dan vrouwen uit andere sectoren, dit komt waarschijnlijk door de gunstige werktijden en vakantieregelingen in het onderwijs die de combinatie tussen werk en gezin reeds goed opvangt. Mannelijke leerkrachten daarentegen maken vaker gebruik van deeltijds werk in het onderwijs dan in andere sectoren. Dit komt vermoedelijk doordat een deel van deze mannen voor het onderwijs kiest om gezin en arbeid beter op elkaar af te stemmen en dat zij vaak minder hoge beroepsambities koesteren dan elders tewerkgestelde mannen. Het is ook aannemelijk dat in een sector waar kinderopvang en opvoeding tot de hoofdopdracht behoort, de vraag naar een reductie van de werkuren minder negatief wordt ontvangen dan in andere sectoren (Elchardus et al., 2009).

De werknemers uit de onderwijssector hebben de mogelijkheid uit actieve dienst te treden vanaf 58 jaar (56 jaar voor kleuterleidsters), onder de vorm van de "volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand het rustpensioen" (TBS). Tot voor kort bestond er ook de

mogelijkheid tot terbeschikkingstelling voor slechts een gedeelte van de opdrachten<sup>9</sup>. Dit stelsel werd echter zelden gebruikt. In het volwassenenonderwijs (en deeltijds kunstonderwijs) zijn er procentueel veel meer 60-plussers aan de slag. Dit aandeel ligt dan weer het laagst in het basisonderwijs. Het omgekeerde stellen inzake het gebruik van TBS we vast. De helft van leerkrachten in het basisonderwijs gebruikt de TBS (komt door de lagere leeftijdsgrens voor kleuterleidsters) terwijl deze percentages het laagst zijn voor volwassenenonderwijs (7%) en deeltijds kunstonderwijs (9%). Het aandeel TBS'ers neemt over de jaren heen af voor bepaalde leeftijdsgroepen. Dit is het gevolg van het optrekken van de leeftijdsgrens tot TBS in 2002. Vrouwen vanaf 55 jaar kiezen vaker voor de TBS-regel dan de mannen in deze leeftijdscategorie. Actieve 60-plussers werken nagenoeg allemaal voltijds. Er is hier dus geen enkel bewijs dat leerkrachten die deeltijds werken ook langer aan het werk blijven (Vlaams Ministerie van Onderwijs & Vorming, 2009).

#### 2.2.4 De invloed van het gezin en de omgeving

Het gezin beïnvloedt op verschillende manieren de uitrede of de pensionering. Mensen die een partner hebben gaan meer op vervroegd pensioen dan mensen zonder partner (Elchardus & Cohen, 2003; Gustman & Steinmeier, 1984). Koppels gaan dikwijls min of meer gelijktijdig op pensioen (Henkens, 1999; Johnson & Favreault, 2001; Schils, 2008; Szinovacz, 2002). Dit heeft diverse redenen. Een aantal auteurs stellen dat de levens van koppels zo sterk op elkaar zijn afgestemd, zo complementair en samenhangend, dat koppels geneigd zijn zo gelijktijdig mogelijk op pensioen te gaan. De kwaliteit van de relatie met de levensgezel en de voorkeur tot het doorbrengen van de vrije tijd met de partner kan ook een sterke invloed hebben op de pensioneringsintenties (Henkens, 1999; Johnson & Favreault, 2001; Smith & et al., 1988). Ook het hebben van financieel afhankelijkken heeft een invloed op het pensioneringsgedrag. Mensen met een financiële verantwoordelijkheid ten opzichte van kinderen of andere afhankelijkken, treden later uit (Elchardus & Cohen, 2003; Gustman & Steinmeier, 1984; Schils, 2008).

Het is tevens mogelijk dat mensen, ongeacht de geldende maatschappelijke normen, zich minder geremd voelen vroeg uit te stappen als meer mensen uit hun directe omgeving dat doen (Henkens & Siegers, 1992; Henkens, 1998; Henkens & Tazelaar, 1994). Voorgaand onderzoek toonde tevens aan dat het uitrededrag van de partner een grotere invloed heeft dan dat van vrienden en collega's (Henkens & Siegers, 1992; Henkens & Tazelaar, 1994). Er kan ook een sociale dwang worden ervaren tot stoppen waarbij langer werken als ongewenst wordt beschouwd doordat men de indruk krijgt dat men plaats dient te maken voor jongere werknemers.

---

<sup>9</sup> Ook de mogelijkheid om prestaties te verminderen met een vierde of een tweede (tijdelijke overgangsmaatregel), is veel minder populair dan de volledige prestatievermindering.

## 2.3 Besluit literatuurstudie

De internationale literatuur heeft voor werknemers in het algemeen reeds verschillende factoren in kaart gebracht die meespelen in de uittredebeslissing. We verwachten dat de meeste factoren ook voor leerkrachten belangrijk zijn. Zowel financiële overwegingen, overwegingen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden als de invloed van het gezin en de omgeving zullen leerkrachten uit de arbeidsmarkt drijven of ze er net inhouden. Daarnaast verwachten we een belangrijke rol van gezondheid in het uittredeproces bij leerkrachten. Oudere leerkrachten rapporteren meer gezondheidsklachten dan jongere collega's. Ook de institutioneel aangeboden mogelijkheid van de TBS zal wegen op de uittredebeslissing van leerkrachten.

In de verkennende secundaire analyses in volgende hoofdstukken gebruiken we twee databanken. Een eerste databank is gebaseerd op een bevraging van 5440 Belgen (waaronder 3176 Vlaamse respondenten) tussen 45 en 65 jaar over het einde van de loopbaan. In hoofdstuk 3 gaan we na welke factoren de gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden. Hoofdstuk 4 brengt de determinanten die het effectieve uittreden beïnvloeden in kaart. Omdat de eindeloopbaandatabank een beperkt aantal algemene gezondheidsindicatoren heeft, consulteren we een tweede databank, de Belgische gezondheidsenquête. De databank van de gezondheidsenquête berust op een bevraging van een steekproef uit de hele Belgische bevolking in 1997, 2001 en 2004. Voor ons onderzoek weerhouden we enkel de beroepsbevolking tussen 45 en 65 jaar (2142 respondenten) en delen deze groep op in leerkrachten, sociale beroepen en andere beroeps categorieën.



## Hoofdstuk 3. Secundaire analyses gewenste pensioenleeftijd

In dit hoofdstuk onderzoeken we de gewenste pensioenleeftijd bij leerkrachten en andere hoger opgeleiden. Welke factoren beïnvloeden de exit- of pensioneringsintenties? De centrale onderzoeksvragen zijn hier: tot op welke leeftijd willen mensen werken en waarom precies tot die leeftijd en niet langer? Zijn er verschillen merkbaar tussen leerkrachten en andere hoogopgeleiden op het vlak van hun pensioenintenties?

In de volgende sectie (3.1) beschrijven we de verdeling van de actieven en niet-actieven in de dataset. In sectie 3.2 onderzoeken we de verwachtingen met betrekking tot het pensioen en in hoeverre dit overeenkomt met wat de reeds gepensioneerden rapporteren. In de derde sectie gaan we aan de hand van een lineaire regressie na welke factoren de gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden. Hier komen de reeds gekende factoren uit het internationaal onderzoek terug: financiële en gezondheidsoverwegingen, de kwaliteit van het werk en de invloed van het gezin en de omgeving.

### 3.1 De verdeling van actieven en niet-actieven in de dataset

Voor de analyses werden de leerkrachten en niet-leerkrachten ingedeeld in twee groepen, enerzijds de 'actieven' (of 'werkenden') versus de 'niet-actieven' (of 'uittreders'). De groep niet-actieven bestaat uit alle wettelijk gepensioneerden en alle bruggepensioneerden. Tevens werden mensen opgenomen die hun laatste job ten vroegste op 45 jarige leeftijd hebben beëindigd en niet meer van plan zijn om werk te zoeken. Deze laatste groep bestaat uit personen die werkonbekwaam zijn omwille van gezondheidsredenen, werklozen, huismannen en huisvrouwen. De actieven omvatten de effectief werkenden alsook mensen die op het moment van de bevraging niet werken maar wel van plan zijn om nog te gaan werken. Personen die nooit hebben gewerkt laten we buiten beschouwing. Tabel 3.1 geeft een overzicht van het aantal effectieven in de dataset.

Omdat bijna alle leerkrachten hoger opgeleid zijn of althans werken in een functie waarin een diploma hoger onderwijs vereist is, selecteerden we voor de vergelijkingsgroep ook enkel de hoger opgeleiden<sup>10</sup>. Aldus bekomen we een dataset van 1399 hoogopgeleide personen, waarvan 264 leerkrachten en 1135 elders tewerkgestelde hoogopgeleiden. Hiervan werken er 929 en zijn er 206

---

<sup>10</sup> Interessant zou ook een vergelijking zijn met andere sociale beroepen. Een selectie te maken van sociale beroepen bestaande uit verplegers, sociaal werkers en dergelijke geeft ons echter te weinig effectieven om te analyseren.

uitgetreden. De groep leerkrachten bestaat uit 172 tewerkgestelden en 92 gestopten. Het kleuter- en lager onderwijs vormt de grootste groep met 117 leerkrachten, de regenten en licentiaten tellen respectievelijk 95 en 52 leerkrachten. We dienen rekening te houden met het kleine aantal effectieven bij de leerkrachten; hierdoor wordt het moeilijk om een significant effect te verkrijgen. Dit laat ons niet toe om te extrapoleren naar de bevolking. Toch zijn de aantallen groot genoeg om een exploratief en vergelijkend onderzoek te doen. De grootte van de verschillen tussen de beide groepen kunnen we gebruiken als indicatie voor verdere analyse.

TABEL 3.1 PERCENTAGE ACTIEVEN EN NIET-ACTIEVEN BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG TEWERKSTELLINGSSECTOR (N=1399)

|                        |  | <b>Werkenden</b> | <b>Gestopt</b> | <b>Totaal</b> |
|------------------------|--|------------------|----------------|---------------|
| <b>Leerkracht</b>      | <i><b>Kleuter of lager onderwijs</b></i> | 69               | 48             | 117           |
|                        |  | 59.0%            | 41.0%          | 100.0%        |
|                        | <i><b>Regent</b></i>                     | 63               | 32             | 95            |
|                        |  | 66.3%            | 33.7%          | 100.0%        |
|                        | <i><b>Licentiaat</b></i>                 | 40               | 12             | 52            |
|                        | 76.9%                                    | 23.1%            | 100.0%         |               |
|                        | <b>Totaal</b>                            | <b>172</b>       | <b>92</b>      | <b>264</b>    |
|                        |  | 65.2%            | 34.8%          | 100.0%        |
| <b>Niet leerkracht</b> |  | <b>929</b>       | <b>206</b>     | <b>1135</b>   |
|                        | <b>Totaal</b>                            |                  |                |               |
|                        |  | 81.9%            | 18.1%          | 100.0%        |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Tabel 3.2 laat de verdeling van leerkrachten en niet leerkrachten naar geslacht zien. Vrouwen vormen zowel bij de werkende (54.7%) als bij de uitgetreden (54.3%) leerkrachten de grootste groep. Bij niet-leerkrachten zien we het omgekeerde; daar vormen de werkende (56.7%) en de uitgetreden (50.7%) mannen de meerderheid. Dit is zoals verwacht aangezien er meer vrouwen dan mannen in het onderwijs staan.

TABEL 3.2 PERCENTAGE ACTIEVEN EN NIET-ACTIEVEN BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAAR GESLACHT (N=1398)

|                  |                        | <b>Mannen</b> | <b>Vrouwen</b> | <b>Totaal</b> |
|------------------|------------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Werkenden</b> | <b>Niet-leerkracht</b> | 527           | 402            | 929           |
|                  |                        | 56.7%         | 45.3%          | 100.0%        |
|                  | <b>Leerkracht</b>      | 78            | 94             | 172           |
|                  |                        | 43.3%         | 54.7%          | 100.0%        |
| <b>Gestopt</b>   | <b>Niet-leerkracht</b> | 104           | 101            | 205           |
|                  |                        | 50.7%         | 49.3%          | 100,0%        |
|                  | <b>Leerkracht</b>      | 42            | 50             | 92            |
|                  |                        | 45.7%         | 54.3%          | 100.0%        |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003



## 3.2 Verzuchtingen en realisaties

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop de Belgen het werk en de pensioenleeftijd met elkaar vergelijken, kijken we naar een aantal specifieke verzuchtingen van de werkenden. Hiervoor werd gepeild naar wat zij in het algemeen in de toekomst nog zouden willen doen of realiseren.

Op het vlak van verzuchtingen en toekomstige realisaties die leerkrachten en niet-leerkrachten nog koesteren, zijn er weinig verschillen merkbaar. De verzuchtingen zijn vooral verzuchtingen naar tijd: meer tijd voor het gezin, familie en vrienden, meer tijd voor hobby's of nieuwe hobby's aanleren.

TABEL 3.3 WELKE ZAKEN WILLEN LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN (45+) NOG REALISEREN IN DE TOEKOMST? (IN PERCENTAGES) (N=1057)

|                               | Niet-Leerkrachten             |           |                                      | Leerkrachten                  |           |                                      |
|-------------------------------|-------------------------------|-----------|--------------------------------------|-------------------------------|-----------|--------------------------------------|
|                               | Waarschijnlijk tot heel zeker | Misschien | Helemaal niet of waarschijnlijk niet | Waarschijnlijk tot heel zeker | Misschien | Helemaal niet of waarschijnlijk niet |
| hobby's                       | 79.3                          | 16.7      | 4.1                                  | 80.2                          | 14.4      | 5.4                                  |
| rustiger leven                | 77.8                          | 15.0      | 7.2                                  | 80.2                          | 14.4      | 5.4                                  |
| reizen                        | 72.2                          | 16.2      | 11.6                                 | 65.5                          | 26.1      | 8.5                                  |
| tijd gezin                    | 71.2                          | 15.4      | 13.4                                 | 73.9                          | 17.6      | 8.5                                  |
| culturele activiteiten        | 68.8                          | 20.2      | 10.9                                 | 70.2                          | 22.6      | 7.1                                  |
| tijd voor vrienden of familie | 68.0                          | 24.8      | 7.2                                  | 62.3                          | 26.3      | 11.4                                 |
| tijd partner                  | 60.9                          | 23.0      | 16.1                                 | 59.6                          | 22.9      | 17.5                                 |
| gezonder leven                | 57.6                          | 25.2      | 17.2                                 | 57.0                          | 26.7      | 16.4                                 |
| tijd voor tuin                | 56.2                          | 22.5      | 21.4                                 | 62.3                          | 21.6      | 16.2                                 |
| meer aandacht aan lichaam     | 48.0                          | 31.0      | 21.1                                 | 44.9                          | 33.5      | 21.6                                 |
| zorg oude familie             | 43.1                          | 32.5      | 24.3                                 | 41.6                          | 36.7      | 21.7                                 |
| Huishouden                    | 41.3                          | 25.6      | 33.1                                 | 49.1                          | 21.6      | 29.3                                 |
| zorg kleinkind                | 39.6                          | 31.4      | 29.1                                 | 46.4                          | 29.5      | 24.1                                 |
| Iets bijstuderen              | 37.0                          | 28.6      | 34.3                                 | 39.3                          | 35.1      | 25.6                                 |
| huis verbouwen                | 35.0                          | 26.1      | 38.9                                 | 26.9                          | 24.6      | 48.5                                 |
| vrijwilligerswerk             | 34.8                          | 33.4      | 31.8                                 | 38.3                          | 31.1      | 30.5                                 |
| meer welstand                 | 32.5                          | 28.5      | 39.0                                 | 25.5                          | 27.9      | 46.7                                 |
| huis verwerven, afbetalen     | 29.5                          | 16.2      | 54.3                                 | 19.5                          | 13.4      | 67.1                                 |
| minder werken                 | 24.0                          | 24.5      | 51.5                                 | 20.5                          | 20.5      | 59.0                                 |
| buitenland wonen              | 18.3                          | 20.2      | 61.5                                 | 6.6                           | 25.1      | 68.3                                 |
| erkenning in werk             | 18.1                          | 21.7      | 60.2                                 | 17.2                          | 17.8      | 65.1                                 |
| materieel doel                | 13.1                          | 20.6      | 66.3                                 | 13.2                          | 22.2      | 64.7                                 |
| meer loon, prestige           | 9.4                           | 12.7      | 77.9                                 | 3.0                           | 12.0      | 85.0                                 |
| andere job                    | 8.2                           | 13.3      | 78.5                                 | 11.4                          | 7.8       | 80.8                                 |
| eigen zaak                    | 5.0                           | 6.1       | 88.9                                 | 3.0                           | 4.2       | 92.8                                 |
| politieke ambities            | 3.4                           | 7.0       | 89.6                                 | 1.2                           | 4.2       | 94.5                                 |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Tevens wensen ze een rustiger leven te kunnen leiden en meer aandacht aan het eigen lichaam te schenken. Zo geeft 80.2% van de leerkrachten en 77.8% van de niet-leerkrachten aan dat ze rustiger willen gaan leven; 73.9% van de leerkrachten en 71.2% van de niet-leerkrachten geeft aan meer tijd te willen spenderen met het gezin. Bij leerkrachten en andere hoogopgeleiden zien we daarnaast een sterk verlangen naar zelfontplooiing, zoals het deelnemen aan culturele activiteiten, reizen, studies en vrijwilligerswerk. Ongeveer 70% van de leerkrachten wil in de toekomst meer tijd spenderen aan culturele en intellectuele activiteiten, zoals meer naar de film en het theater gaan, een museum bezoeken,... tegenover 68% van de niet-leerkrachten. Arbeidsgerelateerde en materiële verzuchtingen zoals promotie maken, meer loon of prestige, een andere job, een nieuwe of mooie wagen, mooiere meubels, kleren,... kopen, komen op de laatste plaats, zowel voor leerkrachten als niet-leerkrachten. Het is overduidelijk dat de aspiraties van de meerderheid van de werknemers, 45 tot 65 jaar oud, zich niet meer binnen de arbeid situeren en evenmin nog betrekking hebben op het verwerven van materiële welstand.

Als we deze verzuchtingen vergelijken met de ervaringen van diegenen die niet meer werken dan zien we heel wat overeenstemmingen (niet in tabel opgenomen). Aan de uitgetreden werd gevraagd wat ze belangrijk vinden nu ze niet meer werken. Globaal genomen zijn er weinig verschillen tussen de belangrijkste verzuchtingen van werkenden en de ervaringen van niet-actieven. De mogelijkheid om het rustig aan te doen, tijd voor de hobby's, te genieten van het leven, tijd voor kinderen en kleinkinderen ziet men als de grootste voordelen van de post-actieve periode. Ook de mogelijkheid om te reizen, tot participatie aan culturele activiteiten en bij te studeren wordt geapprecieerd, maar wel in mindere mate dan de verlangens van de werkenden doen vermoeden.

Vanaf de leeftijd van 45 jaar liggen de verzuchtingen niet meer op het domein van het werk en zijn ze van dien aard dat ze het best kunnen worden gerealiseerd door te stoppen met werken. Dit wordt bevestigd door de ervaring van de reeds gestopten; het stoppen stelt hen in staat de verzuchtingen van de werkenden te realiseren. Het is duidelijk dat een vroege arbeidsmarktexit zeer aantrekkelijk wordt als mensen de mogelijkheid hebben tot uittrede en beseffen dat de hoge en positieve verwachtingen omtrent het pensioen ingelost kunnen worden.

### 3.2.1 Verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het pensioen

Vorige paragraaf gaf weer dat de derde fase van het leven, een tijd is waarin mensen nog veel willen en kunnen doen. De meeste mensen hebben dan ook een positief beeld van het pensioen. Dit zien we weergegeven in tabel 3.4 waar de meerderheid positief of heel positief tegenover de uittreding staat. Bij de actieve leerkrachten (70.8%) staat een groter deel positief tegenover het pensioen in vergelijking tot de andere hoogopgeleiden (57.8%).

TABEL 3.4 ATTITUDE MET BETREKKING TOT HET STOPPEN MET WERKEN VOOR LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN (45+)(N=1386)

|                      |                          | <b>Negatief</b> | <b>Onverschillig</b> | <b>Positief</b> | <b>Totaal</b> |
|----------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|-----------------|---------------|
| <b>Actieven</b>      | <b>Niet-Leerkrachten</b> | 13.9%           | 28.3%                | 57.8%           | 100%          |
|                      |                          | 129             | 262                  | 535             | 926           |
|                      | <b>Leerkrachten</b>      | 6.4%            | 22.8%                | 70.8%           | 100%          |
|                      |                          | 11              | 39                   | 121             | 171           |
| <b>Niet-actieven</b> | <b>Niet-Leerkrachten</b> | 22.5%           | 15.0%                | 62.5%           | 100%          |
|                      |                          | 45              | 30                   | 125             | 200           |
|                      | <b>Leerkrachten</b>      | 15.7%           | 4.5%                 | 79.8%           | 100%          |
|                      |                          | 14              | 4                    | 71              | 89            |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Als we dit vergelijken met hoe niet-actieven het stoppen met werken ervaren, blijken zowel de leerkrachten als niet-leerkrachten aan onverschilligheid te hebben ingeboet. Een meerderheid van de uitgetreden leerkrachten (79.8%) en niet-leerkrachten (62.5%) blikst positief terug op het moment waarop ze definitief gestopt zijn met werken. Er zijn tevens meer leerkrachten (15.7%) en niet-leerkrachten (22.5%) die het als iets negatiefs ervaren (in vergelijking tot de inschatting van het vooruitzicht tot stoppen bij de werkenden). Zo algemeen beschouwd, staan leerkrachten positiever tegenover het loopbaaneinde dan niet-leerkrachten. Voor de meerderheid is de post-actieve fase een positieve ervaring; slechts voor een kleine groep is ze negatief.

Dit wordt ook bevestigd in tabel 3.5 waar we nagaan in welke mate men verwacht verscheidene aspecten van het werk te zullen missen. Ongeveer 20% van de werkende leerkrachten en niet-leerkrachten verwacht dat zij het werk op zich zullen missen. Bij de gepensioneerden in tabel 3.6 stelt 13.3% van de leerkrachten en 17.3% van de andere hoogopgeleiden het werk effectief te missen. Over sociale contacten maken de werkenden zich meer zorgen. 41.5% van de niet-leerkrachten en 43.9% van de leerkrachten denkt dat zij die na de pensionering zullen missen. Dit is hoger dan de uitgetreden leerkrachten (31.8%) en niet-leerkrachten (38.1%) melden.

TABEL 3.5 MISSEN VAN HET WERK EENS GESTOPT VOOR DE ACTIEVE (45+) LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN (N=1087)

|   |                               | Helemaal<br>niet tot<br>weinig | Tussen<br>beide | Veel<br>tot<br>zeer<br>veel | Totaal      |
|---|-------------------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------------------|-------------|
| <b>Missen werk eens gestopt met werken</b>              | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 51.4%<br>468                   | 28.5%<br>260    | 20.1%<br>183                | 100%<br>911 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 49.7%<br>85                    | 30.4%<br>52     | 19.9%<br>34                 | 100%<br>171 |
| <b>Missen respect eens gestopt met werken</b>           | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 60.9%<br>554                   | 23.2%<br>211    | 15.8%<br>144                | 100%<br>909 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 59.2%<br>100                   | 27.2%<br>46     | 13.6%<br>23                 | 100%<br>169 |
| <b>Missen sociale contacten eens gestopt met werken</b> | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 28.6%<br>262                   | 29.9%<br>274    | 41.5%<br>380                | 100%<br>916 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 24.6%<br>42                    | 31.6%<br>54     | 43.9%<br>75                 | 100%<br>171 |
| <b>Missen routine eens gestopt met werken</b>           | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 68.3%<br>624                   | 17.9%<br>163    | 13.8%<br>126                | 100%<br>913 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 65.9%<br>112                   | 21.8%<br>37     | 12.4%<br>21                 | 100%<br>170 |
| <b>Missen nuttigheidsgevoel eens gestopt met werken</b> | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 50.4%<br>460                   | 21.2%<br>193    | 28.4%<br>259                | 100%<br>912 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 56.1%<br>96                    | 24.0%<br>41     | 19.9%<br>34                 | 100%<br>171 |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

De vergelijking tussen de verwachtingen van de werkenden (tabel 3.5) en de ervaringen van de gepensioneerden (tabel 3.6) geeft eenzelfde trend weer voor wat betreft het missen van routine en nuttigheidsgevoel. 28.4% van de werkende niet-leerkrachten en 19.9% van de werkende leerkrachten vreest routine te zullen missen, terwijl bij de uitgetreden niet-leerkrachten en leerkrachten respectievelijk 24.4% en 16.7% dit effectief missen.

TABEL 3.6 MISSEN VAN HET WERK VOOR GESTOPTE (45+) LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN (N=286)

|   |                               | Helemaal<br>niet tot<br>weinig | Tussen<br>beide | Veel<br>tot<br>zeer<br>veel | Totaal      |
|---|-------------------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------------------|-------------|
| <b>Missen werk eens gestopt met werken</b>              | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 69.4%<br>136                   | 13.3%<br>26     | 17.3%<br>34                 | 100%<br>196 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 68.9%<br>62                    | 17.8%<br>16     | 13.3%<br>12                 | 100%<br>90  |
| <b>Missen respect eens gestopt met werken</b>           | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 64.2%<br>122                   | 22.1%<br>42     | 13.7%<br>26                 | 100%<br>190 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 64.0%<br>57                    | 27.0%<br>24     | 9.0%<br>8                   | 100%<br>89  |
| <b>Missen sociale contacten eens gestopt met werken</b> | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 40.1%<br>79                    | 21.8%<br>43     | 38.1%<br>75                 | 100%<br>197 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 44.3%<br>39                    | 23.9%<br>21     | 31.8%<br>28                 | 100%<br>88  |
| <b>Missen routine eens gestopt met werken</b>           | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 76.6%<br>147                   | 9.4%<br>18      | 14.1%<br>27                 | 100%<br>192 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 81.1%<br>73                    | 14.4%<br>13     | 4.4%<br>4                   | 100%<br>90  |
| <b>Missen nuttigheidsgevoel eens gestopt met werken</b> | <b>Niet-<br/>Leerkrachten</b> | 59.1%<br>114                   | 16.6%<br>32     | 24.4%<br>47                 | 100%<br>193 |
|   | <b>Leerkrachten</b>           | 57.8%<br>52                    | 25.6%<br>23     | 16.7%<br>15                 | 100%<br>90  |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Relatief kleine proporties van de werkenden vrezen dat ze hun werk, de sociale contacten, het respect, de routine en het nuttigheidsgevoel zullen missen. Als we de ervaring van de reeds gestopten bekijken, dan zien we dat zij de verscheidene aspecten van het werk minder missen dan de werkenden vrezen. De pensionering valt dus beter mee dan gedacht. Het valt eveneens op dat deze voor leerkrachten nog beter meevalt dan voor niet-leerkrachten.

Deze evaluatie bevestigt het globale oordeel over de pensionering. Een ruime meerderheid kijkt positief uit naar het loopbaaneinde. De verwachtingen met betrekking tot het pensioen zijn bij een ruime meerderheid van de werkenden positief. De ervaring van diegenen die reeds gepensioneerd zijn plaats zeker geen domper op dat optimisme. De werkelijkheid blijkt bij de leerkrachten en andere hoogopgeleiden nog beter dan de verwachtingen.

### 3.3 De pensioneringsintenties

In deze sectie gaan we aan de hand van lineaire regressie analyse na waarom sommige mensen vroeg willen stoppen met werken, terwijl anderen langer willen doorwerken. We gaan na of er verschillen merkbaar zijn tussen leerkrachten en andere hoogopgeleiden. Hiervoor dienen we eerst een antwoord te verkrijgen op de vraag hoe mensen het einde van hun loopbaan zien.

#### 3.3.1 Werken tot een bepaalde leeftijd of een aantal jaren?

De meerderheid van de leerkrachten (58.5%) en andere hoogopgeleiden (53.1%) heeft een specifieke leeftijd voor ogen wanneer ze willen stoppen met werken. 16.3% van de niet-leerkrachten en 25% van de leerkrachten koppelt het definitief stoppen aan een gebeurtenis (bijvoorbeeld wanneer er voldoende geld is of wanneer de partner stopt). De rest heeft nog geen idee wanneer ze willen stoppen.

TABEL 3.7 MOMENT DEFINITIEF STOPPEN MET WERKEN VOOR (45+) LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN (N=1041)

|                                | <b>Niet-<br/>leerkrachten</b> | <b>Leerkrachten</b> |
|--------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| <b>Leeftijd gespecificeerd</b> | 53.1%<br>(n=466)              | 58.5%<br>(n=96)     |
| <b>Moment gespecificeerd</b>   | 16.3%<br>(n=143)              | 25.0%<br>(n=41)     |
| <b>Weet niet</b>               | 30.6%<br>(n=268)              | 16.5%<br>(n=27)     |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Als we kijken naar de gemiddelde gewenste pensioenleeftijd die werkenden opgeven, dan zien we een verschil tussen leerkrachten en andere hoogopgeleiden. Leerkrachten wensen vroeger te stoppen met werken dan andere hoogopgeleiden.

TABEL 3.8 GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD VOOR WERKENDE (45+) LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN NAAR GESLACHT (N=560)

|                  |                          | <b>Gewenste pensioenleeftijd</b> |                |               |          |
|------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------|---------------|----------|
|                  |                          | <b>Mannen</b>                    | <b>Vrouwen</b> | <b>Totaal</b> | <b>N</b> |
| <b>Werkenden</b> | <b>Niet leerkrachten</b> | 60.95                            | 58.76          | 60.15         | 461      |
|                  | <b>Leerkrachten</b>      | 59.15                            | 56.63          | 57.98         | 99       |
|                  | <b>Totaal</b>            | 60.67                            | 58.30          | 59.76         | 560      |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

De gewenste pensioenleeftijd ligt voor werkende niet-leerkrachten rond de 60 jaar, voor leerkrachten bedraagt deze ongeveer 58 jaar. Het verschil komt vooral door de vrouwelijke leerkrachten die rond 57 jaar wensen te stoppen met werken, terwijl vrouwelijke niet-leerkrachten tot 59 jaar wensen te

werken. Mannelijke leerkrachten willen op 59-jarige leeftijd stoppen terwijl andere hoogopgeleide mannen rond de 61 jaar willen stoppen. Het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten is te verklaren door het feit dat de meerderheid van de vrouwelijke leerkrachten in deze dataset lesgeeft in het kleuteronderwijs, waar tijdens de afname van het onderzoek de minimum TBS leeftijd 55 jaar bedroeg. Het is duidelijk dat vervroegd pensioen de norm en werken tot 65 jaar de uitzondering is. Bij de leerkrachten is 8% van de respondenten bereid om tot 65 jaar of later te werken. Bij de andere hoogopgeleiden bedraagt dit percentage 27.2% (niet in tabel opgenomen).

Kijken we uitsluitend naar de effectieve leeftijd waarop men definitief is gestopt, merken we bij de niet-leerkrachten een sterk verschil tussen mannen en vrouwen. We herinneren de lezer er aan dat voor deze analyses uitsluitend mensen werden geselecteerd die reeds wettelijk gepensioneerd of bruggepensioneerd zijn en mannen en vrouwen die ten vroegste op 45-jarige leeftijd zijn gestopt en niet meer van plan zijn om te gaan werken. De effectieve leeftijd waarop men definitief is gestopt, ligt dan ook veel lager dan de gewenste pensioenleeftijd.

TABEL 3.9 LEEFTIJD WAAROP NIET-ACTIEVE (45+) LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN ZIJN GESTOPT (N=293)

|                       |                          | <b>Gemiddelde leeftijd waarop men is gestopt</b> |                |               |          |
|-----------------------|--------------------------|--|----------------|---------------|----------|
|                       |                          | <b>Mannen</b>                                    | <b>Vrouwen</b> | <b>Totaal</b> | <b>N</b> |
| <b>Niet Werkenden</b> | <b>Niet leerkrachten</b> | 56.33  | 51.32          | 53.90         | 204      |
|                       | <b>Leerkrachten</b>      | 54.92  | 53.50          | 54.12         | 89       |
|                       | <b>Totaal</b>            | 55.94  | 52.05          | 53.97         | 293      |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Hoogopgeleide vrouwen stoppen op 51-jarige leeftijd: dat is gemiddeld vijf jaar vroeger dan hoogopgeleide mannen. Mannelijke niet-leerkrachten stoppen gemiddeld rond de leeftijd van 56 jaar wat ongeveer tien jaar onder de wettelijke pensioenleeftijd ligt. Bij de leerkrachten zien we geen sterk verschil tussen mannen en vrouwen. Mannelijke leerkrachten stoppen rond de 55 jaar terwijl vrouwelijke leerkrachten op 53.5 jaar stoppen. Het verschil tussen vrouwelijke niet-leerkrachten en vrouwelijke leerkrachten kan liggen in het feit dat er bij de vrouwelijke niet-leerkrachten een groot deel huisvrouw of werkloos is dat niet veel later dan op 45 jaar definitief is gestopt terwijl er bij de leerkrachten slechts drie respondenten in deze categorieën zitten.

### 3.3.2 Determinanten van de gewenste pensioenleeftijd hele groep

Teneinde de determinanten van de gewenste pensioenleeftijd in kaart te brengen, gebruiken we die mensen die een specifieke leeftijd hebben opgegeven. Dit geeft ons 359 hoogopgeleiden en 87 leerkrachten. Het gaat hier over de gewenste leeftijd, dus niet noodzakelijk degene waarop effectief wordt gestopt. Via een lineaire regressie analyse gaan we na welke factoren de gewenste pensioenleeftijd van de mensen beïnvloeden en dus niet welke factoren uiteindelijk doorslaggevend zijn bij de uittrede. Deze laatste onderzoeken we in hoofdstuk 4.

TABEL 3.10 LINEAIRE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN OP GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN (N=446)

|  |                              | <b>B</b> | <b>S.E.</b> | <b>Sig.</b> |
|--|------------------------------|----------|-------------|-------------|
| (Constant)   |                              | 61.52    | 1.59        | ***         |
| Leerkracht   | Ja                           | -1.34    | .362        | ***         |
| Geslacht   | Vrouw                        | -1.70    | 0.30        | ***         |
| Leeftijd eerste job                                    |                              | 0.27     | 0.05        | ***         |
| Eigenaar van een woonst en de woonst is afbetaald      | Ja                           | -0.59    | 0.30        |             |
| Financiële situatie van het gezin                      | Moeilijk rondkomen           | -1.54    | 0.57        | **          |
|  | Redelijk rondkomen           |          |             |             |
|  | Goed tot zeer goed rondkomen | -2.42    | 0.57        | ***         |
| Verwacht men lager rustpensioen als men vroeger stopt? | Ja                           | 0.45     | 0.51        |             |
| Gezondheid   | Slecht                       |          |             |             |
|  | Redelijk                     | 0.63     | 0.70        |             |
|  | Goed                         | 1.26     | 0.67        |             |
| Invloed van werksituatie op gezondheid                 | Ongunstig                    | -0.93    | 0.30        | **          |
| Lid van een vakbond                                    | Ja                           | -0.35    | 0.29        |             |
| Job een uitdaging?                                     |                              | -0.48    | 0.17        | **          |
| Alleenstaand   | Ja                           | 0.12     | 0.40        |             |
| Afhankelijken in huishouden?                           | een of meerdere              | -1.03    | 0.32        | **          |
| Hoe kijkt men aan tegen het pensioen                   | Negatief                     |          |             |             |
|  | Onverschillig                | -1.28    | 0.56        | *           |
|  | Positief                     | -2.25    | 0.52        | ***         |
| Frequentie praten over pensioen met omgeving           | Nooit                        |          |             |             |
|  | Soms                         | -1.48    | 0.31        | ***         |
|  | Vaak                         | -1.77    | 0.46        | ***         |
| N  |                              |          |             | 446         |
| R <sup>2</sup>   |                              |          |             | 0.39        |
| F-test   |                              |          |             | 16.51       |
| Sig.   |                              |          |             | (.000)      |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

### Leerkrachten, geslacht, leeftijd eerste werk

Bovenstaand model toont aan dat leerkrachten vroeger willen uittreden dan niet-leerkrachten. Een leerkracht wil gemiddeld één jaar en twee maanden vroeger uittreden dan andere hoogopgeleiden. Dit heeft mogelijks te maken met de TBS-maatregel. Vrouwen willen gemiddeld één jaar en acht



maanden vroeger stoppen dan mannen<sup>11</sup>. De leeftijd waarop men is beginnen werken heeft ook een significant, maar weliswaar klein effect. Per jaar dat men later is beginnen werken, neemt de geplande pensioenleeftijd gemiddeld met ongeveer drie maanden toe.

### **De rol van financiële aspecten**

Financiële factoren spelen in meerdere onderzoeken een belangrijke rol voor de gewenste pensioenleeftijd. We gingen na wat de invloed is van het persoonlijke inkomen en eigenaarschap van een woning. Beiden hebben geen significante invloed op de gewenste pensioenleeftijd. Van groot belang is de subjectieve evaluatie van de financiële gezinssituatie. Iets meer dan de helft van de leerkrachten (53.5%) en andere hoogopgeleiden (55.3%) beweert goed tot zeer goed rond te komen. Uit de multivariate analyse is het duidelijk dat naarmate men denkt beter rond te komen, men vroeger wil uittreden. Mensen die goed rondkomen willen gemiddeld 2.5 jaar vroeger op pensioen dan mensen die moeilijk rondkomen. Mensen die redelijk goed rondkomen, willen gemiddeld één jaar en zes maanden vroeger op pensioen dan wie moeilijk rondkomt. Wie denkt dat het vervroegd uittreden het rustpensioen zou verlagen, wil gemiddeld bijna vijf maanden langer werken maar dit effect is niet significant.

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

Naast financiële aspecten spelen ook de verwachtingen die iemand heeft over het pensioen een rol. We zagen al dat werkenden, 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.

Een eerste globale maat gaat over de wijze waarop men aankijkt tegen het moment waarop men definitief zal stoppen met werken. Zoals tabel 3.4 al aangaf staat de meerderheid van de leerkrachten (70.8%) en de andere hoogopgeleiden (58.8%) positief tegenover het moment van stoppen. In de multivariate analyse blijkt dat wie positief tegenover het moment van stoppen staat gemiddeld één jaar en twee maanden vroeger wenst te stoppen met werken dan iemand die er negatief tegenover staat. Het blijkt dat vooral mensen die verzuchten naar vrije tijd voor gezin, familie en vrienden, voor de hobby of om rustiger te gaan leven, positief vooruitblikken op de pensioenleeftijd.

De mate waarin mensen aspecten van hun werk zullen missen heeft geen significante invloed net zo min als de sociale contacten die men vreest te verliezen ten gevolge van het stoppen met werken<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Maanden: 12-delig talstelsel:  $-1.70 \Rightarrow 0.70 * 12 \Rightarrow 8.4$  maanden  $\Rightarrow$  1 jaar en 8 maanden

<sup>12</sup> De schaal voor het missen van werk bestaat uit de variabelen: "missen werk eens gestopt met werken, missen respect eens gestopt met werken, missen sociale contacten eens gestopt met werken, missen routine eens gestopt met werken, missen nuttigheidsgevoel eens gestopt met werken".

### **Kwaliteit van het werk**

Om de kwaliteit van het werk te meten hebben we schalen geconstrueerd die verschillende aspecten van het werk meten. De mate waarin de job een uitdaging vormt (schaal Cronbachs  $\alpha=0.78$ ), heeft een significant effect. Mensen die eentonig werk verrichten, die geen nieuwe dingen meer aanleren, weinig zicht hebben op resultaten, die weinig variatie in hun werk hebben en het geen uitdagend werk meer vinden, willen gemiddeld ongeveer zes maanden vroeger op pensioen.

Daarnaast waren er nog heel wat kenmerken van het werk waarvan men een effect verwacht maar die hier geen netto bijdrage meer leveren aan het verklaren van de gewenste pensioenleeftijd. Dit geldt voor de mate van stress en werkdruk<sup>13</sup>, voor de mate van fysieke belasting op het werk<sup>14</sup> en voor de kwaliteit van de arbeidsrelaties<sup>15</sup> in de job. Ook het fenomeen van 'work withdrawal'<sup>16</sup> waarbij men zich niet meer betrokken voelt bij het werk en men reeds mentaal afscheid heeft genomen van het werk als voorbereiding op het pensioen, heeft geen effect op de gewenste pensioenleeftijd. Het lidmaatschap van een vakbond tenslotte heeft evenmin een significant effect op de gewenste pensioenleeftijd.

### **De invloed van het gezin**

Het al dan niet hebben van een partner maakt geen verschil uit voor de gewenste pensioenleeftijd. De kwaliteit van de relatie met de levensgezel evenals de voorkeur om de vrije tijd met de partner door te brengen hebben geen invloed op de pensioneringsintenties.

Het aantal personen ten laste (uitgezonderd de partner) heeft wel een invloed op de pensioneringsintenties. We vinden voor de gewenste pensioenleeftijd een verband in de richting die tegengesteld is aan diegene die we herhaaldelijk aantreffen in internationaal onderzoek. Wie nog één of meerdere afhankelijken heeft, wil gemiddeld één jaar vroeger stoppen dan wie er geen meer heeft.

### **Loopbaankenmerken**

Van de loopbaankenmerken heeft geen enkele variabele een invloed op de gewenste pensioenleeftijd. Het is niet meteen duidelijk waarom ooit werkloos zijn geweest, loopbaanonderbreking, al dan niet deeltijds werk, geen effect hebben op de gewenste pensioenleeftijd. Waarschijnlijk spelen loopbaankenmerken pas echt een rol als men heel concreet geconfronteerd wordt met keuzes rond de eindloopbaan en de effecten hiervan op de pensioenuitkeringen.

---

<sup>13</sup> Deze schaal werd geconstrueerd op basis van vragen zoals: "ik geraak nooit bijgewerkt", "er wordt te veel van mij verwacht", "ik moet meer doen dan wat ik wil", "er wordt meer verwacht dan dat ik aankan", "ik heb geen tijd om met alles rond te geraken", "ik heb problemen met het werkritme". – Cronbach  $\alpha=0.84$

<sup>14</sup> Deze factor beschrijft de frequentie van lichamelijke inspanning, lawaaihinder, veiligheid – Cronbach  $\alpha=0.78$

<sup>15</sup> Dit is: de frequentie van samenwerking met collega's, problemen met motivatie van collega's en problemen met gezagsverhoudingen op het werk – Cronbach  $\alpha=0.54$

<sup>16</sup> Hoger scores op de schaal betekent de laatste 5 jaar een achteruitgang ervaren: in de uitoefening van de job, in de snelheid van werken, in werklust en motivatie, in productiviteit en een toename van het aantal afwezigheden heeft vastgesteld – Cronbach  $\alpha=0.53$

### **Gezondheidsmotieven**

De subjectief gerapporteerde gezondheidstoestand haalde net niet de significantiedrempel. Mensen met een goede gezondheid willen gemiddeld één jaar en drie maanden langer blijven werken dan diegenen met een slechte gezondheid maar dit effect is dus niet significant op de 5% drempel. Mensen die een ongunstige invloed van het werk op de gezondheidstoestand ervaren willen gemiddeld ongeveer 11 maanden vroeger stoppen met werken dan diegenen die een positieve of geen invloed ondervinden, dit effect is wel significant. We zien hier een bevestiging dat gezondheidsredenen een sterke motivatie kunnen zijn om al dan niet langer te blijven werken.

### **De invloed van de omgeving**

De mate waarin de mensen in de omgeving reeds gestopt zijn met werken, heeft geen invloed op de gewenste pensioenleeftijd. Deze leeftijd wordt wel beïnvloed door de frequentie waarmee in de omgeving over “op pensioen gaan” wordt gesproken. We zien dat mensen die soms of vaak in de omgeving over het pensioen praten respectievelijk gemiddeld 1.5 jaar en één jaar en negen maanden vroeger willen stoppen met werken dan diegenen die er bijna nooit over praten. Dit is ten dele een leeftijdseffect aangezien naarmate men ouder wordt, men meer met mensen wordt geconfronteerd die op pensioen zijn of over de pensionering aan het denken zijn. Eveneens wijst dit erop dat frequent praten over het pensioen, de verzoeking naar het pensioen kan versterken waardoor de gewenste pensioenleeftijd verder kan dalen.

De omgeving kan ook een druk uitoefenen om vroeger op pensioen te gaan. Vaak krijgen ouderen een label dat ze niet meer mee kunnen en beter plaats maken voor jongeren. Als oudere werknemers met zulke vooroordelen af te rekenen krijgen, dan kan hen dat aanzetten om vroeger te willen stoppen met werken. We hebben getracht dit na te gaan met behulp van een schaal voor ervaren leeftijdsdiscriminatie die peilde naar een dergelijke druk uit de omgeving. Ook dit bleek geen significant effect te hebben op de gewenste pensioenleeftijd<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Deze schaal bestond uit volgende vragen: “of ze de indruk hebben benadeeld te worden op basis van hun leeftijd”; “of ze de indruk hebben dat van hen wordt verwacht dat ze plaats ruimen voor jongeren”; “of de collega’s en de werkgever hen op de ene of andere manier proberen duidelijk te maken dat ze voor hun 65<sup>ste</sup> moeten stoppen”. – Cronbach  $\alpha=0.80$

### 3.3.3 Determinanten van de gewenste pensioenleeftijd leerkrachten en andere hoogopgeleiden apart

Als we de multivariate lineaire regressie bekijken voor beide groepen afzonderlijk in tabel 3.11, valt het op dat bij de leerkrachten bijna niets de significantiedrempel haalt. Dit betekent dat het volledige model voor beide groepen (tabel 3.10) vooral de niet-leerkrachten weerspiegelt. De analyses werden uitgevoerd op 89 leerkrachten en 377 niet-leerkrachten. Dit vergroot de kans op niet significante effecten. De resultaten kunnen dus zeker niet geëxtrapoleerd worden naar de gehele bevolking. Ze dienen eerder als indicatie voor factoren waar we zeker aandacht aan moeten besteden. Bij leerkrachten is enkel het geslacht en het al dan niet hebben van een partner significant. Vrouwelijke leerkrachten willen gemiddeld bijna twee jaar vroeger op pensioen gaan dan mannelijke leerkrachten. Alleenstaande leerkrachten willen gemiddeld twee jaar en drie maanden langer blijven werken dan leerkrachten met een partner. Dit komt waarschijnlijk doordat alleenstaanden het financieel moeilijker hebben en een groot deel van hun sociale contacten zich op het werk afspelen. De effectgroottes zijn over het algemeen kleiner bij de leerkrachten dan bij de niet-leerkrachten. Ze volgen wel vaak dezelfde richting maar hebben een grotere standaardafwijking.

Voor niet-leerkrachten geven de analyses gelijkaardige patronen weer als voor het gezamenlijke model. Vrouwen willen vroeger op pensioen dan mannen. En mensen met een goede financiële situatie zijn ook eerder geneigd te stoppen dan mensen met een moeilijke financiële situatie. Gezondheidsaspecten hebben enkel een invloed op de gewenste pensioenleeftijd indien de werksituatie een invloed heeft op de gezondheid. Niet-leerkrachten die een ongunstige invloed ervaren van de werksituatie op hun gezondheid willen gemiddeld 11 maanden vroeger op pensioen. Leerkrachten die een ongunstige invloed ervaren van de werksituatie op hun gezondheid willen negen maanden vroeger op pensioen, dit effect heeft een standaardafwijking van 0.58 en is niet significant. Indien een niet-leerkracht één of meerdere personen ten laste heeft, wil men gemiddeld één jaar en twee maanden vroeger op pensioen. Ook diegenen die onverschillig of positief tegenover het pensioen staan willen vroeger uittreden dan mensen die er negatief tegenover staan. De gewenste pensioenleeftijd van niet-leerkrachten die in de omgeving vaak praten over "op pensioen gaan", is gemiddeld ongeveer twee jaar lager dan van diegene die nooit over "op pensioen gaan praten". Voor mensen die soms over het pensioen praten in de omgeving is de gewenste pensioenleeftijd één jaar en acht maanden lager dan voor mensen die er nooit over praten. Leerkrachten die vaak praten over het pensioen willen gemiddeld één jaar en zes maanden vroeger op pensioen, diegenen die er soms over praten gemiddeld tien maanden vroeger. Deze effecten halen echter de significantiedrempels niet.

TABEL 3.11 LINEAIRE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN OP GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN AFZONDERLIJK (N=466)

|  | Niet-leerkrachten |      |      | Leerkrachten |      |        |
|--|-------------------|------|------|--------------|------|--------|
|  | B                 | S.E. | Sig. | B            | S.E. | Sig.   |
| Constant (intercept)   | 62.14             | 1.78 | ***  | 57.97        | 3.50 | ***    |
| Geslacht (ref. Man)  | -1.78             | 0.34 | ***  | -1.95        | 0.57 | **     |
| Leeftijd eerste job  | 0.27              | 0.05 | ***  | 0.17         | 0.11 |        |
| Woning (ref. Geen eigenaar)  |                   |      |      |              |      |        |
| Eigenaar   | -0.69             | 0.35 |      | -0.48        | 0.53 |        |
| Financiële situatie van het gezin (ref. Moeilijk of zeer moeilijk rondkomen) |                   |      |      |              |      |        |
| Redelijk rondkomen   | -1.58             | 0.65 | *    | -0.35        | 1.21 |        |
| Goed tot zeer goed rondkomen   | -2.53             | 0.65 | ***  | 0.40         | 1.32 |        |
| Verwacht men lager rustpensioen als men vroeger stopt? (ref. Nee)            |                   |      |      |              |      |        |
| Ja   | 0.12              | 0.55 |      | -0.97        | 1.02 |        |
| Gezondheid (ref. Slecht)   |                   |      |      |              |      |        |
| Redelijk   | 0.77              | 0.81 |      | 0.90         | 1.26 |        |
| Goed   | 1.44              | 0.78 |      | 0.06         | 1.28 |        |
| Invloed van werksituatie op gezondheid (ref. Gunstig)                        |                   |      |      |              |      |        |
| Ongunstig  | -0.96             | 0.35 | **   | -0.75        | 0.58 |        |
| Lid van een vakbond (ref. Nee)   |                   |      |      |              |      |        |
| Ja   | -0.52             | 0.34 |      | 0.02         | 0.54 |        |
| Alleenstaand (ref. Nee)  |                   |      |      |              |      |        |
| Ja   | -0.23             | 0.46 |      | 2.26         | 0.69 | **     |
| Afhankelijken in huishouden  | -1.18             | 0.37 | **   | -0.20        | 0.60 |        |
| Hoe kijkt men aan tegen het pensioen (Ref. Negatief)                         |                   |      |      |              |      |        |
| Onverschillig  | -1.59             | 0.63 | *    | 1.25         | 1.49 |        |
| Positief   | -2.41             | 0.57 | ***  | -0.48        | 1.47 |        |
| Frequentie praten over pensioen met omgeving (ref. Nooit)                    |                   |      |      |              |      |        |
| Soms   | -1.69             | 0.36 | ***  | -0.85        | 0.60 |        |
| Vaak   | -1.95             | 0.53 | ***  | -1.54        | 0.84 |        |
| N  |                   |      | 377  |              |      | 89     |
| R <sup>2</sup>   |                   |      | 0.34 |              |      | 0.39   |
| F-test   |                   |      |      |              |      | 4.57   |
| Sig.   |                   |      |      |              |      | (.000) |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

In tabel 3.12 volgt een beknopt overzicht van de variabelen die de significantiedrempel ( $p \leq 0,05$ ) behalen bij leerkrachten en/of niet-leerkrachten.

TABEL 3.12 OVERZICHT EFFECT VARIABELEN VOOR MULTIVARIATE ANALYSE VAN GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD

| <b>Variabelen</b>                             | <b>Sign. eff.<br/>Leerkrachten</b> | <b>Sign. eff.<br/>Hoogopgeleiden</b> | <b>Zelfde<br/>richting eff.</b> |
|---|------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Geslacht                                      | V                                  | V                                    | V                               |
| Leeftijd eerste job                           |                                    | V                                    | V                               |
| Eigenaar van woonst                           |                                    |                                      | V                               |
| Financiële situatie van het gezin             |                                    | V                                    |                                 |
| Verwacht men lager rustpensioen als men stopt |                                    |                                      |                                 |
| Gezondheid                                    |                                    |                                      | V                               |
| Invloed van de werksituatie op gezondheid     |                                    | V                                    | V                               |
| Lid van een vakbond                           |                                    |                                      |                                 |
| Alleenstaand                                  | V                                  |                                      |                                 |
| Afhankelijken in het huishouden               |                                    | V                                    | V                               |
| Hoe kijkt men aan tegen het pensioen          |                                    | V                                    |                                 |
| Frequentie praten over pensioen met omgeving  |                                    | V                                    | V                               |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

### 3.3.4 Wanneer langer werken?

Als we de werkenden vragen in welke omstandigheden ze langer zouden willen werken, zien we weinig verschillen tussen leerkrachten en niet-leerkrachten. De belangrijkste motivaties tot langer werken zijn het loon en het reduceren van het aantal uren. Ongeveer 30% van de leerkrachten en 21.5% van de niet-leerkrachten zou langer blijven werken indien ze minder uren moeten presteren. Een hoger loon zou 24.7% van de leerkrachten en 25.4% van de andere hoogopgeleiden motiveren om langer aan de slag te blijven. Ongeveer 16% van de leerkrachten wil langer blijven werken als ze bepaalde taken niet meer hoeven te doen tegenover 9.9% van de niet-leerkrachten. Minder lichamelijke inspanningen moeten uitvoeren leidt slechts bij 4.3% van de leerkrachten tot de bereidheid om langer te werken tegenover 5.5% van de andere hoger opgeleiden. Het zelf bepalen van de werkuren zou 9.3% van de leerkrachten en 13.8% van de niet-leerkrachten motiveren om langer aan de slag te blijven.

TABEL 3.13 LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN (45+): VOORWAARDEN OM LANGER TE WERKEN(N=1022)

| <b>Bereid om langer te werken als</b>            |                   | <b>Heel zeker niet</b> | <b>Waarschijnlijk niet</b> | <b>Waarschijnlijk wel</b> | <b>Heel zeker wel</b> | <b>Totaal</b> |
|--|-------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------|
| <b>minder uren werken per week</b>               | Niet-Leerkrachten | 24.6%                  | 19.3%                      | 34.6%                     | 21.5%                 | 100%          |
|  |                   | 210                    | 165                        | 296                       | 184                   | 855           |
|  | Leerkrachten      | 31.9%                  | 14.1%                      | 23.9%                     | 30.1%                 | 100%          |
|  |                   | 52                     | 23                         | 39                        | 49                    | 163           |
| <b>hoger loon voor hetzelfde werk</b>            | Niet-Leerkrachten | 22.4%                  | 23.4%                      | 28.9%                     | 25.4%                 | 100%          |
|  |                   | 192                    | 200                        | 247                       | 217                   | 856           |
|  | Leerkrachten      | 24.7%                  | 21.7%                      | 28.9%                     | 24.7%                 | 100%          |
|  |                   | 41                     | 36                         | 48                        | 41                    | 166           |
| <b>bepaalde taken niet meer moeten uitvoeren</b> | Niet-Leerkrachten | 42.7%                  | 27.8%                      | 19.6%                     | 9.9%                  | 100%          |
|  |                   | 363                    | 236                        | 167                       | 84                    | 850           |
|  | Leerkrachten      | 38.3%                  | 16.7%                      | 29.0%                     | 16.0%                 | 100%          |
|  |                   | 62                     | 27                         | 47                        | 26                    | 162           |
| <b>minder lichamelijke inspanning</b>            | Niet-Leerkrachten | 56.6%                  | 25.5%                      | 12.4%                     | 5.5%                  | 100%          |
|  |                   | 479                    | 216                        | 105                       | 47                    | 847           |
|  | Leerkrachten      | 54.0%                  | 28.8%                      | 12.9%                     | 4.3%                  | 100%          |
|  |                   | 88                     | 47                         | 21                        | 7                     | 163           |
| <b>zelf werkuren bepalen</b>                     | Niet-Leerkrachten | 31.5%                  | 30.1%                      | 24.6%                     | 13.8%                 | 100%          |
|  |                   | 267                    | 255                        | 208                       | 117                   | 847           |
|  | Leerkrachten      | 33.3%                  | 32.1%                      | 25.3%                     | 9.3%                  | 100%          |
|  |                   | 54                     | 52                         | 41                        | 15                    | 162           |
| <b>zwaardere verantwoordelijkheden</b>           | Niet-Leerkrachten | 45.4%                  | 34.2%                      | 15.5%                     | 4.9%                  | 100%          |
|  |                   | 387                    | 292                        | 132                       | 42                    | 853           |
|  | Leerkrachten      | 62.6%                  | 26.4%                      | 9.8%                      | 1.2%                  | 100%          |
|  |                   | 102                    | 43                         | 16                        | 2                     | 163           |
| <b>minder zware verantwoordelijkheden</b>        | Niet-Leerkrachten | 46.7%                  | 35.6%                      | 13.5%                     | 4.2%                  | 100%          |
|  |                   | 398                    | 303                        | 115                       | 36                    | 852           |
|  | Leerkrachten      | 48.8%                  | 30.5%                      | 17.7%                     | 3.0%                  | 100%          |
|  |                   | 80                     | 50                         | 29                        | 5                     | 164           |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Bij zwaardere verantwoordelijkheden zou slechts 1.2% van de leerkrachten en 4.9% van de andere hoger opgeleiden langer willen blijven werken. Het verminderen van de verantwoordelijkheden heeft evenmin een sterk motiverend effect. Slechts 3% van de leerkrachten en 4.2% van de niet-leerkrachten zou langer blijven werken indien ze meer of minder verantwoordelijkheden moeten dragen. Vooral een hoger loon en minder uren presteren, motiveren om langer aan de slag te blijven.

### 3.4 Besluit gewenste pensioenleeftijd

Over het algemeen kunnen we op basis van de eindloopbaandataset stellen dat leerkrachten en andere hoogopgeleiden veel gelijkenissen vertonen. Beide groepen hebben na 45 jaar nog heel weinig werkgerelateerde ambities. Leerkrachten en andere hoogopgeleiden kijken zeer positief naar de pensionering en hebben gelijklopende wensen na de pensionering. Verlangens naar meer tijd voor de familie, vrienden, partner, hobby's en verlangens voor zelfontplooiing zoals reizen en culturele activiteiten, staan hoog op het lijstje. De ervaring van de reeds gepensioneerden bevestigt dat deze verlangens grotendeels realiseerbaar zijn en het pensioen nog beter lijkt mee te vallen dan de werkenden verwachten. Het valt op dat zowel de werkende als de uitgetreden leerkrachten nog positiever tegenover het pensioen staan dan de andere hoogopgeleiden.

De gewenste pensioenleeftijd wordt beïnvloed door een reeks factoren zoals blijkt uit het gezamenlijke model van leerkrachten en andere hoogopgeleiden. Uit de afzonderlijke analyses voor leerkrachten en de andere hoogopgeleiden bleek dat het gezamenlijke model vooral dat van de niet-leerkrachten weerspiegelt. De effecten van de leerkrachten waren immers minder significant door het kleine aantal effectieven. Vrouwelijke tewerkgesteld buiten het onderwijs willen vroeger stoppen met werken dan mannelijke niet-leerkrachten. De leeftijd van de eerst job speelt ook een rol. Hoogopgeleiden uit andere sectoren die later beginnen met werken, willen later stoppen. Als deze niet-leerkrachten er financieel gunstig voorstaan wensen zij tevens vroeger uit te treden dan wanneer ze moeilijk rondkomen. Als de werksituatie een ongunstige invloed heeft op de gezondheid willen hoger opgeleiden tewerkgesteld buiten het onderwijs vroeger stoppen met werken. Naast financiële en gezondheidsaspecten speelt ook het gezin een rol. Wanneer hoger opgeleiden tewerkgesteld buiten het onderwijs nog personen ten laste hebben, willen ze vroeger stoppen met werken dan wanneer ze niemand ten laste hebben. Hoogopgeleide niet-leerkrachten die positief tegenover het moment van stoppen staan, willen vroeger stoppen met werken dan diegenen die er negatief tegenover staan. Indien er frequent over het pensioen wordt gepraat in de omgeving willen niet-leerkrachten vroeger stoppen met werken dan wanneer er weinig over het pensioen wordt gepraat. Aangezien mensen sterker geconfronteerd worden met mensen uit de omgeving die op pensioen gaan naarmate ze ouder worden, hangt dit wel sterk samen met de leeftijd.

Bij de leerkrachten vonden we omwille van de kleine aantallen slechts weinig significante effecten, alleen geslacht en het hebben van een partner halen de significantiedrempel. Toch zijn er weinig verschillen merkbaar tussen leerkrachten en niet-leerkrachten. De effecten van de leerkrachten volgden meestal dezelfde richting als die van de niet-leerkrachten maar zijn meestal kleiner, hebben een grotere standaardafwijking en zijn niet significant. Het viel op dat onze maten voor gezondheid geen sterke invloed hadden terwijl we dit wel hadden verwacht bij leerkrachten. Dit kan liggen aan het gebrek van gezondheidsmaten die aangepast zijn aan leerkrachten.



Leerkrachten en andere hoogopgeleiden verschillen wel in de pensioenleeftijd die zij wensen. Leerkrachten willen vroeger op pensioen gaan dan niet leerkrachten. Dit werd ook bevestigd in de multivariate analyses waar het effect van leerkrachten niet werd weg verklaard door de controlevariabelen. Dit wijst er op dat er nog iets anders moet meespelen zoals de mogelijkheid voor TBS of enkele goede maten die peilen naar de gezondheid in verband met het werk.

Uit deze secundaire analyses op de gewenste pensioenleeftijd onthouden we dat leerkrachten en andere hoogopgeleiden weinig verschillen van elkaar. Zowel werkenden als reeds uitgetreden hebben een heel positief beeld van het pensioen. Leerkrachten staan wel positiever tegenover het pensioen en willen vroeger op pensioen gaan. In de nieuwe survey zullen we dus extra aandacht besteden aan het specifieke uittredeproces van leerkrachten waarbij we rekening houden met de TBS regeling en werkgerelateerde gezondheidsaspecten. Het belang van gezondheidsaspecten bij leerkrachten wordt in hoofdstuk 5 waarin we analyses uitvoeren op de gezondheidsenquêtes van 1997, 2001 en 2004, bevestigd.



## Hoofdstuk 4. Secundaire analyses determinanten van uittreden

In het vorige hoofdstuk gingen we na welke factoren de gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden. In dit hoofdstuk richten we ons op de effectieve uittredebeslissing. We gaan na welke factoren bijdragen tot een vervroegde uittrede bij leerkrachten en andere hoger opgeleiden (niet-leerkrachten). Tevens onderzoeken we of hierin verschillen merkbaar zijn tussen leerkrachten en hoger opgeleiden tewerkgesteld in andere sectoren. We pakken deze onderzoeksvragen aan door een vergelijking te maken van de personen die nog werken en personen die al definitief gestopt zijn met werken. Door na te gaan waarin de 'nog werkenden' of 'actieven' verschillen van de 'post-actieven' of 'uittreders', proberen we de factoren te achterhalen die een vroege uittrede bevorderen, dan wel afremmen. Tot deze laatste groep behoren alle wettelijk gepensioneerden en alle bruggepensioneerden. Maar tevens werden de personen opgenomen die hun laatste job ten vroegste op 45-jarige leeftijd hebben beëindigd en niet meer van plan zijn werk te zoeken. Het kan gaan over personen die werkonbekwaam zijn omwille van gezondheidsredenen, werklozen, huismannen en huisvrouwen. De actieven omvatten de effectief werkenden alsook mensen die op dit moment niet werken maar wel van plan zijn om nog te gaan werken. Personen die nooit hebben gewerkt laten we buiten beschouwing.

We vergelijken de actieven en post-actieven op basis van informatie die voor beide groepen beschikbaar is. Voor de actieven hebben deze indicatoren allen betrekking op de huidige situatie, voor de niet-actieven hebben een aantal van de arbeidsgerelateerde indicatoren betrekking op de laatst uitgeoefende job, anderen op de huidige situatie. De referentieperiode zal voor de gestopten steeds worden aangegeven bij de bespreking van de resultaten. We starten met de bespreking van de bivariate analyses waarbij we steeds het procentueel aantal gestopten bekijken. Daarna geven we de resultaten weer van de multivariate analysemodellen waarbij de gevonden verschillen simultaan worden getoetst.

### 4.1 Verkennende bivariate analyses

#### 4.1.1 Socio-demografische kenmerken

## Leeftijd

De meest voor de hand liggende invloed op de kans op uittrede is de leeftijd (tabel 4.1). Hoe ouder men is, hoe hoger de kans dat men definitief is gestopt met werken. In de leeftijdsgroep van 60 tot 65 jaar is 91.7% van de leerkrachten uitgetreden tegenover 51.6% in de leeftijdsgroep van 55 tot 59 jaar. Leerkrachten verschillen hier duidelijk van de andere hoger opgeleiden. Deze laatsten treden in vergelijking met de leerkrachten later uit. In de leeftijdscategorie 55 tot 59 jaar is 31.6% uitgetreden, in de leeftijdscategorie 60 tot 65 jaar 70.9%. In de tabellen van de bivariate analyses wordt - om ze overzichtelijk te houden - alleen het procentuele aantal gestopten meegenomen.

TABEL 4.1 PERCENTAGE (45+) ACTIEVEN EN NIET-ACTIEVEN BIJ HOGER OPGELEIDEN NAAR LEEFTIJD (N=1387)

| Leeftijd   |  | Is al gestopt   |            |
|------------|--|-----------------|------------|
|            |  | Niet-leerkracht | Leerkracht |
| 45-49 jaar |  | 0.5%            | 1.4%       |
|            |  | 2               | 1          |
| 50-54 jaar |  | 5.1%            | 4.2%       |
|            |  | 15              | 3          |
| 55-59 jaar |  | 31.6%           | 51.6%      |
|            |  | 73              | 32         |
| 60-65 jaar |  | 70.9%           | 91.7%      |
|            |  | 112             | 55         |
| Totaal     |  | 18.0%           | 34.6%      |
|            |  | 202             | 91         |

Niet-leerkracht:  $\text{Chi}^2=454.0$ ;  $\text{df}=3$ ;  $\text{sig.}=0.000$ ;

Leerkracht:  $\text{Chi}^2=157.3$ ;  $\text{df}=3$ ;  $\text{sig.}=0.000$ ;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

## Geslacht

Als we louter het aantal uitgetreden mannen en vrouwen in beschouwing nemen, zijn er duidelijke verschillen merkbaar. Tabel 4.2 geeft weer dat 20% van de vrouwelijke niet-leerkrachten is uitgetreden tegenover 16.5% van de mannelijke niet-leerkrachten. Bij de vrouwelijke leerkrachten is 34.7%, bij de mannen is dat 35%. Mannelijke en vrouwelijke leerkrachten treden sneller uit dan andere hogeropgeleiden. In de andere beroepsgroepen hebben vrouwen meer kans te zijn gestopt, terwijl we bij de leerkrachten geen omzeggens geen verschillen merken tussen vrouwen en mannen. Als we geen onderscheid maken naar tewerkstellingssector, treden vrouwen (23.3%) vaker uit dan de mannen (19.4%).

TABEL 4.2 PERCENTAGE UITTREDERS (45+) BIJ HOOGOPGELEIDEN NAAR GESLACHT (N=1398)

|                          | <b>Is al gestopt</b> |              |
|--------------------------|----------------------|--------------|
|                          | <b>Man</b>           | <b>Vrouw</b> |
| <b>Niet-leerkrachten</b> | 16.5%<br>104         | 20.1%<br>101 |
| <b>Leerkracht</b>        | 35.0%<br>42          | 34.7%<br>50  |
| <b>Totaal</b>            | 19.4%<br>146         | 23.3%<br>151 |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

## 4.1.2 Financiële overwegingen

Uit de literatuurstudie blijkt dat financiële overwegingen een belangrijke voorspeller zijn in het uittredegedrag van mensen. Hieronder bekijken we verschillende financiële aspecten die het uittredeproces kunnen beïnvloeden.

### Het beschikbare inkomen

Onderzoek suggereert dat naarmate iemand meer verdient, er minder snel uitgetreden wordt (Elchardus & Cohen, 2003; Gustman & Steinmeier, 1984). Bij leerkrachten wordt deze veronderstelling bevestigd als we de eerste inkomensgroep, die nagenoeg niet voorkomt bij hen, buiten beschouwing laten. Van de leerkrachten die tussen de 1000€ en 1499,99€ verdienen<sup>18</sup>, is er 46.2% uitgetreden terwijl bij diegenen die tussen de 2000€ en 3750€ verdienen slechts 25% is uitgetreden. Bij de niet-leerkrachten is er geen duidelijke lijn. In de multivariate analyses zullen we echter wel een significant verschil vaststellen: mensen die meer verdienen treden minder snel uit.

---

<sup>18</sup> Bij de reeds gestopte leerkrachten werd deze vraag retrospectief gesteld. Er werd hen gevraagd naar het netto maandelijks loon van de laatste job die ze uitoefenden.

TABEL 4.3 PERCENTAGE UITTREDERS (45+) BIJ HOOGOPGELEIDEN NAAR NETTO LOON (N= 1346)

| Laatst verdiende netto<br>maandelijks loon | Niet-<br>leerkrachten  |        | Leerkrachten |  |
|--|------------------------|--------|--------------|--|
|  |                        |        |              |  |
| <b>1. Minder dan 1000€</b>                 |                        | 27.3%  | 27.3%        |  |
|  |                        | (n=24) | (n=3)        |  |
|  | <b>2. 1000-1499,99</b> | 16.4%  | 46.2%        |  |
|  |                        | (n=39) | (n=30)       |  |
|  | <b>3. 1500-1999,99</b> | 17.4%  | 31.8%        |  |
|  | (n=59)                 | (n=41) |              |  |
| <b>4. 2000-3750</b>                        | 15.7%                  | 25.0%  |              |  |
|  | (n=55)                 | (n=12) |              |  |
| <b>5. Meer dan 3750€</b>                   | 20.8%                  | /      |              |  |
|  | (n=16)                 |        |              |  |

---

Niet-leerkracht: Chi<sup>2</sup>=7,3; df=4; sig.=0,121;

Leerkracht: Chi<sup>2</sup>=7,0; df=4; sig.=0,134;

---

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

### Evolutie van het inkomen bij pensionering

In de mate dat de beslissing om op pensioen te gaan of definitief te stoppen met werken, door financiële overwegingen wordt beïnvloed, zullen mensen niet alleen hun huidig loon of gezinsinkomen in overweging nemen, maar ook de evolutie van hun inkomen ten gevolge van de uitrede of pensionering (Weiss 1995). Bij de respondenten die nog actief zijn op de arbeidsmarkt werd daarom gevraagd welke veranderingen zij in hun financiële situatie verwachtten na uittreding. Bij de respondenten die de arbeidsmarkt reeds hadden verlaten, vroegen we een beoordeling van de financiële situatie of levensstandaard na hun uitrede. We maken in de volgende analyses de veronderstelling dat personen een goede kijk hebben op de evolutie van hun financiële situatie na pensionering en stellen daarom de feitelijke evolutie bij gestopten gelijk aan de verwachtingen die ze daaromtrent hadden op het einde van hun loopbaan.

Leerkrachten die verwachten dat hun uitrede een achteruitgang van hun inkomen tot gevolg zal hebben, zullen minder snel uittreden (24.1%) dan leerkrachten die verwachten dat hun financiële situatie niet zal wijzigen (44%) of verbeteren (80%). We zien eenzelfde trend voor hoogopgeleiden die elders tewerkgesteld zijn. Van diegenen die een achteruitgang verwachten, is er 13.9% uitgetreden tegenover 23.7% van diegenen die geen verandering verwachten en 30.4% die een verbetering van hun financiële situatie of levensstandaard anticiperen.

TABEL 4.4 PERCENTAGE UITTREDERS (45+) BIJ HOGER OPGELEIDEN NAARGELANG DE FINANCIËLE ACHTERUITGANG NA DE UITTREDE (N=1365)

| Verandering in de financiële<br>situatie of levensstandaard<br>na uittreding | Niet-<br>leerkrachten |        | Leerkrachten |  |
|--|-----------------------|--------|--------------|--|
|  |                       |        |              |  |
| <b>Achteruitgang tot aanzienlijke<br/>achteruitgang</b>                      |                       | 13.9%  | 24.1%        |  |
|  |                       | (n=97) | (n=33)       |  |
| <b>Blijft gelijk</b>   |                       | 23.7%  | 44.0%        |  |
|  |                       | (n=91) | (n=51)       |  |

|   |                |                |
|---|----------------|----------------|
| <b>Verbetering tot aanzienlijke verbetering</b> | 30.4%<br>(n=7) | 80.0%<br>(n=4) |
|---|----------------|----------------|

Niet-leerkracht:  $\text{Chi}^2=19.2$ ;df=2;sig.=0.000;

Leerkracht:  $\text{Chi}^2=15.8$ ;df=2;sig.=0.000;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

### Invloed van beschikken over eigen woonst

Naast het individueel inkomen en de verwachte evolutie van het inkomen bij pensionering spelen ook andere financiële condities. Zowel voor leerkrachten als niet-leerkrachten geldt dat de eigenaars van een woning een grotere kans hebben om te zijn uitgetreden. Van de leerkrachten waarvan de woning is afbetaald is 47.1% uitgetreden, tegenover 14.7% indien de woning nog niet is afbetaald. Het wegvallen van afbetalingsverplichtingen creëert een grotere financiële zekerheid, hetgeen de kans verhoogt dat men beslist de arbeidsloopbaan te beëindigen.

TABEL 4.5 PERCENTAGE UITTREDERS (45+) BIJ HOGER OPGELEIDEN NAARGELANG EIGENAARSCHAP VAN WONING (N=1385)

|  | <b>Niet-leerkrachten</b> | <b>Leerkrachten</b> |
|--|--------------------------|---------------------|
| <b>Geen eigenaar van een woonst of de woonst is nog niet afbetaald</b> | 9.5%<br>(n=60)           | 14.7%<br>(n=15)     |
| <b>Eigenaar van een woonst en de woonst is afbetaald</b>               | 28.8%<br>(n=143)         | 47.1%<br>(n=74)     |

Niet-leerkracht:  $\text{Chi}^2=69.5$ ;df=1;sig.=0.000;

Leerkracht:  $\text{Chi}^2=28.8$ ;df=1;sig.=0.000;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

### Belang van het inkomensverschil tussen laatste loon en uitkering

Als we naar het belang van het verwachte inkomensverschil na pensionering kijken in de beslissing te stoppen, zien we dat uitgetreden leerkrachten hier meer belang aan hechten dan reeds uitgetreden niet-leerkrachten. 38.6% van de uitgetreden leerkrachten vond de gunstige financiële uitstapregeling belangrijk in hun beslissing om uit te treden tegenover 19.1% van de uitgetreden niet-leerkrachten.

TABEL 4.6 BELANG VAN INKOMENSVERSCHIL BIJ HOOGGESCHOOLDEN (45+) TUSSEN LAATSTE LOON EN UITKERING IN BESLISSING OM UIT TE TREDEN (ENKEL UITGETREDENEN) (N=113)

|  |                   | <b>Niet tot helemaal niet belangrijk</b> | <b>Noch belangrijk, noch onbelangrijk</b> | <b>Belangrijk tot heel belangrijk</b> | <b>Totaal</b> |
|--|-------------------|--|---|---------------------------------------|---------------|
| <b>Ik vond het inkomensverschil tussen mijn laatste loon en mijn uitkering te klein om door te gaan met werken</b> | Niet-Leerkrachten | 58.8%<br>40                              | 22.1%<br>15                               | 19.1%<br>13                           | 100.0%<br>68  |
|  | Leerkrachten      | 52.3%<br>23                              | 9.1%<br>4                                 | 38.6%<br>17                           | 100.0%<br>44  |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Zoals verwacht op basis van internationale studies, spelen financiële factoren een belangrijke rol in het uittredeproces bij hogeropgeleiden, zowel bij leerkrachten als bij andere hogeropgeleiden. Personen met een afbetaalde woning en die geen noemenswaardig inkomensverlies verwachten na het pensioen stoppen sneller met werken dan mensen die hun woning nog moeten afbetalen en die een inkomensverlies verwachten na de pensionering. Leerkrachten met een hoog loon treden minder snel uit. Bij de andere hogeropgeleiden wordt dit verschil evenwel niet gevonden. In de multivariate analyse zal worden nagegaan of deze effecten stand houden als we andere factoren in rekening brengen.

### 4.1.3 Gezondheidsoverwegingen

Naast financiële overwegingen spelen ook gezondheidsoverwegingen een belangrijke rol. Uit internationaal onderzoek blijkt de gezondheidstoestand een significant effect te hebben op de pensioenbeslissing (Burnay, 2008; Elchardus & Cohen, 2003; Henkens, 1998; Henkens & Tazelaar, 1994). Naarmate de (zelfgerapporteerde) gezondheid slechter is, neemt de kans toe dat men vroeg uittreedt. Dit wordt bevestigd in tabel 4.7. De subjectieve gezondheid werd hier gemeten aan de hand van één vraag die peilde naar de eigen huidige gezondheidstoestand in vergelijking met die van mensen van dezelfde leeftijd.

TABEL 4.7 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG HUIDIGE SUBJECTIEVE GEZONDHEID (N=1387)

|  |   | Niet-leerkrachten | Leerkrachten    |
|--|---|-------------------|-----------------|
| <b>Subjectieve gezondheidstoestand</b> | <b>Slecht tot zeer slechte gezondheid</b> | 31.3%<br>(n=20)   | 27.3%<br>(n=3)  |
|  | <b>Redelijke gezondheid</b>               | 22.6%<br>(n=59)   | 45.9%<br>(n=28) |
|  | <b>Goede tot uitstekende gezondheid</b>   | 15.6%<br>(n=125)  | 32.3%<br>(n=61) |

Niet-leerkracht:  $\chi^2=14.4$ ;  $df=2$ ;  $sig.=0.001$ ;

Leerkracht:  $\chi^2=4.1$ ;  $df=2$ ;  $sig.=0.131$ ;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Van de niet-leerkrachten met een slechte gezondheid is 31.3% uitgetreden tegenover 22.6% met een redelijke gezondheid en 15.6% met een goede gezondheid. Dit patroon is min of meer hetzelfde bij de leerkrachten indien we de zeer kleine groep leerkrachten met een slechte gezondheid buiten beschouwing laten. Van de leerkrachten met een redelijke gezondheid is 45.9% uitgetreden tegenover 32.3% bij de leerkrachten met een goede gezondheid. Het kleine aantal respondenten kan ook hier een vertekend beeld geven bij de leerkrachten. Hoger opgeleiden, zowel leerkrachten als niet-leerkrachten, zullen sneller uittreden als ze meer hinder ondervinden van de gezondheid in het dagelijkse leven (tabel 4.8). Van de leerkrachten die veel hinder van de gezondheid ondervinden in het dagelijkse leven is reeds 46.2% uitgetreden tegenover 29.9% van de personen die geen hinder



ondervinden. Bij de andere hoogopgeleiden is 35% uitgetreden van degenen die veel hinder ondervinden tegenover 15.1% van de de groep die geen hinder ervaart.

TABEL 4.8 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG HINDER VAN DE GEZONDHEID IN HET DAGELIJKS LEVEN (HUIDIGE SITUATIE, N=1386)

| Subjectieve gezondheidstoestand | Niet-leerkrachten |                  | Leerkrachten    |  |
|---------------------------------|-------------------|------------------|-----------------|--|
|                                 | Geen hinder       |                  |                 |  |
|                                 | Geen hinder       | 15.1%<br>(n=106) | 29.9%<br>(n=43) |  |
|                                 | Beetje hinder     | 21.9%<br>(n=84)  | 41.3%<br>(n=43) |  |
|                                 | Veel hinder       | 35.0%<br>(n=14)  | 46.2%<br>(n=6)  |  |

Niet-leerkracht:  $\chi^2=15.6$ ;df=2;sig.=0.000;

Leerkracht:  $\chi^2=4.2$ ;df=2;sig.=0.122;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Een gebrekkige gezondheid wordt vaak aangehaald als verantwoording voor de uittrede. Dit wordt ook bevestigd in tabel 4.9: 57% van de niet-leerkrachten en 70% van de leerkrachten geeft aan dat de gezondheidstoestand een belangrijke tot heel belangrijke rol speelde in de beslissing om uit te treden.

TABEL 4.9 BELANG VAN GEZONDHEIDSASPECTEN BIJ HOOGGESCHOOLDEN (45+) IN DE BESLISSING OM UIT TE TREDEN (ENKEL UITGETREDENEN) (N=151)

| Mijn eigen gezondheidstoestand   | Niet-Leerkrachten | Niet tot helemaal niet belangrijk | Noch belangrijk, noch onbelangrijk | Belangrijk tot heel belangrijk | Totaal        |
|--|-------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|---------------|
|  |                   |                                   |                                    |                                |               |
|  | Niet-Leerkrachten | 34.0%<br>34                       | 9.0%<br>9                          | 57.0%<br>57                    | 100.0%<br>100 |
|  | Leerkrachten      | 16.0%<br>8                        | 14.0%<br>7                         | 70.0%<br>35                    | 100.0%<br>50  |
| Ik kon mijn werk lichamenlijk niet meer aan                                | Niet-Leerkrachten | 53.8%<br>42                       | 12.8%<br>10                        | 33.3%<br>26                    | 100.0%<br>78  |
|  | Leerkrachten      | 31.1%<br>14                       | 17.8%<br>8                         | 51.1%<br>23                    | 100.0%<br>45  |
| Ik kon mijn werk geestelijk niet meer aan of ik had teveel last van stress | Niet-Leerkrachten | 47.4%<br>37                       | 6.4%<br>5                          | 46.2%<br>36                    | 100.0%<br>78  |
|  | Leerkrachten      | 20.0%<br>9                        | 15.6%<br>7                         | 64.4%<br>29                    | 100.0%<br>45  |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Tabel 4.9 geeft eveneens aan dat 51.1% van de uitgetreden leerkrachten het werk fysiek niet meer aankon en dit als een belangrijke reden aangeeft in de beslissing tot uittrede. Dit is een hoger percentage dan bij de andere hoogopgeleiden waar 33.3% aangeeft het werk fysiek niet meer aan te kunnen en dit een belangrijk motief vond om te stoppen met werken. Een soortgelijk effect zien we als

wordt gevraagd in welke mate de stresslast meespeelde in de uittredebeslissing. Bij de leerkrachten geeft 64.4% aan dat ze hun werk mentaal niet meer aankonden of te veel last hadden van stress en dat dit belangrijk was in hun beslissing om uit te treden. Bij de andere hoogopgeleiden bedraagt deze groep 46.2%.

Gezondheidsoverwegingen hebben een duidelijk effect op de beslissing te stoppen met werken. Naarmate mensen een slechtere gezondheid ondervinden, treden ze sneller uit. Dit geldt zowel voor leerkrachten als de andere hoger opgeleide werknemers. Leerkrachten verschillen echter van niet-leerkrachten in het belang dat ze hechten aan de algemene, mentale en geestelijke gezondheid in hun pensioenbeslissing. Zo geven ze vaker dan niet-leerkrachten aan het werk lichamelijk of geestelijk niet meer aan te kunnen en speelt dit vaker een belangrijke rol in hun uittredebeslissing. Als we het belang van gezondheidsaspecten en het belang van het verwachte inkomensverschil (tabel 4.6) na pensionering in de beslissing tot uittreden vergelijken, dan hechten zowel leerkrachten als niet-leerkrachten meer belang aan gezondheidsaspecten in hun beslissing tot uittrede dan aan het verwachte inkomensverschil na pensionering. Dit wordt niet bevestigd in de multivariate analyse. Als alle factoren tezamen worden geëvalueerd, dan merken we dat financiële redenen een meer doorslaggevende rol spelen. Dit kan er op wijzen dat gezondheidsredenen als een verklaring voor de uittrede worden aangehaald, maar de feitelijke beslissing door het financiële luik wordt bepaald. Maar tevens kan het er op wijzen dat mensen die niet rondkomen verder blijven werken, zelfs bij een slechte gezondheid. De indicatoren voor gezondheid die we hier tot onze beschikking hadden, waren heel algemeen. In hoofdstuk 5 gaan we op basis van de gezondheidsenquête dieper in op de gezondheid van leerkrachten en andere hoogopgeleiden.

#### 4.1.4 Arbeidsomstandigheden

Over het algemeen wordt aangenomen dat de kans op vervroegd uittreden toeneemt, als de werkomstandigheden ongunstig zijn (Ekerdt, Hackney, Kosloski & DeViney, 2001; Gold et al., 2010; Hayward et al., 1989; Henkens & Siegers, 1992; Szinovacz & Deviney, 2000). Hieronder volgen bivariate analyses met verschillende aspecten van de arbeidssituatie.

##### **De kwaliteit van het werk**

Onder de noemer kwaliteit van het werk plaatsen we de inhoudelijke kenmerken. In de eindeloopbaandataset zijn veel van de vragen die peilen naar de kwaliteit van het werk niet relevant in het kader van tewerkstelling in de de onderwijssector. Zo werden er vragen opgenomen die peilden naar de frequentie van nachtwerk, werken op zaterdag of zondag en de vastheid van de uurroosters. In de logistische regressies had geen enkele van deze variabelen een sterk effect. De vraag die peilt naar de mate van autonomie die men ervaart in de huidige (voor actieven) of laatst beoefende (voor post-actieven) job is wel relevant voor leerkrachten. Uit vorig onderzoek weten we dat leerkrachten

heel tevreden zijn over de mate van autonomie die ze hebben in hun job, maar het hebben van veel autonomie binnen hun job eigenlijk niet zo belangrijk vinden (Elchardus et al., 2009).

TABEL 4.10 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG HOEVEELHEID AUTONOMIE BIJ LAATST UITGEOEFENDE JOB (N=1383)

| <b>Autonomie</b> | <b>Niet-leerkrachten</b>        |       | <b>Leerkrachten</b> |  |
|------------------|---------------------------------|-------|---------------------|--|
|                  | <b>Geen of weinig autonomie</b> |       |                     |  |
|                  |                                 | 19.5% | 30.4%               |  |
|                  |                                 | 41    | 17                  |  |
|                  | <b>Redelijke autonomie</b>      | 20.3% | 35.3%               |  |
|                  |                                 | 43    | 12                  |  |
|                  | <b>Veel autonomie</b>           | 16.8% | 36.1%               |  |
|                  |                                 | 118   | 61                  |  |

Niet-leerkracht: Chi<sup>2</sup>=1.755;df=2;sig.=0.416;  
 Leerkracht: Chi<sup>2</sup>=0.616;df=2;sig.=0.735;  
 Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Tabel 4.10 geeft geen duidelijke lijn weer bij de niet-leerkrachten. Bij de leerkrachten zijn er meer mensen uitgetreden naarmate ze meer autonomie hebben of hadden in hun job. Van de leerkrachten die geen of weinig autonomie hebben, is er 30% uitgetreden tegenover 35 à 36% van diegenen die redelijk tot veel autonomie hebben. Het gaat echter om een relatief klein en niet significant verschil<sup>19</sup>.

### Effecten van de loopbaan

Internationaal onderzoek komt niet tot een eenduidige conclusie over de relatie tussen het hebben van een (on)regelmatige loopbaan en vroegtijdig uittreden. Onderzoekers zijn verdeeld over het feit of personen die een onderbreking in de loopbaan hebben gehad (bv. via werkloosheid, deeltijds werk of loopbaanonderbreking) al dan niet sneller uittreden.

Uit de analyses blijkt dat indien men ooit werkloos is geweest, men minder snel zal uittreden (tabel 4.11). Van de groep leerkrachten die ooit werkloos is geweest is 8.5% uitgetreden, tegenover 40.7% bij de groep die nooit werkloos is geweest. Deze trend is zichtbaar voor beide groepen maar we moeten ons hier hoeden voor al te sterke conclusies gegeven de kleine aantallen.

TABEL 4.11 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG MEN OOIT WERKLOOS IS GEWEEST (N=1387)

| <b>Ooit werkloos geweest</b> | <b>Niet leerkrachten</b> | <b>Nee</b> | <b>Is al gestopt</b> | <b>Totaal aantal</b> |
|------------------------------|--------------------------|------------|----------------------|----------------------|
|                              |                          |            | <b>Ja</b>            | 21.6%                |
|                              |                          | <b>Ja</b>  | 5.7%                 | 15                   |
|                              | <b>Leerkrachten</b>      | <b>Nee</b> | 40.7%                | 87                   |
|                              |                          | <b>Ja</b>  | 8.5%                 | 4                    |

Niet-leerkracht: Chi<sup>2</sup>=35.1;df=1;sig.=0.000;  
 Leerkracht: Chi<sup>2</sup>=17.5;df=1;sig.=0.000;  
 Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

<sup>19</sup> Wegens het ontbreken van een significant effect en de beperkte operationalisering die voor leerkrachten mogelijk is rond de kwaliteit van het werk, werd autonomie weggelaten uit de logistische regressieanalyses.

Ook bij loopbaanonderbrekers stellen we hetzelfde vast (tabel 4.12). Mensen die ooit loopbaanonderbreking hebben gehad treden minder snel uit. Van de leerkrachten die ooit loopbaanonderbreking hebben gehad is 25% uitgetreden tegenover 39% van degenen die nog nooit loopbaanonderbreking hebben gehad. Dit verschil is bij beide groepen zichtbaar, met uitzondering van de vrouwelijke niet-leerkrachten. Van deze vrouwelijke loopbaanonderbrekers is reeds 20.9% uitgetreden tegenover 18.4% van degenen die nog nooit loopbaanonderbreking hebben genomen. We stellen ook een geslachtsverschil vast. Vrouwelijke niet-leerkrachten die ooit hun loopbaan hebben onderbroken (20.9%) treden vaker uit dan mannen (9.2%). Bij de leerkrachten zien we net het omgekeerde waarbij mannen (29.4%) die ooit loopbaanonderbreking hebben gehad, vaker uittreden dan vrouwen (23.6%).

TABEL 4.12 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG MEN OOIT ZIJN LOOPBAAN HEEFT ONDERBROKEN (N=1371)

| Loopbaanonderbreking |                   |     | %gestopt        | %gestopt        | Totaal gestopt   |
|----------------------|-------------------|-----|-----------------|-----------------|------------------|
|                      |                   |     | mannen          | vrouwen         |                  |
|                      | Niet leerkrachten | Nee | 17.5%<br>(n=96) | 18.4%<br>(n=48) | 17.8%<br>(n=144) |
|                      |                   | Ja  | 9.2%<br>(n=7)   | 20.9%<br>(n=47) | 18.2%<br>(n=55)  |
|                      | Leerkrachten      | Nee | 36.3%<br>(n=37) | 42.4%<br>(n=36) | 39.0%<br>(n=73)  |
|                      |                   | Ja  | 29.4%<br>(n=5)  | 23.6%<br>(n=13) | 25.0%<br>(n=18)  |

Niet-leerkracht:  $\chi^2=0.0$ ;df=1;sig.=0.860;

Leerkracht:  $\chi^2=4.5$ ;df=2;sig.=0.034;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Tabel 4.13 geeft het percentage deeltijds en voltijds werkenden weer op basis van het laatst uitgeoefende beroep. Zoals verwacht werken leerkrachten vaker deeltijds dan niet-leerkrachten (23.6% tegenover 19.2%).

TABEL 4.13 PERCENTAGE DEELTIJDS EN VOLTIJDS WERKENDEN BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+, LAATST UITGEOEFENDE BEROEP) (N=1441)

|                   | Voltijds         | Deeltijds        |
|-------------------|------------------|------------------|
| Niet-leerkrachten | 80.8%<br>(n=943) | 19.2%<br>(n=224) |
| Leerkrachten      | 76.4%<br>(n=210) | 23.6%<br>(n=65)  |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Bij personen tewerkgesteld buiten het onderwijs stellen we vast dat voltijds werkenden (19%) sneller uittreden dan deeltijds werkenden (13.9%) maar deze verschillen zijn niet significant. Bij leerkrachten wordt er eveneens geen significant verschil vastgesteld. Dit bevestigt de eerder gemaakte vaststelling dat deeltijds werken bij leerkrachten niet onmiddellijk langer werken tot gevolg heeft.

TABEL 4.14 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG HET WERKREGIME (N=1381)

| Werkregime        |           | Totaal gestopt |         |
|-------------------|-----------|----------------|---------|
|                   |           |                |         |
| Niet leerkrachten | Deeltijds | 13.9%          | (n=30)  |
|                   | Voltijds  | 19.0%          | (n=172) |
| Leerkrachten      | Deeltijds | 35.5%          | (n=22)  |
|                   | Voltijds  | 33.8%          | (n=67)  |

Niet-leerkracht:  $\chi^2=3.1$ ;df=1;sig.=0.080;

Leerkracht:  $\chi^2=0.1$ ;df=1;sig.=0.812;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

### De rol van de vakbond

Tabel 4.15 geeft het aantal uittreeders weer naargelang het lidmaatschap van een vakbond bij de laatst uitgeoefende job. Indien men lid is van een vakbond treedt men sneller uit (22.6% en 41.5%) dan wanneer men geen lid is (15.5% en 26.5%). Dit is mogelijk het gevolg van een betere kennis of geïnformeerdheid van vakbondsleden over de rechten op en mogelijkheden tot stoppen met werken.

TABEL 4.15 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG MEN LID IS VAN EEN VAKBOND (N=1329)

| Lid vakbond | Niet leerkrachten |      | Is al gestopt | Totaal aantal |
|-------------|-------------------|------|---------------|---------------|
|             |                   |      |               |               |
|             |                   | Neen | 15.5%         | 101           |
|             |                   | Ja   | 22.6%         | 93            |
|             | Leerkrachten      | Neen | 26.5%         | 31            |
|             |                   | Ja   | 41.5%         | 61            |

Niet-leerkracht:  $\chi^2=8.6$ ;df=1;sig.=0.003;

Leerkracht:  $\chi^2=6.5$ ;df=1;sig.=0.011;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

De dataset liet slechts een beperkte operationalisering toe voor het meten van de kwaliteit van het werk bij leerkrachten. Voor de effecten van de loopbaan vinden we ondersteuning voor de hypothese dat het onderbreken van de loopbaan door middel van loopbaanonderbreking, en werkloosheid mensen langer aan de slag houdt. Deeltijds werk leidt daarentegen niet tot langer werken. Het lidmaatschap van een vakbond heeft zoals verwacht een positief effect op het uitredingsgedrag. Mensen die lid zijn van een vakbond, treden sneller uit dan mensen die geen lid zijn.

#### 4.1.5 Invloed van het gezin en invloed van de omgeving

Een andere belangrijke factor die vaak terugkomt in de literatuur is de invloed van het gezin. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de burgerlijke staat alsook het hebben van kinderen een invloed heeft op de pensioenbeslissing (Elchardus & Cohen, 2003; Gustman & Steinmeier, 1984; Schils, 2008). Zo blijken mensen met partner sneller uit te treden dan alleenstaanden omdat deze laatsten het financieel moeilijker hebben en hun sociale leven zich voor een groot deel op het werk afspeelt. In de huidige analyses stellen we net het tegenovergestelde vast: van de hooggeschoolden met partner is 15.8% uitgetreden, van de alleenstaanden reeds 25.6%. Voor leerkrachten is er evenwel geen verschil tussen beide groepen.

TABEL 4.16 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG MEN ALLEENSTAAND IS OF NIET (N=1382)

|                             |                          |                     | <b>Is al gestopt</b> | <b>Totaal aantal</b> |
|-----------------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Alleenstaand of niet</b> | <b>Niet leerkrachten</b> | <b>Partner</b>      | 15.8%                | 142                  |
|                             |                          | <b>Geen partner</b> | 25.6%                | 58                   |
|                             | <b>Leerkrachten</b>      | <b>Partner</b>      | 34.9%                | 73                   |
|                             |                          | <b>Geen partner</b> | 34.0%                | 17                   |

Niet-leerkracht:  $\chi^2=11.6$ ;df=1;sig.=0.001;

Leerkracht:  $\chi^2=0.2$ ;df=1;sig.=0.901;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Wat wel een duidelijk effect heeft en beantwoordt aan de verwachtingen, is de invloed van kinderen of personen ten laste. Leerkrachten met één of meerdere afhankelijkken treden minder snel uit (19%) dan leerkrachten zonder afhankelijkken (58.5%). We zien weinig verschillen tussen mannen en vrouwen, de leerkrachten en de andere hooggeschoolden.

TABEL 4.17 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG MEN AFHANKELIJKEN HEEFT (N=1399)

|                       |                          |                        | <b>%gestopt mannen</b> | <b>%gestopt vrouwen</b> | <b>Is al gestopt</b> |
|-----------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|
| <b>Afhankelijkken</b> | <b>Niet leerkrachten</b> | <b>Geen</b>            | 28.9%<br>(n=65)        | 37.8%<br>(n=74)         | 33.0%<br>(n=139)     |
|                       |                          | <b>Eén of meerdere</b> | 9.6%<br>(n=39)         | 8.8%<br>(n=27)          | 9.4%<br>(n=67)       |
|                       | <b>Leerkrachten</b>      | <b>Geen</b>            | 56.9%<br>(n=29)        | 60.0%<br>(n=33)         | 58.5%<br>(n=62)      |
|                       |                          | <b>Eén of meerdere</b> | 18.8%<br>(n=13)        | 19.1%<br>(n=17)         | 19.0%<br>(n=30)      |

Niet-leerkracht:  $\chi^2=99.6$ ;df=1;sig.=0.000;

Leerkracht:  $\chi^2=43.6$ ;df=1;sig.=0.000;

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

Naast het gezin kan ook de omgeving de pensioenbeslissing beïnvloeden. Zo blijken mensen meer kans te hebben om gestopt te zijn indien er meer mensen uit de omgeving reeds uitgetreden zijn (tabel 4.18). Dit geldt zowel voor leerkrachten als voor de andere beroepsgroepen: bij de leerkrachten zien we wel een hoger percentage gestopten. Zo geeft 72% van de leerkrachten aan gestopt te zijn wanneer de meerderheid of iedereen in de omgeving is gestopt tegenover 49.3% bij de niet-leerkrachten. De mate waarin mensen uit de omgeving al op pensioen zijn, hangt uiteraard voor een deel samen met de leeftijd: wanneer men ouder wordt en de pensioenleeftijd nadert, zal men ook meer vrienden hebben die gepensioneerd zijn.

TABEL 4.18 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG DE OMGEVING AL DEFINITIEF IS GESTOPT (N=1387)

|   |                          |                                      | <b>Is al gestopt</b> | <b>Totaal aantal</b> |
|---|--------------------------|--------------------------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Mensen in omgeving al definitief gestopt</b> | <b>Niet-leerkrachten</b> | <b>Niemand of slechts minderheid</b> | 9.5%                 | 81                   |
|   |                          | <b>Ongeveer de helft</b>             | 41.4%                | 58                   |
|   |                          | <b>Meerderheid of iedereen</b>       | 49.3%                | 67                   |
|   | <b>Leerkrachten</b>      | <b>Niemand of slechts minderheid</b> | 16.9%                | 28                   |
|   |                          | <b>Ongeveer de helft</b>             | 61.4%                | 27                   |
|   |                          | <b>Meerderheid of iedereen</b>       | 72.0%                | 36                   |

Niet-leerkracht: Chi<sup>2</sup>=181.4;df=2;sig.=0.000;  
 Leerkracht: Chi<sup>2</sup>=67.5;df=2;sig.=0.000;

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Een minderheid van de uitgetreden niet-leerkrachten (24.8%) en leerkrachten (21.2%) rapporteert dat ze een zekere druk ervoeren om plaats te maken voor jongeren (tabel 4.19). Eveneens ervoer bij de uitgetreden niet-leerkrachten een hoger percentage (29.2%) dan bij de leerkrachten (12.7%) de druk om voor 65 jaar op pensioen te gaan. Dit verschil kan het gevolg zijn van het feit dat leerkrachten een vrij homogeen uittredeproces doormaken, waarbij de meerderheid van de TBS regeling gebruikt maakt.

TABEL 4.19 PERCENTAGE UITTREDERS BIJ HOGER OPGELEIDEN (45+) NAARGELANG ERVAREN DRUK (N=1057)

|   |                          | <b>Oneens of<br/>helemaal<br/>oneens</b> | <b>Neutraal</b> | <b>Eens of<br/>helemaal<br/>mee eens</b> | <b>Totaal</b> |
|---|--------------------------|--|-----------------|--|---------------|
| <b>Gevoel dat er verwacht wordt om plaats te maken voor jongere collega's</b>           | <b>Niet-leerkrachten</b> | 66.1%<br>80                              | 9.1%<br>11      | 24.8%<br>30                              | 100.0%<br>121 |
|   | <b>Leerkrachten</b>      | 66.7%<br>44                              | 12.1%<br>8      | 21.2%<br>14                              | 100.0%<br>66  |
| <b>Collega's en baas geven gevoel dat ik voor leeftijd van 65 op pensioen moet gaan</b> | <b>Niet-leerkrachten</b> | 58.3%<br>70                              | 12.5%<br>15     | 29.2%<br>35                              | 100.0%<br>120 |
|   | <b>Leerkrachten</b>      | 79.4%<br>50                              | 7.9%<br>5       | 12.7%<br>8                               | 100.0%<br>63  |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

Het gezin heeft wel degelijk een invloed op het uittredeproces van mensen. Zo blijven mensen met afhankelijken langer werken dan mensen die geen afhankelijken hebben. Hogeropgeleiden zonder partner treden sneller uit terwijl we bij leerkrachten geen verschil merken.

Wanneer meer mensen uit de omgeving definitief gestopt zijn, verhoogt de kans op uittrede, ongeacht of men al dan geen leerkrachten is. Een minderheid van de leerkrachten en niet-leerkrachten ervaart echter een bepaalde druk plaats te maken voor jongeren en om voor hun 65<sup>ste</sup> op pensioen te gaan. Hoewel het hier over een minderheid gaat mag dit niet worden verwaarloosd. Ook bij deze aspecten zijn er weinig verschillen tussen leerkrachten en andere hogeropgeleiden.

#### 4.1.6 Evolutie van de levenskwaliteit

Tabel 4.20 geeft aan hoe werkenden de evolutie van hun levensstandaard, eigenwaarde, sociale contacten, gezondheid inschatten eens ze op pensioen gaan en hoe reeds uitgetreden deze evolutie ervaren. Als we de actieven met de niet-actieven vergelijken, dan geeft een groter percentage van de niet-actieven aan dat hun levensstandaard, eigenwaarde, sociale contacten en hun gezondheid is vooruitgegaan na de uittrede. Met andere woorden, de pensionering valt dus nog beter mee dan werkenden verwachten. Dit stellen we zowel voor leerkrachten als niet leerkrachten vast. Zo denkt 0.6% van de werkende leerkrachten dat hun levensstandaard zal vooruitgaan terwijl 4.5% van de niet-werkenden leerkrachten rapporteert dat hun levensstandaard positief is geëvolueerd. Van de werkende niet-leerkrachten verwacht 11.9% dat hun sociale contacten vooruit zullen gaan. Bij de gestopte niet-leerkrachten rapporteert 16.2% dat hun sociale contacten vooruit zijn gegaan. Bij de werkende leerkrachten verwacht 27.7% dat hun gezondheid vooruit zal gaan, dit is een lager percentage dan de uitgetreden leerkrachten, waar 37.1% dit rapporteert. Ook voor het gevoel van eigenwaarde zien we eenzelfde patroon. Zowel bij leerkrachten als andere hogeropgeleiden wordt de



pensionering door de niet-actieven positiever geëvalueerd op het vlak van de evolutie in levensstandaard, sociale contacten, eigenwaarde en gezondheid dan door de nog werkenden.

TABEL 4.20 EVOLUTIE VAN LEVENSTANDAARD, SOCIALE CONTACTEN, GEZONDHEID EN EIGENWAARDE BIJ HOOGOPGELEIDEN (45+) (N=1366)

|  |                       |                | <b>Sterk<br/>achteruit of<br/>achteruit</b> | <b>Gelijk</b> | <b>Vooruit of<br/>sterk vooruit</b> | <b>Totaal</b> |
|--|-----------------------|----------------|---|---------------|-------------------------------------|---------------|
| Verandering<br>levensstandaard                     | %Niet-<br>Leekrachten | Werkenden      | 66.1%                                       | 32.1%         | 1.8%                                | 100.0%        |
|  |                       |                | 603   | 293           | 16                                  | 912           |
|  |                       | Niet-werkenden | 49.7%                                       | 46.7%         | 3.6%                                | 100.0%        |
|  |                       |                | 97  | 91            | 7                                   | 195           |
|  | %Leerkrachten         | Werkenden      | 61.2%                                       | 38.2%         | 0.6%                                | 100.0%        |
|  |                       |                | 104   | 65            | 1                                   | 170           |
|  |                       | Niet-werkenden | 37.5%                                       | 58.0%         | 4.5%                                | 100.0%        |
|  |                       |                | 33  | 51            | 4                                   | 88            |
| Verandering<br>mijn sociale<br>contacten           | %Niet-<br>Leekrachten | Werkenden      | 41.5%                                       | 46.6%         | 11.9%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 378   | 424           | 108                                 | 910           |
|  |                       | Niet-werkenden | 41.9%                                       | 41.9%         | 16.2%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 83  | 83            | 32                                  | 198           |
|  | %Leerkrachten         | Werkenden      | 34.9%                                       | 49.7%         | 15.4%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 59  | 84            | 26                                  | 169           |
|  |                       | Niet-werkenden | 24.7%                                       | 42.7%         | 32.6%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 22  | 38            | 29                                  | 89            |
| Verandering<br>gezondheid                          | %Niet-<br>Leekrachten | Werkenden      | 11.6%                                       | 63.3%         | 25.0%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 106   | 577           | 228                                 | 911           |
|  |                       | Niet-werkenden | 12.1%                                       | 54.5%         | 33.3%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 24  | 108           | 66                                  | 198           |
|  | %Leerkrachten         | Werkenden      | 9.6%  | 62.7%         | 27.7%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 16  | 104           | 46                                  | 166           |
|  |                       | Niet-werkenden | 13.5%                                       | 49.4%         | 37.1%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 12  | 44            | 33                                  | 89            |
| Verandering<br>zelfachting,<br>mijn<br>eigenwaarde | %Niet-<br>Leekrachten | Werkenden      | 12.3%                                       | 80.3%         | 7.4%                                | 100.0%        |
|  |                       |                | 112   | 731           | 67                                  | 910           |
|  |                       | Niet-werkenden | 10.8%                                       | 78.9%         | 10.3%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 21  | 153           | 20                                  | 194           |
|  | %Leerkrachten         | Werkenden      | 8.4%  | 79.6%         | 12.0%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 14  | 133           | 20                                  | 167           |
|  |                       | Niet-werkenden | 8.0%  | 76.1%         | 15.9%                               | 100.0%        |
|  |                       |                | 7   | 67            | 14                                  | 88            |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

## 4.2 Determinanten van de uittrede: multivariate toetsing

In deze sectie gaan we de invloeden die in de bivariate analyses werden vastgesteld simultaan toetsen via een multivariate logistische regressie. Deze analysetechniek gaat na met welke waarschijnlijkheid de onderzochte gebeurtenis – uittreden versus verder werken – zich onder verschillende omstandigheden voordoet. De geïdentificeerde factoren uit de bivariate analyses worden stapsgewijs ingebracht, waardoor we stap na stap de toegevoegde waarde van bijkomende factoren kunnen inschatten. Eerst voeren we een logistische regressie uit voor de hele groep, gevolgd door een afzonderlijke analyse voor de leerkrachten en andere hoogopgeleiden.

### 4.2.1 Determinanten van de uittrede voor de hele groep

De logistische regressiemodellen voor de hele groep bevestigen de invloed op het uittreden van enkele factoren uit de bivariate analyses.

TABEL 4.21 LOGISTISCHE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN (ODDS) VAN UITTREDEN ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN VOOR DE HELE GROEP HOGER OPGELEIDEN (N=1192)

|  | <b>Model 1</b> |             | <b>Model 2</b> |              | <b>Model 3</b> |              |
|--|----------------|-------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
|  |                | <b>Sig.</b> |                | <b>Sig.</b>  |                | <b>Sig.</b>  |
| Constante (intercept)                    | .201           | ***         | 0.014          | ***          | 0.010          | ***          |
| <b>Sociaal-demografische variabelen</b>  |                |             |                |              |                |              |
| Leerkracht (ref. Nee)                    |                |             |                |              |                |              |
| Ja                                       | 2.484          | ***         | 2.601          | ***          | 2.201          | ***          |
| Leeftijd (ref. 55-)                      |                |             | 52.138         | ***          | 46.761         | ***          |
| Gender (ref. Man)                        |                |             | 1.401          |              | 1.167          |              |
| <b>Financiële overwegingen</b>           |                |             |                |              |                |              |
| Laatste loon (ref. <1500 €)              |                |             |                |              |                |              |
| ≥1500€                                   |                |             |                |              | 0.615          | *            |
| Woning (ref. Geen eigenaar)              |                |             |                |              |                |              |
| Eigenaar                                 |                |             |                |              | 2.967          | ***          |
| Financiële evolutie (ref. Achteruitgang) |                |             |                |              |                |              |
| Verbetering                              |                |             |                |              | 1.721          | **           |
| <hr/>                                    |                |             |                |              |                |              |
| N  |                | 1192        |                | 1192         |                | 1192         |
| Pseudo R <sup>2</sup>                    |                | 3.9%        |                | 50.8%        |                | 55.2%        |
| Model chi-square (Sig.)                  |                | 29.7 (.000) |                | 462.7 (.000) |                | 511.8 (.000) |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003

De kans op uittreden ten opzichte van de kans op niet-uittreden is voor leerkrachten in model 1 148.4% hoger dan voor andere opgeleiden. Eenvoudiger geformuleerd betekent dit dat een leerkracht onder dezelfde omstandigheden 2.5 keer meer kans heeft om uit te treden dan een hoogopgeleide

niet-leerkracht. Onder controle van sociaal-demografische variabelen zien we in model 2 het effect voor leerkrachten versterken. Leerkrachten hebben hier 2.6 keer meer kans op uittreden dan de andere hogeropgeleiden. Leeftijd heeft zoals verwacht een belangrijk effect. Iemand die ouder is dan 55 jaar heeft 52 keer meer kans om te zijn uitgetreden dan iemand jonger dan 55 jaar. Als we mannen en vrouwen samen bekijken, zien we dat het geslacht een grote invloed heeft op de kans te zijn uitgetreden. Een vrouw heeft tussen 45 en 65 jaar 1.4 keer meer kans te zijn uitgetreden dan een man. Op basis van de multivariate analyses stellen we echter vast dat dit verschil tussen de seksen niet significant is.

In model 3 zien we de bijkomende invloed van financiële overwegingen die voor een deel ook het verschil tussen leerkrachten en andere hogeropgeleiden verklaart. De kans op uittreden blijft wel twee maal hoger voor leerkrachten dan voor niet-leerkrachten. Ook bij sekse zien we een daling van het effect. Onder controle van de andere predictoren is de kans op uittreden 1.1 keer hoger voor vrouwen dan voor mannen. Naarmate men een hoger inkomen geniet, heeft men minder kans op uittreden. Leerkrachten en andere hogeropgeleiden die meer dan 1500 euro verdienen, hebben 1.6 keer minder kans op uittreden dan diegenen die minder dan 1500 euro verdienen<sup>20</sup>. Zoals verwacht heeft het hebben van een woning een belangrijk effect. De kans dat men is uitgetreden, is bijna 3 keer groter voor mensen die volledig eigenaar zijn van hun woning in vergelijking met mensen die hun huis nog niet hebben afbetaald of huren. Dit toont aan dat een afbetaalde woning meer financiële zekerheid creëert waardoor de stap tot uittreden sneller kan worden gemaakt. De verwachte evolutie van de financiële situatie of levensstandaard heeft eveneens een significante invloed. De kans op uittreden is 1.7 keer hoger voor mensen die een gelijke of positieve evolutie van hun financiële situatie verwachten dan voor diegene die een verslechtering verwachten.

Model 4 in tabel 4.22 laat de effecten zien van de sociaal-demografische variabelen, financiële overwegingen en gezondheidsoverwegingen. In vergelijking met model 3 stellen we geen grote veranderingen vast. We zagen al dat de subjectieve gezondheidstoestand dikwijls een belangrijke rol speelt in de beslissing om uit te treden. De kans op uittreden voor mensen met een goede gezondheid, is 1.9 keer kleiner dan de kans op uittreden van iemand met een slechte gezondheid. Voor mensen met een middelmatige gezondheid is de kans op uittreden 1.1 keer lager dan voor mensen met een slechte gezondheid. De effecten van de subjectieve gezondheidstoestand zijn echter niet significant.

In model 5 worden verscheidene aspecten van de job in overweging genomen. De kans op uittreden is voor mensen die ooit werkloos zijn geweest 4 keer lager dan voor mensen die steeds hebben gewerkt. Voor mensen die ooit hun job hebben onderbroken is de kans op uittreden 1.3 keer lager dan voor mensen die nooit hun job hebben onderbroken. De kans op uittreden is voor mensen die deeltijds

---

<sup>20</sup> Odds = 0.615 => inverse => 1/0.615 = 1.63

werken 1.8 keer lager dan voor mensen die voltijds werken. Alleen het effect van ooit werkloos te zijn geweest is significant, de andere effecten halen de significantiedrempel niet. Mensen die lid zijn van een vakbond hebben 1.6 keer meer kans om uit te treden dan mensen die geen lid zijn van een vakbond.

In het volledige model 6 wordt eveneens de invloed van het gezin en de omgeving onderzocht. In het finaal model kunnen we vaststellen dat het verschil tussen leraars en elders tewerkgestelde hogeropgeleiden nog iets afzwakt. De kans op uittreden is 2 keer hoger voor leerkrachten dan voor niet leerkrachten. Het effect van leeftijd zwakt nog sterk af. Iemand die ouder is dan 55 jaar heeft 27 keer meer kans op uittreden dan iemand die jonger is dan 55 jaar. Op het vlak van de financiële overwegingen verandert er weinig in het finaal model. Mensen die meer dan 1500€ verdienen hebben 2.1 keer minder kans om uit te treden dan mensen met een inkomen dat lager is dan 1500€. Het hebben van een woning blijft een significant effect hebben. De kans uitgetreden te zijn is 2.7 keer hoger voor mensen die reeds eigenaar zijn van hun woning in vergelijking met mensen die hun woning nog niet hebben afbetaald of huren. De financiële zekerheid die wordt gecreëerd door het hebben van een woning kan de uittredebeslissing bijgevolg versnellen. De financiële evolutie is niet langer significant maar blijft het patroon volgen dat naarmate men minder financiële offers bij de uittrede heeft, men sneller uittreedt.

De effecten voor gezondheid, werkregime, loopbaanonderbreking en de rol van de vakbond zijn niet langer significant. Dit toont aan dat financiële overwegingen een belangrijkere rol spelen dan gezondheidsoverwegingen in de beslissing van het effectieve uittreden. De invloed van ooit werkloos geweest, verandert niet onder bijkomende controle van omgevingsinvloeden. Mensen met afhankelijkken treden duidelijk minder snel uit. De kans op stoppen is voor mensen met één of meerdere afhankelijkken 2.3 keer lager dan voor mensen zonder afhankelijkken. Voor mensen bij wie bijna iedereen in de omgeving op pensioen is, is de kans op uittreden 3 keer hoger dan voor mensen waarbij nog niemand op pensioen is. Een gelijkaardig effect zien we bij respondenten waarvan ongeveer de helft van de omgeving op pensioen is. Voor hen is de kans op uittreden 2.2 keer hoger dan voor mensen bij wie nog niemand uit de omgeving op pensioen is.

Het volledige model 6 toont dat er weinig variabelen significant zijn in het model. Toch blijven leerkracht zich onderscheiden van andere hoogopgeleiden., Het verschil tussen leerkrachten en andere hoogopgeleiden wordt immers niet weg verklaard door de aspecten van het uittredeproces die we in onze modellen opnamen.

TABEL 4.22 LOGISTISCHE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN (ODDS) VAN UITTREDEN ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN (N=1192)

|   | <b>Model<br/>4</b> | <b>Sig.</b>     | <b>Model<br/>5</b> | <b>Sig.</b>     | <b>Model<br/>6</b> | <b>Sig.</b>     |
|---|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| Constante (intercept)                       | 0.015              | ***             | 0.026              | ***             | 0.033              | ***             |
| <b>Sociaal-demografische variabelen</b>     |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Leerkracht (ref. Nee)                       |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Ja  | 2.237              | ***             | 2.080              | **              | 2.004              | **              |
| Leeftijd (ref. 55-)                         | 46.951             | ***             | 43.582             | ***             | 27.051             | ***             |
| Gender (ref. Man)                           | 1.177              |                 | 1.265              |                 | 1.149              |                 |
| <b>Financiële overwegingen</b>              |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Laatste loon (ref. <1500 €)                 |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| ≥1500 €                                     | 0.642              |                 | 0.455              | **              | 0.476              | **              |
| Woning (ref. Geen eigenaar)                 |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Eigenaar                                    | 2.979              | ***             | 2.766              | ***             | 2.723              | ***             |
| Financiële evolutie<br>(ref. Achteruitgang) |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Gelijk of verbetering                       | 1.831              | **              | 1.714              | **              | 1.533              |                 |
| <b>Gezondheidsoverwegingen</b>              |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Gezondheid (ref. Slecht)                    |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Middelmatige                                | 0.895              |                 | 0.937              |                 | 0.998              |                 |
| Goede                                       | 0.523              |                 | 0.522              |                 | 0.634              |                 |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>                |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Ooit werkloos (ref. Nee)                    |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Ja  |                    |                 | 0.252              | ***             | 0.252              | ***             |
| Ooit loopbaanonderbreking (ref. Nee)        |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Ja  |                    |                 | 0.781              |                 | 0.727              |                 |
| Werkregime (ref. Voltijds)                  |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Deeltijds                                   |                    |                 | 0.549              | *               | 0.619              |                 |
| Vakbond (ref. Nee)                          |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Ja  |                    |                 | 1.572              | *               | 1.417              |                 |
| <b>Invloed van omgeving en gezin</b>        |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Alleenstaand (ref. Nee)                     |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Ja  |                    |                 |                    |                 | 1.429              |                 |
| Afhankelijken (ref. Geen)                   |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Één of meerdere                             |                    |                 |                    |                 | 0.437              | ***             |
| Omgeving op pensioen (ref. Niemand)         |                    |                 |                    |                 |                    |                 |
| Ongeveer de helft                           |                    |                 |                    |                 | 2.238              | **              |
| Iedereen                                    |                    |                 |                    |                 | 3.085              | ***             |
| N   |                    | 1192            |                    | 1192            |                    | 1192            |
| Pseudo R <sup>2</sup>                       |                    | 55.8%           |                    | 58.5%           |                    | 62.0%           |
| Model chi-square<br>(Sig.)                  |                    | 518.9<br>(.000) |                    | 551.1<br>(.000) |                    | 593.9<br>(.000) |

Bron: Databank eindloopbaan onderzoek 2003

#### 4.2.2 Determinanten van de uittrede voor leerkrachten en niet-leerkrachten afzonderlijk

In het huidige onderzoek willen we nagaan of de motieven tot uittreden verschillen tussen leerkrachten en andere hoger opgeleiden. We kunnen deze mogelijke verschillen in kaart brengen door afzonderlijke analyses met dezelfde verklarende kenmerken uit te voeren voor beide groepen. Hier dienen we rekening te houden met het kleine aantal effectieven waardoor we slechts weinig significante effecten vinden. De sterke van de effecten kan ons echter wel een indicatie geven.

Bij de leerkrachten zien we weinig verrassingen en krijgen we hetzelfde patroon als in de modellen van tabel 4.22. Naast leeftijd spelen financiële aspecten, ooit werkloos geweest en de invloed van de omgeving een significante rol. Leerkrachten van 55 jaar en ouder hebben 94 keer meer kans op uittreden dan leerkrachten jonger dan 55 jaar. Leerkrachten die meer dan 1500€ verdienen hebben 6.5 keer minder kans op uittreden dan leerkrachten die minder dan 1500€ verdienen. Een leerkracht die eigenaar is van een woning heeft 4.6 keer minder kans op uittreden dan leerkrachten die geen eigenaar zijn van een woning. Dit is een onverwacht effect aangezien we veronderstellen dat het hebben van een huis net tot sneller uittreden leidt. Een leerkracht die ooit werkloos is geweest, heeft 7.6 keer minder kans om te zijn uitgetreden dan een leerkracht die nooit werkloos is geweest. Een leerkracht met één of meerdere personen ten laste heeft 4.7 keer minder kans om te zijn uitgetreden dan een leerkracht zonder personen ten laste. Leerkrachten waarvan iedereen uit de omgeving op pensioen is, hebben 6.6 keer meer kans op uittreden dan leerkrachten waarvan niemand uit de omgeving op pensioen is.

Bij de andere hoger opgeleiden zien we gelijkaardige patronen. Leeftijd heeft zoals verwacht een sterk effect maar minder sterk dan bij de leerkrachten. Een hoogopgeleide niet-leerkracht die 55 jaar of ouder is heeft 23 keer meer kans om uit te treden dan een hoogopgeleide niet-leerkracht die jonger is dan 55 jaar. De kans op uittreden is 2.5 keer hoger voor hoogopgeleide niet-leerkrachten die eigenaar zijn van een woning dan voor diegenen die hun woning afbetalen of huren. Niet-leerkrachten die een verbetering verwachten van hun financiële situatie na de pensionering hebben 1.7 keer meer kans op uittreden dan niet-leerkrachten die dit niet verwachten. Ook hier zien we dat het hebben van personen ten laste, ooit werkloos zijn geweest en de mate waarin mensen uit de omgeving reeds op pensioen zijn een invloed heeft. Hoogopgeleide niet-leerkrachten die ooit werkloos zijn geweest hebben 3.8 keer minder kans op uittreden dan hoogopgeleide niet-leerkrachten die nooit werkloos zijn geweest. Niet-leerkrachten die alleenstaand zijn, hebben 1.9 keer meer kans om uit te treden dan wanneer ze een partner hebben. Wanneer hogeropgeleiden één of meerdere personen ten laste hebben, is de kans op uittreden 1.9 keer kleiner dan wanneer ze geen personen ten laste hebben. Niet-leerkrachten waarvan iedereen uit de omgeving op pensioen is, hebben 3 keer meer kans op uittreden dan niet-leerkrachten waarvan niemand op pensioen is.

TABEL 4.23 LOGISTISCHE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN (ODDS) VAN UITTREDEN ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN. LEERKRACHTEN EN NIET-LEERKRACHTEN AFZONDERLIJK (N=1192)

|  | <u>Leerkrachten</u> |              | <u>Niet-<br/>leerkrachten</u> |              |
|--|---------------------|--------------|-------------------------------|--------------|
|  | Odds                | Sig.         | Odds                          | Sig.         |
| Constant (intercept)                               | 0.405               |              | 0.022                         | ***          |
| <b>Sociaal-Demografische variabelen</b>            |                     |              |                               |              |
| Leeftijd (ref. 55-)                                | 94.145              | ***          | 23.536                        | ***          |
| Gender (ref. Man)                                  | 1.500               |              | 1.222                         |              |
| <b>Financiële overwegingen</b>                     |                     |              |                               |              |
| Inkomen (ref. < 1500 €)                            |                     |              |                               |              |
| ≥ 1500 €   | 0.155               | *            | 0.600                         |              |
| Woning (ref. Geen eigenaar)                        |                     |              |                               |              |
| Eigenaar   | 0.218               | *            | 2.553                         | ***          |
| Verwachte financiële evolutie (ref. Achteruitgang) |                     |              |                               |              |
| Verbetering  | 1.027               |              | 1.671                         | *            |
| <b>Gezondheidsoverwegingen</b>                     |                     |              |                               |              |
| Gezondheid (ref. Slecht)                           |                     |              |                               |              |
| Middelmatige                                       | 1.241               |              | 1.040                         |              |
| Goede  | 0.319               |              | 0.755                         |              |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>                       |                     |              |                               |              |
| Ooit werkloos (ref. Nee)                           |                     |              |                               |              |
| Ja   | 0.131               | *            | 0.264                         | ***          |
| Ooit loopbaanonderbreking (ref. Nee)               |                     |              |                               |              |
| Ja   | 0.309               |              | 0.819                         |              |
| Werkregime (ref. Voltijds)                         |                     |              |                               |              |
| Deeltijds  | 1.349               |              | 0.548                         |              |
| Vakbond (ref. Nee)                                 |                     |              |                               |              |
| Ja   | 0.982               |              | 1.589                         |              |
| <b>Invloed van omgeving en gezin</b>               |                     |              |                               |              |
| Alleenstaand (ref. Nee)                            |                     |              |                               |              |
| Ja   | 0.354               |              | 1.990                         | *            |
| Afhankelijken (ref. Geen)                          |                     |              |                               |              |
| Één of meerdere                                    | 0.213               | **           | 0.533                         | *            |
| Omgeving op pensioen (ref. Niemand)                |                     |              |                               |              |
| Ongeveer de helft                                  | 13.551              | ***          | 1.788                         | *            |
| Iedereen   | 6.626               | **           | 3.084                         | ***          |
| N  |                     | 237          |                               | 955          |
| Pseudo R <sup>2</sup>                              |                     | 78.9%        |                               | 56.3%        |
| Model chi-square (Sig.)                            |                     | 198.9 (.000) |                               | 389.4 (.000) |

We stellen geen verschillen tussen mannen en vrouwen vast terwijl in internationaal onderzoek dit toch een belangrijke factor is. Zowel bij leerkrachten als niet-leerkrachten volgt het effect van geslacht dezelfde richting. Vrouwelijke leerkrachten hebben 1.5 keer meer kans om te zijn uitgetreden dan mannelijke leerkrachten. Vrouwelijke niet-leerkrachten hebben 1.2 keer meer kans om te zijn uitgetreden dan mannelijke niet-leerkrachten. Ook de subjectieve gezondheid en het feit of men ooit loopbaanonderbreking heeft genomen blijken geen significante impact te hebben, maar beiden genereren wel sterke effecten in dezelfde richting bij beide groepen. Leerkrachten en niet-leerkrachten met een goede gezondheid treden minder snel uit dan diegenen met een slechte gezondheid. Leerkrachten en niet-leerkrachten die ooit loopbaanonderbreking hebben genomen, treden eveneens minder snel uit dan diegenen die nooit loopbaanonderbreking hebben genomen.

In tabel 4.24 volgt een beknopt overzicht van de variabelen die de significantiedrempel ( $p \leq 0.05$ ) behalen bij leerkrachten en/of niet-leerkrachten.

TABEL 4.24 OVERZICHT EFFECT VARIABELEN MULTIVARIATE ANALYSE DETERMINANTEN EINDELOOPBAAN

| <b>Variabelen</b>                     | <b>Sign. effecten<br/>Leerkrachten</b> | <b>Sign. effecten<br/>Hoogopgeleiden</b> | <b>Geen sterk verschil &amp;<br/>zelfde richting effecten</b> |
|---------------------------------------|--|--|---|
| Geslacht                              |  |  | V   |
| Leeftijd                              | V                                      | V  | V   |
| Inkomen                               | V                                      |  | V   |
| Eigenaar van woonst                   | V                                      | V  |   |
| Verwachtte financiële evolutie        |  | V  | V   |
| Gezondheid                            |  |  | V   |
| Ooit werkloos                         | V                                      | V  | V   |
| Ooit loopbaanonderbreking             |  |  | V   |
| Werkregime (voltijds of<br>deeltijds) |  |  |   |
| Lid van een vakbond                   |  |  |   |
| Alleenstaand                          |  | V  |   |
| Afhankelijkken                        | V                                      | V  | V   |
| Hoeveel uit omgeving op<br>pensioen?  | V                                      | V  | V   |

Bron: Databank eindeloopbaan onderzoek 2003



### 4.3 Besluit determinanten van de uittrede

Er zijn heel wat gelijkenissen merkbaar tussen leerkrachten en andere hoogopgeleiden in de analyses. Zo hebben leerkrachten en andere hoogopgeleiden die 55 of ouder zijn uiteraard meer kans om uit te treden dan diegenen die jonger zijn dan 55 jaar. Vrouwelijke leerkrachten en niet-leerkrachten hebben meer kans te zijn uitgetreden dan mannen. Indien het laatste loon hoger is dan 1500€ is er minder kans dat leerkrachten en andere hoogopgeleiden zijn uitgetreden dan wanneer ze minder dan 1500€ verdienen. Indien leerkrachten en niet-leerkrachten een verbetering verwachten van hun financiële toestand na het uittreden dan hebben ze meer kans te zijn uitgetreden dan wanneer ze een verslechtering verwachten. Voor leerkrachten is dit echter een zwak effect. Wanneer leerkrachten en andere hoogopgeleiden een goede gezondheid hebben, treden ze minder snel uit dan wanneer ze een slechte gezondheid hebben, maar dit effect is niet significant. Voor de effecten van de loopbaan vinden we ondersteuning voor de hypothese dat het onderbreken van de loopbaan door middel van werkloosheid en loopbaanonderbreking mensen langer aan de slag houdt. Deeltijds werken daarentegen leidt niet tot langer werken. Naast financiële aspecten en aspecten van de loopbaan heeft ook het gezin en de omgeving een invloed. Mensen die nog personen ten laste hebben, treden minder snel uit dan mensen die geen afhankelijkken hebben. Leerkrachten en niet-leerkrachten met één of meerdere personen ten laste hebben minder kans om te stoppen met werken dan diegenen die geen personen ten laste hebben. Wanneer ongeveer de helft of iedereen uit de omgeving op pensioen is dan hebben leerkrachten en niet-leerkrachten meer kans om te zijn uitgetreden dan wanneer er niemand op pensioen is.

Waar leerkrachten wel verschillen van niet-leerkrachten is in het hebben van een woning. Een leerkracht die eigenaar is van een woning heeft minder kans op uittreden dan leerkrachten die geen eigenaar zijn van een woning. Dit is een onverwacht effect aangezien we veronderstellen dat het hebben van een huis net leidt tot sneller uittreden zoals we zien bij de andere hoogopgeleiden. Een verklaring voor dit effect is niet meteen duidelijk. Voor het hebben van een partner zien we ook een tegengesteld effect. Niet-leerkrachten die alleenstaand zijn, hebben meer kans om te zijn uitgetreden dan diegenen met een partner. Bij leerkrachten blijkt het omgekeerde, indien een leerkracht alleenstaand is dan zal deze minder snel uittreden dan wanneer deze niet alleenstaand is. Op basis van voorgaand onderzoek zou men verwachten dat alleenstaanden langer blijven werken aangezien ze financieel minder zekerheid hebben en voor een deel van de alleenstaanden hun sociale contacten in belangrijke mate zich afspelen op het werk.

In het gezamenlijke model (tabel 4.22) blijven leerkrachten vroeger uittreden dan andere opgeleiden. Onder controle van allerlei aspecten van het uittredeproces die gekend zijn uit internationaal onderzoek blijft het effect van leerkrachten gelden. De variabelen die de significantiedrempel haalden

zoals leeftijd, inkomen, het hebben van een woning, ooit werkloos zijn geweest, het hebben van personen ten laste en de mate waarin de omgeving op pensioen is, werden opgenomen in de nieuwe survey. Naast de significantie van de effecten dienen we rekening te houden met de sterkte van de effecten. Variabelen zoals het geslacht, gezondheidsoverwegingen, loopbaanonderbreking, het werkregime en het hebben van een partner krijgen aandacht in onze vragenlijst. Het valt op dat er geen significante invloed uitgaat van de gezondheidsindicator die we hier hebben gehanteerd, hoewel we verwacht hadden dat deze een belangrijke rol zou spelen bij leerkrachten. Dit kan mogelijk toe te schrijven zijn aan de manier waarop gezondheid hier werd gemeten. Het betreft een subjectieve vraag naar de algemene gezondheid. In de vragenlijst werd niet gepeild naar werkgerelateerde gezondheidsaspecten zoals stress en burn-out gevoelens op het werk. Het kan bovendien zijn dat financiële aspecten veel sterker doorwegen in de uiteindelijke uittredebeslissing. Dit zou betekenen dat mensen die een slechte gezondheid hebben mogelijk toch verder blijven werken omdat het anders financieel niet draagbaar is. In het volgende hoofdstuk analyseren we de gezondheid van leerkrachten en andere hogeropgeleiden aan de hand van meerdere indicatoren uit de gezondheidsenquête. Dit laat ons toe te kijken of oudere leerkrachten een slechtere gezondheid rapporteren dan andere hoger opgeleiden en kan als indicatie dienen voor het belang van gezondheid in het uittredeproces bij leerkrachten.

We onthouden hier dat het uittredeproces van leerkrachten sterk lijkt op dat van andere hoger opgeleiden. Toch treden leerkrachten onder dezelfde omstandigheden sneller uit dan de andere hoger opgeleiden. Dit wijst er op dat er nog andere factoren meespelen waarvoor we niet konden controleren, zoals bijvoorbeeld de TBS regeling die het leerkrachten mogelijk maakt om vroeger uit te treden, specifiek aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden of gezondheidsaspecten.

## Hoofdstuk 5. Secundaire analyses gezondheidsenquête

### 5.1 Leerkrachten bij leven en welzijn

Voorgaande hoofdstukken bestonden uit secundaire analyses op de eindeloopbaandatabank. Deze gaven ons inzicht in het eindeloopbaanproces van leerkrachten en hoe dit verschilt of eerder in grote mate gelijk loopt met het eindeloopbaanproces van de andere hoger opgeleiden. In de eindeloopbaandatabank werden gezondheidsaspecten slechts summier bevraagd, dit zorgt voor een hiaat aangezien uit de internationale literatuur blijkt dat (oudere) leerkrachten meer klachten rapporteren over hun gezondheid en dit een belangrijke rol kan spelen in hun uittredebeslissing. In dit hoofdstuk baseren we de analyses op de gezondheidsenquêtes van de jaren 1997, 2001 en 2004 om zicht te krijgen op de gezondheid van leerkrachten en andere hogeropgeleiden.

In wat volgt bekijken we de gezondheidstoestand van leerkrachten van 45 en ouder in vergelijking met de gezondheidstoestand van 45 plussers in andere beroeps categorieën. De volgende vragen komen hierbij aan bod. Hoe percipiëren leerkrachten de eigen gezondheid? Hoe is het psychisch welbevinden van leerkrachten? In welke mate rapporteren leerkrachten chronische condities en over welke klachten gaat het dan precies (bijvoorbeeld migraine, depressie, hoge bloeddruk, langdurige vermoeidheid...)? In welke mate komen er letsels of trauma's voor ten gevolge van geweld, beledigingen of bedreigingen op school? Op welke gezondheidszorgen doen zij het vaakst beroep: een gewone huisdokter of psychische of psychiatrische zorg? Kortom: hoe verhoudt de gezondheidssituatie van 45-plussers uit de onderwijssector zich tot de gezondheidssituatie van 45-plussers uit andere sectoren?

#### 5.1.1 Opzet van de analyses

We vergelijken de gezondheidstoestand van leerkrachten met de gezondheidstoestand van de rest van de actieve bevolking. In deze ruime vergelijkingsgroep, onderscheiden we ook de sociale beroepen. Sociale beroepen vergen het veelvuldig gebruik van sociale en emotionele vaardigheden van de uitvoerders en staan er om bekend een verhoogd risico te ontwikkelen op *burn-out*. Het is in die zin ook dat *burn-out* wordt betiteld als een professionele ziekte (Huberman & Vandenberghe, 1999). We lichten ze in het bijzonder uit de vergelijkingsgroep omdat we denken dat ze heel wat gelijkenissen vertonen met het lerarenberoep: het lerarenberoep is tenslotte ook een sociaal beroep. Onder de noemer van sociale beroepen begrijpen wij de hulpverleners in de geestelijke gezondheidszorg, medische en paramedische beroepen (artsen, geneesheerspecialisten, apothekers...), verplegende

beroepen en de maatschappelijk assistenten. In dit rapport onderscheiden we enkel de sociale beroepen die wat betreft het opleidingsniveau sterk gelijken op de leerkrachtengroep: de verplegende beroepen en de maatschappelijk assistenten. We voegen hen samen onder de noemer van sociale beroepen. De gezondheidsenquêtes van 1997, 2001 en 2004 werden samengevoegd om het aantal respondenten voor statistische analyse te maximaliseren. In tabel 5.1 worden de aantallen weergegeven per beroepsgroep: het gaat over personen die op het moment van de bevraging aan de slag waren binnen het beroep of indien reeds gepensioneerd, hun laatste arbeidsactiviteiten hebben verricht in dat beroep. Het betreft dus zowel werkende als gepensioneerde mensen die participeerden aan één van de drie enquêtes (van 1997, 2001 of 2004).

TABEL 5.1 DRIE VERGELIJKINGSGROEPEN O.B.V. DE (VOORMALIGE) BEROEPSACTIVITEIT

| <b>Beroep</b>    | <b>n</b> |
|------------------|----------|
| Lerarenberoep    | 1269     |
| Sociale beroepen | 974      |
| Andere beroepen  | 21363    |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Om uit te sluiten dat de gevonden verschillen tussen leerkrachten en de rest van de beroepsbevolking aan andere factoren dan het beroep te wijten zijn, dienen we te controleren voor achtergrondkenmerken. We weten onder meer dat het opleidingsniveau een belangrijke rol speelt op het gebied van gezondheid: hoogopgeleide mensen zijn doorgaans gezonder (Vanderleyden, Callens & Noppe, 2009). Om deze reden vergelijken we de leerkrachten slechts met andere hoogopgeleiden opdat we een correcte vergelijking bekomen. Nagenoeg alle leerkrachten zijn immers hoogopgeleid. Met hoogopgeleid bedoelen we mensen met ten minste een diploma hoger onderwijs. We gaan bijgevolg werken met de aantallen die in de eerste lijn van tabel 5.2 staan gepresenteerd.

TABEL 5.2 SELECTIE VAN HOOGOPGELEIDE PERSONEN BINNEN DE BEROEPSGROEPEN

| <b>Opleidingsniveau</b> | <b>Lerarenberoep</b> | <b>Sociale beroepen</b> | <b>Andere beroepen</b> |
|-------------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|
| Hoogopgeleid            | 1103                 | 577                     | 5293                   |
| Laagopgeleid            | 135                  | 379                     | 14954                  |
| Geen informatie         | 31                   | 18                      | 1116                   |
| <b>Totaal</b>           | <b>1269</b>          | <b>974</b>              | <b>21363</b>           |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Omdat we na selectie van hoogopgeleide personen en een bijkomende selectie van de Vlamingen<sup>21</sup> onder hen, slechts kleine aantallen leerkrachten (n = 397) en sociale beroepen (n = 219) overhouden, hebben we er voor gekozen de analyses te doen op de Belgische data. Waar de Vlaamse bevindingen sterk afwijken van de Belgische bevindingen, zal melding worden gemaakt van de beide resultaten. We kunnen echter nu al aangeven dat bij een vergelijking van Vlaamse en Belgische bevindingen geen

<sup>21</sup> Selectie van het Vlaams Gewest.

grote verschillen werden gevonden voor de leerkrachten: Vlaamse leerkrachten zijn niet anders dan hun collega's in het Brusselse en het Waalse Gewest. We behouden dus de aantallen hoogopgeleide respondenten zoals weergegeven in tabel 5.2.

Aangezien we onderzoek voeren naar de eindloopbaanproblematiek en het vroegtijdig pensioen, zullen we in de meeste analyses enkel de 45-64-jarigen betrekken. Vanaf de leeftijd van 65 jaar is men immers pensioengerechtigd. Dit betekent weliswaar een bijkomende selectie van respondenten waardoor de aantallen nogmaals slinken.

TABEL 5.3 SELECTIE VAN 45-64-JARIGEN BINNEN DE BEROEPSGROEPEN

| <b>Leeftijdsgroepen</b> | <b>Lerarenberoep</b> | <b>Sociale beroepen</b> | <b>Andere beroepen</b> |
|-------------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|
| 18-34 jaar              | 263                  | 193                     | 1.756                  |
| 35-44 jaar              | 214                  | 161                     | 1.338                  |
| 45-54 jaar              | 234                  | 112                     | 953                    |
| 55-64 jaar              | 209                  | 51                      | 583                    |
| 65+                     | 183                  | 60                      | 663                    |
| <b>Totaal</b>           | <b>1103</b>          | <b>577</b>              | <b>5293</b>            |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De aantallen respondenten in de relevante leeftijdscategorieën zijn misschien eerder klein. Voor de zekerheid zullen we bij interpretaties van statistische analyses steeds behoedzaam tewerk gaan. Als we met steekproeven werken, kunnen we immers steeds twee soorten fouten maken. Een eerste gangbare fout is dat we veronderstellen dat er een statistisch verband bestaat op basis van verschillen in een steekproef, terwijl er in de realiteit (in een populatie) geen verschillen zijn. Deze fout staat ook bekend als een type I-fout en is datgene wat door de meeste statistici gangbaar wordt gerapporteerd (met  $p \leq 0.050$  als norm). Daarnaast kunnen we echter ook concluderen dat er géén verschil is op basis van de steekproefresultaten terwijl er in de populatie wel degelijk een verschil bestaat. De kans op deze fout (type II-fout) wordt groter naarmate we beschikken over een kleinere steekproef. Dit laatste is dus van toepassing op onze analyses. De lezer zal al gauw merken dat we zelden statistisch significante verbanden vinden tussen het beroep enerzijds en de gezondheid anderzijds, hoewel de verschillen tussen de beroepsgroepen soms erg groot zijn. Daarom nemen we de grootte van de verschillen als indicatie van de reële verschillen tussen leerkrachten en anderen. Bij interpretatie laten we ons dus hoofdzakelijk leiden door de sterkte van de verbanden, ook al zijn ze volgens de significantietoets niet altijd veralgemeenbaar. De groep personen waarop onze resultaten gebaseerd zijn, ziet er als volgt uit:

- Lerarenberoep - sociale beroepen - andere beroepen
- Hoogopgeleid (ten minste een diploma hoger onderwijs)
- België

- Leeftijd opgesplitst in categorieën (waardoor 45-64 jaar in beeld komt)

In 5.4 wordt de tewerkstellingssituatie van de 45-64-jarigen in kaart gebracht per beroep. Door op deze manier te vergelijken wordt al gauw zichtbaar hoe het einde van de loopbaan er voor elke beroepsgroep uit ziet. In principe bestaat het prepensioen niet voor leerkrachten onder die noemer. Zij hebben weliswaar de mogelijkheid om op ter beschikkingstelling te gaan vanaf 55 jaar<sup>22</sup> (verder TBS) voorafgaand het rustpensioen. In feite komt dit neer op een vervroegde stopzetting van het werk. Het is ook in die zin dat leerkrachten (pre)pensioen hebben begrepen in de enquête.

Het aandeel personen dat werkt in de leeftijdsgroep 45-54 jaar bedraagt ongeveer 88% in elke beroepsgroep. We zien dat leerkrachten even zelden op ziekte of invaliditeit zijn als de rest van de hoogopgeleide werkenden. De sociale beroepen zijn procentueel iets vaker ziek op het einde van hun loopbaan: wellicht komt dit op rekening van de verplegende beroepen van wie we weten dat ze fysiek een zwaar beroep hebben. Wat leerkrachten gemeen hebben met de sociale beroepen is dat ze zelfden of nooit werkloos zijn in vergelijking tot de rest van de hoogopgeleide actieve bevolking. Door toedoen van de vaste benoeming vallen leerkrachten zelden zonder werk. Wat betreft de situatie waarin mensen het werk stoppen zonder uitkeringsgerechtigd te zijn, zien we geen verschillen tussen de groepen. Al bij al zien we in deze leeftijdscategorie geen grote verschillen tussen de tewerkstellingssituaties. We mogen hierbij niet uit het oog verliezen dat het allemaal om hoogopgeleide personen gaat. Anders is het als we de laagopgeleide personen in rekening brengen, maar daarvoor verwijzen we naar de bijlage (zie tabel 5.1)<sup>23</sup>.

In de leeftijdsgroep 55-64 jaar zien we een heel ander verhaal: het aandeel personen dat werkt is dan het kleinst bij de leerkrachten. Ongeveer een kwart (27%) van hen is dan nog aan het werk in vergelijking tot 32% van de sociale beroepen en 59% van de andere hoogopgeleide werkende personen. Zo zien we dat leerkrachten hoofdzakelijk via het prepensioen (TBS) en pensioen uitstromen uit de arbeidsmarkt: 61% bevindt zich in deze situatie in vergelijking tot 38% bij de sociale beroepen en 26% bij de andere beroepen. De verhoudingen tussen leerkrachten en de andere hoogopgeleiden liggen op deze leeftijd als het ware omgekeerd: terwijl ruim 60% van de leerkrachten op deze leeftijd het werk reeds heeft stopgezet, is ongeveer 60% van de andere hoogopgeleiden nog aan de slag<sup>24</sup>. De verplegende beroepen en maatschappelijk assistenten nemen een tussenpositie in: zij stoppen duidelijk ook vroeger met werken dan gangbaar is voor hoogopgeleide tewerkgestelden, maar gebruiken minder vaak het prepensioen als uittredekanal. Zo zijn zij vaker op ziekte en invaliditeit (al is het relatieve aantal nog altijd klein) en zitten zij opvallend vaker zonder werk en

---

<sup>22</sup> Sinds 1-09-2009 kunnen leerkrachten niet meer voor de leeftijd van 58 jaar op TBS, tenzij ze een uitzonderingsstatus genieten (zoals de kleuterleidsters en leerkrachten van een bepaalde generatie die de overgangsregeling genieten).

<sup>23</sup> Het effect van de lage scholing bestaat er in dat de categorieën van ziekte of invaliditeit, werkloosheid en huishoudens zonder uitkering aangroeien. Vergelijking met de sociale en andere beroepen levert dan een ander beeld op.

<sup>24</sup> En terwijl ongeveer een kwart (27%) van de leerkrachten nog werkt, is een kwart (26%) van de andere hoogopgeleiden op prepensioen.

zonder uitkering op het einde van hun loopbaan. Opvallend in deze leeftijdscategorie is ook dat leerkrachten even weinig op ziekte en invaliditeit zitten als de andere hoogopgeleide tewerkgestelden.

Voor leerkrachten is het einde van de loopbaan schijnbaar eenvoudig: zij werken en stromen uit vanaf de leeftijd van 55 jaar via het (pre)pensioen. Vijf op de honderd leerkrachten stromen zonder uitkering uit de arbeidsmarkt via het huishouden en vormen de uitzondering op de regel. Ziekte of invaliditeit komt bij hen op het einde van de loopbaan nauwelijks voor<sup>25</sup>. Het is echter onwaarschijnlijk dat er zich geen gezondheidsproblemen voordoen bij hen, gegeven de ziektecijfers die bij hen worden geregistreerd (Departement Onderwijs en Vorming, 2008). De verklaring hiervoor is wellicht dat leerkrachten gegeven de mogelijkheid om vroegtijdig op pensioen te gaan (via TBS), geen andere kanalen nodig hebben om de arbeidsmarkt te verlaten in geval van problemen, waar dit bij de sociale beroepen en de beroepen waarin laagopgeleide mensen tewerkgesteld zijn (zie tabel 1 in bijlage) wel het geval is. De afnemende aantallen leerkrachten in TBS door het optrekken van de leeftijd en het gelijktijdig toenemende ziekteverzuim lijken ook in deze richting te wijzen. Het lijkt er op dat beide kanalen (TBS en ziekteverzuim) werken als communicerende vaten: terwijl de wens of de noodzaak om vroegtijdig te pensioneren blijft, veranderen de manieren om uit te stromen (Departement Onderwijs en Vorming, 2008).

---

<sup>25</sup> Het gaat hier over 1.8% ofwel acht leerkrachten (van 439).

TABEL 5.4 TEWERKSTELLINGSSITUATIE VAN HOOGOPGELEIDE 45-64-JARIGEN IN HET LERARENBEROEP, DE SOCIALE BEROEPEN EN DE ANDERE BEROEPEN (IN BELGIË)

| <b>Beroep</b>                   | <b>45-54 jaar</b> | <b>55-64 jaar</b> | <b>Totaal</b> |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| <b>Lerarenberoep</b>            |                   |                   |               |
| • werkt                         | 88.4%             | 27.2%             | 59.7%         |
| • (pre)pensioen                 | 3.0%              | 60.7%             | 30.1%         |
| • ziekte of invaliditeit        | 1.3%              | 2.4%              | 1.8%          |
| • werkloos                      | 0.0%              | 1.0%              | 0.5%          |
| • huishouden (zonder uitkering) | 5.2%              | 5.3%              | 5.2%          |
| • andere situatie               | 2.1%              | 3.4%              | 2.7%          |
|                                 | 100%              | 100%              | 100%          |
|                                 | n = 233           | n = 206           | n = 439       |
| <b>Sociale beroepen</b>         |                   |                   |               |
| • werkt                         | 85.7%             | 32.0%             | 69.1%         |
| • (pre)pensioen                 | 0.0%              | 38.0%             | 11.7%         |
| • ziekte of invaliditeit        | 4.5%              | 6.0%              | 4.9%          |
| • werkloos                      | 0.9%              | 2.0%              | 1.2%          |
| • huishouden (zonder uitkering) | 7.1%              | 18.0%             | 10.5%         |
| • andere situatie               | 1.8%              | 4.0%              | 2.5%          |
|                                 | 100%              | 100%              | 100%          |
|                                 | n = 112           | n = 50            | n = 162       |
| <b>Andere beroepen</b>          |                   |                   |               |
| • werkt                         | 87.5%             | 59.2%             | 76.8%         |
| • (pre)pensioen                 | 0.8%              | 25.8%             | 10.3%         |
| • ziekte of invaliditeit        | 1.4%              | 2.9%              | 2.0%          |
| • werkloos                      | 4.0%              | 4.3%              | 4.1%          |
| • huishouden (zonder uitkering) | 4.4%              | 4.8%              | 4.6%          |
| • andere situatie               | 1.9%              | 2.9%              | 2.3%          |
|                                 | 100%              | 100%              | 100%          |
|                                 | n = 951           | n = 578           | n = 1529      |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De analyses van de gezondheidstoestand van leerkrachten volgen verschillende etappes. Een eerste vergelijking wordt telkens gemaakt tussen de werkende 45-plussers (tot en met 64 jaar) van de verschillende beroepsgroepen. We interesseren ons in hoofdzaak voor het einde van de loopbaan en



beperken ons daarom tot deze leeftijden. De tweede vergelijking gebeurt tussen de werkende 45-64-jarigen en de 45-64-jarigen die reeds gestopt zijn met werken (per beroep).<sup>26</sup> Met reeds gestopte werknemers bedoelen we de personen die registreerden op (pre)pensioen te zijn voor de leeftijd van 65 jaar. Bij het bekijken van de samenhang tussen de tewerkstellingssituatie en de gezondheidssituatie moet in het achterhoofd gehouden worden dat sommige personen omwille van gezondheidsredenen uitstromen uit de arbeidsmarkt (via ziekte, invaliditeit of prepensioen), en dat we dus als vanzelf verbanden met gezondheid zullen vinden. Bovendien zijn gepensioneerde personen doorgaans wat ouder en is het verband met gezondheid gedeeltelijk ook een leeftijdseffect. Een derde vergelijking brengt de variabelen in beeld volgens leeftijdsgroepen 18-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar en 65+ (per beroep). Dit doen we omdat de gezondheidstoestand van personen doorgaans sterk samenhangt met de leeftijd: deze laatste vergelijking moet ons dan ook een goed beeld geven van hoe gezondheid verdeeld is over de leeftijdsgroepen. Tot slot zullen we telkens een multivariate analyse uitvoeren waarin gecontroleerd wordt voor de achtergrondvariabelen (geslacht, leeftijd...). Dit stramien wordt voor elke nieuwe afhankelijke aangehouden. De gezondheidsindicatoren die onderzocht worden, worden weergegeven in tabel 5.5.

TABEL 5.5 GEZONDHEIDSVARIABLEN EN -INDICATOREN DIE WORDEN OPGENOMEN IN DE ANALYSES (PER THEMA)

| <b>Subjectieve gezondheid</b>             | <b>Mentale gezondheid</b>                                       | <b>Chronische aandoeningen</b>   | <b>Trauma's</b>                      | <b>Consultaties</b>                            |
|---|---|----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Gezondheidsbeleving                       | GHQ-12: ernst van psychisch onwelbevinden (psychische klachten) | Chronische aandoening (algemeen) | Slachtoffer van geweld (algemeen)    | Contact met een huisdokter                     |
| Gepercipieerde evolutie van de gezondheid | GHQ 2+: psychisch onwelbevinden (psychische klachten)           | Hoge bloeddruk                   | Slachtoffer van psychologisch geweld | Contact met een arbeidsgeneesheer (of -dienst) |
| -   | Depressie   | Hardnekkige rugklachten          | Slachtoffer van fysiek geweld        | Contact met een psycholoog                     |
| -   | Gebruik van antidepressiva                                      | Officieel erkende handicap       | -                                    | -  |

<sup>26</sup> Met reeds gestopte werknemers bedoelen we de personen die hoegenaamd niet meer de intentie hebben om de arbeidsmarkt opnieuw te betreden: strikt genomen telt dit enkel voor de (pre)gepensioneerden. Van personen op ziekte of invaliditeit kunnen we immers niet weten of ze al dan niet definitief gestopt zijn: sommige onder hen zijn misschien slechts tijdelijk buiten strijd, anderen zijn misschien arbeidsonbekwaam tot aan hun pensioen. De reden waarom we ze in tweede instantie toch mee opnemen in de vergelijkingen, is dat de leerkrachten met gezondheidsklachten denkkelijk vervat zitten in de categorie van (pre)gepensioneerden (zie eerder). Om deze reden zullen we eerst een vergelijking maken waarbij (pre)pensioen in zijn zuiverste vorm gehanteerd wordt, daarna zullen we ook de personen op ziekte of invaliditeit meenemen. Hier zal in de tekst melding van gemaakt worden. Wat betreft de andere categorieën hebben we geen reden om hen bij de reeds gestopte werknemers te rekenen. Van werklozen kunnen we enkel gissen of zij definitief gestopt zijn. Zij die rapporteren zonder uitkering te zijn, zijn doorgaans personen die geen lange loopbaan hebben opgebouwd en reeds voor 45 jaar gestopt zijn met werken. We laten deze groep personen buiten beschouwing omdat zij niet beantwoorden aan het profiel van werknemers dat wij beogen in het onderzoek. De groep mensen die zich in een andere situatie bevinden is zo divers, dat we ook hen buiten beschouwing laten.

### 5.1.2 Subjectieve gezondheid

Om een indruk te krijgen hoe leerkrachten hun gezondheid op het einde van hun loopbaan beleven, bekijken we twee indicatoren uit de gezondheidsenquête die iets zeggen over de perceptie van de gezondheid<sup>27</sup> en de perceptie van de gezondheidsevolutie<sup>28</sup>. We vergelijken de antwoorden van leerkrachten met de antwoorden van de andere beroepen en vergelijken daarenboven de antwoorden over de verschillende leeftijden heen. Daarbij is het belangrijk om nog eens te onderstrepen dat het uitsluitend gaat over hoogopgeleide respondenten.

We vinden procentueel iets meer leerkrachten in de categorie van mensen die hun gezondheid eerder als slecht bestempelen, maar het verschil is zeer klein. De kans dat het bovendien gaat om een toevallig verschil is zeer groot ( $p = 0.349$ ). Het kan natuurlijk dat de personen die zich slechter voelen, reeds zijn uitgetreden uit het beroep, waardoor we geen verschillen tussen de werkenden vinden. Een dergelijke vergelijking zegt dus niet alles en maakt het noodzakelijk om de (pre)gepensioneerde werknemers bij de analyses te betrekken.

TABEL 5.6 SAMENHANG VAN BEROEP EN GEZONDHEIDSBELEVING BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Gezondheidsbeleving      | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p     |
|--------------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|-------|
|                          | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |       |
| Goed tot zeer goed       | 81.6%         | 84.1%            | 85.3%           | 84.5%  | 0.038      | 0.349 |
| Zeer slecht tot redelijk | 18.4%         | 15.9%            | 14.7%           | 15.5%  |            |       |
| n                        | 250           | 107              | 1086            | 1443   |            |       |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De gepensioneerde leerkrachten voelen zich niet ongezonder of slechter dan de leerkrachten die nog aan de slag zijn op het einde van hun loopbaan, dit is ook het geval voor de andere hooggeschoolden<sup>29</sup>. De kleine afnamen van de positieve gezondheidsbeleving ('goed tot zeer goed') zijn wellicht het resultaat van een leeftijdseffect. Dat leeftijd een grote rol speelt in de gezondheidsbeleving zien we overigens in Figuur 5.1. Het is enigszins verbazend dat er hier geen samenhang tussen tewerkstellingssituatie en gezondheidsbeleving wordt gevonden bij de leerkrachten; we hadden immers verwacht dat indien er zich gezondheidsproblemen zouden voordoen bij leerkrachten, we deze zouden terugvinden bij de leerkrachten in (pre)pensioen<sup>30</sup>. We vinden hier echter geen verschillen. Als we in tweede instantie de personen op ziekte en invaliditeit betrekken in de analyse (zie tabel 2 in bijlage), wat voornamelijk de bevindingen voor de andere beroepen sterk

<sup>27</sup> Antwoordcategorieën van zeer slecht, slecht, redelijk, goed tot zeer goed.

<sup>28</sup> Antwoordcategorieën: verslechterd, hetzelfde gebleven of verbeterd in vergelijking tot één jaar geleden.

<sup>29</sup> De sociale beroepen worden hier niet weergegeven omdat de analyse te fijnmazig wordt: de aantallen voor gepensioneerde verplegers, verpleegsters en maatschappelijk en sociaal assistenten zijn te klein (zie ook tabel 5.4) om betrouwbare uitspraken te doen.

<sup>30</sup> We herinneren er aan dat leerkrachten zelden in ziekte of op invaliditeit zitten, maar dat het onwaarschijnlijk is dat zij geen gezondheidsklachten hebben. Allicht zitten zij in geval van ziekte of invaliditeit in het TBS-stelsel en dus het pensioen waardoor we zouden mogen verwachten dat (pre)gepensioneerde leerkrachten zich ongezonder voelen.

beïnvloedt (er zijn immers nagenoeg geen leerkrachten op ziekte of invaliditeit), zien we het verband als vanzelfsprekend sterker worden voor de andere beroepen (Cramer's  $V_{an} = 0.132$ ;  $p_{an} = 0.000$ ;  $n_{an} = 1266$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.098$ ;  $p_{lk} = 0.054$ ;  $n_{lk} = 384$ ). Hieruit blijkt ten eerste dat een dergelijk statuut zijn dienst bewijst: hierin zitten mensen die effectief ziek of ongezond zijn. Ten tweede blijkt voor leerkrachten helemaal niets aan de hand: noch is er een verband met gezondheid als we pensioen hanteren in zijn zuiverste vorm, noch is er een duidelijk verband met gezondheid (zoals bij de anderen) als we de personen op ziekte en invaliditeit mee in beschouwing nemen.

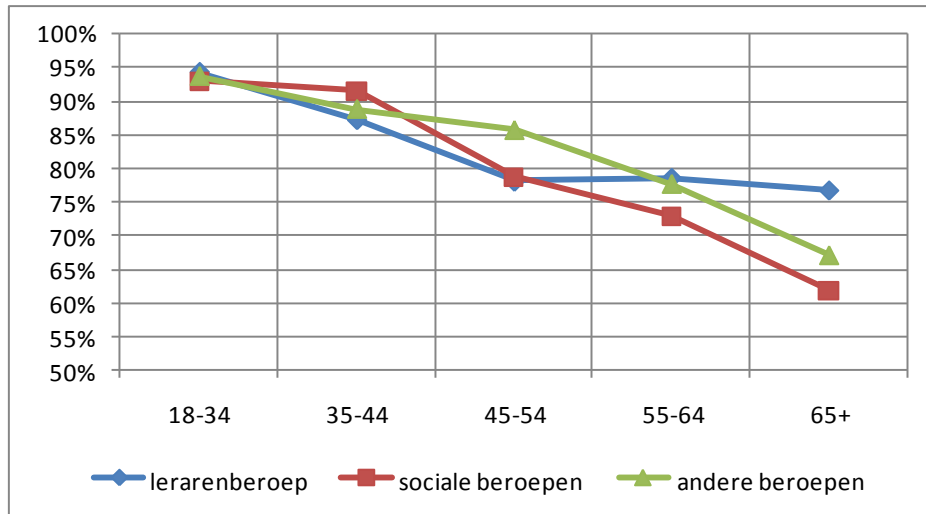
TABEL 5.7 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEZONDHEIDSBELEVING BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Gezondheidsbeleving<br>Tewerkstellingssituatie | Beroepen      |          |        |                 |          |        |
|--|---------------|----------|--------|-----------------|----------|--------|
|  | Lerarenberoep |          |        | Andere beroepen |          |        |
|  | Werkt         | Pensioen | Totaal | Werkt           | Pensioen | Totaal |
| Goed tot zeer goed                             | 81.6%         | 77.0%    | 80.1%  | 85.3%           | 79.7%    | 84.6%  |
| Zeer slecht tot redelijk                       | 18.4%         | 23.0%    | 19.9%  | 14.7%           | 20.3%    | 15.4%  |
| n  | 250           | 126      | 376    | 1086            | 153      | 1239   |
| Cramer's V                                     | 0.055         |          |        | 0.050           |          |        |
| p  | 0.290         |          |        | 0.076           |          |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De gezondheid wordt slechter ervaren naarmate men ouder wordt. Dit negatieve verband is het minst sterk voor de leerkrachten en het sterkst voor de sociale beroepen (Cramer's  $V_{an} = 0.246$ ;  $p_{an} = 0.000$ ;  $n_{an} = 4862$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.290$ ;  $p_{so} = 0.000$ ;  $n_{so} = 551$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.189$ ;  $p_{lk} = 0.000$ ;  $n_{lk} = 1038$ ). Tot en met de leeftijdscategorie van 35-44 jaar zitten alle beroepen ongeveer op dezelfde lijn. De verschillen tussen de beroepen doen zich voor het eerst voor in de groep van 45-54-jarigen: het percentage personen in de sociale beroepen inclusief het lerarenberoep, dat zegt zich nog goed te voelen daalt tot (nauwelijks) 80% in vergelijking tot ruim 85% bij de andere hoogopgeleide tewerkgestelden. De afname is ietwat abrupt, wat er op lijkt te wijzen dat zij zich vanaf deze leeftijd echt achteruit voelen gaan. Dit geldt evenzeer voor de andere beroepen (zie ook Burnay, 2008), al verloopt de evolutie bij hen op een meer geleidelijke wijze. Vanaf de leeftijd van 55 jaar, niet toevallig de uitstapleeftijd voor leerkrachten, zien we dat de percentages leerkrachten met een positieve gezondheidsbeleving stagneren en zo uiteindelijk zelfs hoger worden dan bij de groep van andere hoogopgeleide tewerkgestelden. Dit terwijl de sociale beroepen er sterk op achteruit gaan en slechter blijven scoren dan de rest. Het verschil tussen het lerarenberoep en de sociale beroepen wanneer zij 65 jaar of ouder zijn, bedraagt 15%. Leerkrachten blijven zich beter voelen dan de rest tot lang na de leeftijd van 65 jaar.

FIGUUR 5.1 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN EEN POSITIEVE GEZONDHEIDSBELEVING (PER BEROEP) (Y-AS START PAS OP 50%)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Na controle voor de tewerkstellingssituatie van de personen, belangrijk voor de leerkrachten aangezien zij vaker in het prepensioen stappen, en de andere achtergrondvariabelen (zoals geslacht, leeftijd en gewest), vinden we geen verschillen tussen de beroepen. Er worden enkel verschillen vastgesteld naargelang de leeftijd en het gewest. Na toevoeging van de interactietermen wordt het effect van beroep significant bevonden binnen de leeftijdsgroep van 45-54 jaar: de andere hoogopgeleiden maken dan 1.7 keer meer kans op een positieve gezondheidsbeleving dan leerkrachten. De uiteenlopende ontwikkelingen voor de verschillende beroepen op het einde van de loopbaan uit Figuur 5.1, zien we dus ook terug in het model. Zowel de sociale beroepen als de andere beroepen maken minder kans op een positieve gezondheidsbeleving naarmate ze ouder worden. Strikt genomen is dit effect niet veralgemeenbaar voor de sociale beroepen ( $p = 0.127$ ), hoewel ditzelfde effect voor de andere beroepen wel veralgemeenbaar is ( $p = 0.025$ ). Dit komt door het kleinere aantal respondenten waarop de analyse voor de sociale beroepen is berekend. Voor de leerkrachten zien we geen afnemend effect op het einde van hun loopbaan.

TABEL 5.8 KANSVERHOUDINGEN OM DE GEZONDHEID POSITIEF TE BELEVEN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1739)

| Parameter   | Model 1  |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|----------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)   | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept <sup>31</sup>                                       | 6.745    |              | 5.269   |              | 4.339   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 0.840    | 0.207        | 0.842   | 0.217        | 0.849   | 0.239        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.734    | <b>0.050</b> | 1.300   | 0.373        | 1.301   | 0.372        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 1.024    | 0.930        | 1.454   | 0.272        | 1.880   | 0.208        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 1.231    | 0.195        | 1.683   | <b>0.012</b> | 2.199   | <b>0.010</b> |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 0.837    | 0.362        | 0.765   | 0.178        | 0.763   | 0.174        |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 0.748    | <b>0.046</b> | 0.751   | <b>0.049</b> | 0.991   | 0.974        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |          |              | 0.428   | 0.127        | 0.434   | 0.135        |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |          |              | 0.496   | <b>0.025</b> | 0.498   | 0.026        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |          |              |         |              | 0.678   | 0.498        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |          |              |         |              | 0.683   | 0.247        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 1544.340 | 0.019        | 1538.83 | 0.025        | 1537.44 | 0.026        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Leerkrachten voelen zich wel degelijk ongezonder dan de andere hoogopgeleiden als we uitsluitend de leeftijdscategorie van 45-54 jaar bekijken. Vanaf de leeftijd van 55 jaar, de uitstapleeftijd voor leerkrachten maar ook voor de andere sociale beroepen, zien we verschillende ontwikkelingen voor de beroepen. Leerkrachten gaan zich niet slechter voelen wanneer ze ouder worden, terwijl dit voor alle andere beroepen wel geldt. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat veel leerkrachten vanaf dan reeds van hun pensioen genieten: zij voelen zich beter omdat de oorzaak van hun slecht welbevinden is weggenomen. De zeldzame leerkrachten die dan nog aan het werk zijn, zijn allicht meer tevreden en gezonder dan hun gestopte collega's. Door dit alles vinden we een leeftijdscategorie 55-64 jaar van leerkrachten die zich veel gezonder bestempeld dan de anderen. Het lijkt er dus op dat leerkrachten tijdig kunnen stoppen met werken, waardoor hun kwalen weer verdwijnen. Dit is dan weer helemaal niet het geval voor de sociale beroepen.

Ook wat betreft de perceptie van de gezondheidsevolutie zien we in eerste instantie geen duidelijke verschillen in antwoorden naargelang de beroepsgroep. De werkende 45-64-jarigen zeggen in minstens 70% van de gevallen zich in ongeveer dezelfde gezondheidstoestand te bevinden als een

<sup>31</sup> Voor het intercept staat deze waarde onder Exp(B) gelijk aan de kansverhouding voor het behoren tot de ene categorie eerder dan tot de andere categorie gegeven men nul scoort op de onafhankelijke variabelen. Voor de andere parameters stelt de waarde onder Exp(B) de factor voor waarmee de kansverhoudingen groeien per punt dat je wint op de betrokken onafhankelijke variabele.

jaar terug. Leerkrachten zitten minder vaak in de middencategorie ('hetzelfde'). Maar dit gaat wellicht om een toevallig gevonden verschil ( $p = 0.106$ ).

TABEL 5.9 SAMENHANG VAN BEROEP EN DE GEPERCIPIEERDE GEZONDHEIDSEVOLUTIE BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN  
**Beroepen**

| <b>Gezondheidsevolutie (in vgl. tot 1 jaar terug)</b> | <b>Lerarenberoep</b> | <b>Sociale beroepen</b> | <b>Andere beroepen</b> | <b>Totaal</b> | <b>Cramer's V</b> | <b>p</b> |
|---|----------------------|-------------------------|------------------------|---------------|-------------------|----------|
| Iets tot veel beter                                   | 17.6%                | 18.7%                   | 13.1%                  | 14.3%         | 0.051             | 0.106    |
| Hetzelfde   | 70.4%                | 72.0%                   | 77.6%                  | 75.9%         |                   |          |
| Veel tot iets slechter                                | 12.0%                | 9.3%                    | 9.3%                   | 9.8%          |                   |          |
| n   | 250                  | 107                     | 1085                   | 1442          |                   |          |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Leerkrachten die vroegtijdig op pensioen zijn, rapporteren dezelfde gezondheidsevolutie als zij die nog werken. Ook voor de andere hoogopgeleide werkkrachten geldt dit. We vinden bijgevolg geen verband tussen beide variabelen. Als we in tweede instantie de personen op ziekte en invaliditeit meenemen in de analyse, verandert er nauwelijks iets (Cramer's  $V_{an} = 0.021$ ;  $p_{an} = 0.756$ ;  $n_{an} = 1264$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.047$ ;  $p_{lk} = 0.656$ ;  $n_{lk} = 385$ ).

TABEL 5.10 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEZONDHEIDSEVOLUTIE BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| <b>Gezondheidsevolutie (in vgl. tot 1 jaar terug)</b> | <b>Beroepen</b>      |          |        |                        |          |        |
|---|----------------------|----------|--------|------------------------|----------|--------|
|   | <b>Lerarenberoep</b> |          |        | <b>Andere beroepen</b> |          |        |
| <b>Tewerkstellingssituatie</b>                        | Werkt                | Pensioen | Totaal | Werkt                  | Pensioen | Totaal |
| Iets tot veel beter                                   | 17.6%                | 18.9%    | 18.0%  | 13.1%                  | 16.4%    | 13.5%  |
| Hetzelfde   | 70.4%                | 68.5%    | 69.8%  | 77.6%                  | 77.0%    | 77.5%  |
| Veel tot iets slechter                                | 12.0%                | 12.6%    | 12.2%  | 9.3%                   | 6.6%     | 9.0%   |
| n   | 250                  | 127      | 377    | 1085                   | 152      | 1237   |
| Cramer's V  | 0.020                |          |        | 0.042                  |          |        |
| p   | 0.929                |          |        | 0.328                  |          |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De perceptie dat de gezondheid beter wordt, neemt af bij alle hoogopgeleide werknemers naarmate zij ouder worden. De perceptie dat de gezondheid daarentegen slechter wordt, neemt toe. Het aandeel mensen dat de gezondheid even goed inschat als een jaar geleden, blijft schommelen rond 76%. De sociale beroepen alsook het lerarenberoep wijken hier niet sterk vanaf.

TABEL 5.11 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN GEZONDHEIDSEVOLUTIE BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Beroepen         | Gezondheidsevolutie<br>(in vgl. tot 1 jaar terug) | Leeftijd |       |       |       |       | Cramer's V | p            |
|------------------|---|----------|-------|-------|-------|-------|------------|--------------|
|                  |   | 18-34    | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65+   |            |              |
| Lerarenberoep    | Iets tot veel beter                               | 16.5%    | 15.5% | 20.5% | 16.7% | 9.2%  | 0.095      | <b>0.010</b> |
|                  | Hetzelfde   | 77.9%    | 76.7% | 68.3% | 70.7% | 76.7% |            |              |
|                  | Veel tot iets slechter                            | 5.6%     | 7.8%  | 11.2% | 12.6% | 14.1% |            |              |
|                  | n   | 249      | 206   | 224   | 198   | 163   |            |              |
| Sociale beroepen | Iets tot veel beter                               | 15.1%    | 16.2% | 20.4% | 20.8% | 5.5%  | 0.128      | <b>0.021</b> |
|                  | Hetzelfde   | 76.9%    | 77.9% | 67.6% | 64.6% | 74.5% |            |              |
|                  | Veel tot iets slechter                            | 8.1%     | 5.8%  | 12.0% | 14.6% | 20.0% |            |              |
|                  | n   | 186      | 154   | 108   | 48    | 55    |            |              |
| Andere beroepen  | Iets tot veel beter                               | 16.6%    | 14.7% | 13.4% | 12.7% | 11.4% | 0.080      | <b>0.000</b> |
|                  | Hetzelfde   | 76.1%    | 77.5% | 76.6% | 77.7% | 71.4% |            |              |
|                  | Veel tot iets slechter                            | 7.3%     | 7.8%  | 9.9%  | 9.7%  | 17.2% |            |              |
|                  | n   | 1622     | 1239  | 895   | 528   | 577   |            |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De multivariate toetsing van alle effecten (geslacht, leeftijd, beroep, tewerkstellingssituatie en gewest) levert geen nieuwe inzichten. Wat betreft de perceptie van de gezondheidsevolutie zien we enkel dat vrouwen minder kans maken om de middencategorie ('hetzelfde') te antwoorden. Ook het Brussels en Waals Gewest maakt meer kans om de gezondheid te zien verbeteren. Na toevoeging van de interactietermen komen hier en daar lichtsignificante beroepseffecten de kop opsteken, maar de effecten zijn echter onduidelijk. Een ander interessant effect dat blijkt te bestaan is het effect van pensionering. Los van precieze significanties, stellen we vast dat mensen na pensionering meer kans maken om een betere gezondheid te rapporteren en tegelijkertijd minder kans maken om een slechtere gezondheid te rapporteren. Het staken van de arbeid heeft klaarblijkelijk een positief effect op de perceptie van de gezondheid.

Hoofdstuk 5 – Secundaire analyses gezondheidsenquête

TABEL 5.12 KANSVERHOUDINGEN OM DE GEZONDHEID TE ZIEN VERBETEREN OF TE ZIEN VERSLECHTEREN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1738)

|   | Parameter   | Model 1   |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---|-----------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   |   | Exp(B)    | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Iets tot veel beter ten opzichte van hetzelfde                | Intercept   |           |              |         |              |         |              |
|   | Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.481     | <b>0.007</b> | 1.484   | <b>0.007</b> | 1.488   | <b>0.007</b> |
|   | Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.769     | 0.146        | 0.552   | 0.066        | 0.554   | 0.067        |
|   | Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 1.005     | 0.985        | 0.967   | 0.916        | 1.044   | 0.930        |
|   | Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.771     | 0.124        | 0.650   | <b>0.041</b> | 0.743   | 0.390        |
|   | Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 1.442     | 0.099        | 1.552   | 0.052        | 1.548   | 0.053        |
|   | Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.480     | <b>0.012</b> | 1.483   | <b>0.012</b> | 1.655   | 0.110        |
|   | Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |           |              | 0.957   | 0.944        | 0.951   | 0.937        |
|   | Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |           |              | 1.578   | 0.177        | 1.575   | 0.179        |
|   | Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |           |              |         |              | 0.917   | 0.882        |
|   | Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |           |              |         |              | 0.847   | 0.654        |
|   | Veel tot iets slechter ten opzichte van hetzelfde             | Intercept |              |         |              |         |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 |   | 1.397     | 0.054        | 1.396   | 0.055        | 1.369   | 0.071        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     |   | 1.105     | 0.617        | 1.151   | 0.699        | 1.168   | 0.673        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              |   | 0.778     | 0.466        | 0.755   | 0.505        | 0.423   | 0.162        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               |   | 0.700     | 0.073        | 0.719   | 0.200        | 0.404   | <b>0.012</b> |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   |   | 0.869     | 0.596        | 0.854   | 0.564        | 0.852   | 0.562        |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      |   | 1.136     | 0.473        | 1.135   | 0.478        | 0.603   | 0.119        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |   |           |              | 1.122   | 0.873        | 1.054   | 0.943        |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |   |           |              | 0.929   | 0.853        | 0.910   | 0.812        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |   |           |              |         |              | 2.626   | 0.181        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |   |           |              |         |              | 2.445   | <b>0.025</b> |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               |   |           |              | 244.505 | 0.025        | 241.998 | 0.027        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004



### **Synthese voor subjectieve gezondheid**

De werkende leerkrachten maken evenveel kans om een goede gezondheid te rapporteren op het einde van hun loopbaan als hun hoogopgeleide collega's in de andere beroepen. Dit zegt echter weinig omdat het mogelijk is dat de leerkrachten die zich slechter voelen de arbeidsmarkt reeds hebben verlaten via prepensioen, ziekte of invaliditeit waardoor de eigenlijke verschillen verborgen blijven. Indien leerkrachten vroegtijdig zouden uittreden omwille van gezondheidsredenen, zou in de eerste plaats moeten blijken dat ze vaker in het statuut van ziekte of invaliditeit zitten. Dit geldt namelijk voor beroepen waarin voornamelijk laaggeschoolden zijn tewerkgesteld (en in mindere mate voor de sociale, allicht verplegende, beroepen). Dit bleek voor leerkrachten echter niet het geval. Leerkrachten zitten even vaak en dus even zelden in het statuut van ziekte of invaliditeit als de andere hoogopgeleide werknemers. Indien ons vermoeden klopt dat leerkrachten eerder het prepensioen (meer bepaald het TBS-stelsel) aanwenden in plaats van het statuut van ziekte en invaliditeit bij gezondheidsproblemen, zouden we een zekere samenhang moeten vinden tussen de gezondheidsbeleving en de tewerkstellingssituatie (verder werken versus prepensioen). Maar het verband tussen gezondheidsbeleving en tewerkstellingssituatie is bij hen zo goed als afwezig. We stelden weliswaar vast dat werkende leerkrachten in de leeftijdsgroep 45-54 jaar zich slechter voelen dan andere werkende hoogopgeleiden in die leeftijdscategorie. Er doet zich wel geen verschil voor met de sociale beroepen op die leeftijd. Na de leeftijd van 55 jaar (en zelfs tot na de leeftijd van 65 jaar) namen we het omgekeerde waar: leerkrachten rapporteerden dan een betere gezondheid dan al de rest. De leeftijdseffecten op de gezondheidsbeleving lopen voor elke beroepsgroep anders. Leerkrachten hebben een dip in de leeftijdscategorie van 45-54 jaar maar houden zich betrekkelijk goed na hun (pre)pensioen terwijl de anderen er met de leeftijd steeds sterk(er) op achteruit gaan. Dit doet veronderstellen dat leerkrachten wel uittreden omwille van een slechte gezondheid, maar dat deze klachten verdwijnen zodra zij stoppen met werken. Hierdoor vinden we geen samenhang tussen de gezondheidsbeleving en tewerkstellingssituatie. We zien daarentegen dat de gezondheidsbeleving even positief blijft na het prepensioen.

#### **5.1.3 Mentale gezondheid**

Een tiental jaren geleden werd de onderwijssector doorgelicht op het voorkomen van stress. Hierbij werd bij wijze van stressindicator het psychisch onwelbevinden gemeten van ruim 12.000 leerkrachten (Steyaert, Janssens & Hellings, 1998). Voor de meting van dat psychisch onwelbevinden werd de General Health Questionnaire (verder GHQ) gebruikt, dit is een internationaal gevalideerde maat op basis van 12 vragen die de aanwezigheid van psychische klachten zoals spanning,

concentratiemoeilijkheden en lusteloosheid uitdrukt<sup>32</sup>. Deze maat legt nergens een verband met arbeid en meet stress in het algemeen: het gaat dus niet over werkstress in het bijzonder. De stresscores van leerkrachten werden toen vergeleken met de scores van de Vlaamse beroepsbevolking uit ander onderzoek. De onderzoekers concludeerden dat de gemiddelde leerkrachtenscore ver boven de gemiddelde waarde lag van de doorsnee werknemer. In de databank van de gezondheidsenquête vinden we dezelfde indicator terug. We kunnen dus binnen het kader van dit onderzoek gelijkaardige analyses maken.

We merken op dat de gemiddelde stressscore van de leerkrachten hoger ligt dan de scores van de sociale beroepen en van de rest van de hoogopgeleide werkende bevolking. Het verschil wordt significant bevonden: de kans dat het om een toevallig gevonden verschil gaat, is zeer klein. Leerkrachten hebben meer psychische klachten op het einde van hun loopbaan dan anderen. Ze worden daarin weliswaar op de voet gevolgd door de verplegende beroepen en de sociaal werkers en maatschappelijk assistenten.

TABEL 5.13 SAMENHANG VAN BEROEP EN HET PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ-12) BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| GHQ-12            | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Eta <sup>2</sup> | p            |
|-------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------------|--------------|
|                   | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |                  |              |
| Gemiddelde score  | 1.60          | 1.52             | 1.19            | 1.29   | 0.005            | <b>0.023</b> |
| Standaarddeviatie | 2.580         | 2.752            | 2.193           | 2.313  |                  |              |
| n                 | 251           | 107              | 1094            | 1452   |                  |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

In tabel 5.14 bekijken we de stresscores naargelang de tewerkstelling van de respondenten. We zien een duidelijke afname van de stressscore wanneer leerkrachten (vroegtijdig) op pensioen gaan. Bij de andere hoogopgeleiden is de afname veel kleiner en daarenboven niet significant. De werkende leerkrachten van 45 jaar en ouder ervaren meer psychische klachten dan hun gepensioneerde collega's. Ook al meet de GHQ-12 geen werkstress, de klachten gemeten aan de hand van deze indicator zijn in het geval van leerkrachten onmiskenbaar gerelateerd aan arbeid. Als we in tweede instantie de personen op ziekte en invaliditeit meenemen in de analyse (zie tabel 3 in bijlage), zien we de verschillen tussen werkenden en vroegtijdig gepensioneerden verkleinen ( $\text{Eta}^2_{an} = 0.000$ ;  $p_{an} = 0.993$ ;  $n_{an} = 1276$ ;  $\text{Eta}^2_{lk} = 0.006$ ;  $p_{lk} = 0.138$ ;  $n_{lk} = 387$ ). De stresscores van zij die uitgestroomd zijn via ziekte of invaliditeit zijn hoger en jagen zo de stresscores van de gepensioneerden de hoogte in. Dit kan betekenen dat de respondenten in ziekte of invaliditeit een aanhoudende en ernstige vorm van stress hebben die zelfs na het stopzetten van de arbeid niet weggaat (als deze arbeidsgerelateerd was). Zij zitten in dit statuut omwille van stress. Het kan echter ook betekenen dat de stressklachten die zij ervaren niet afkomstig zijn van arbeid (die ze immers gestaakt hebben) maar een andere oorzaak hebben.

<sup>32</sup> De schaal loopt van 0 tot en met 12 en hoe hoger de score van GHQ-12, hoe meer klachten en hoe slechter dus het psychisch welbevinden. De score drukt met andere woorden de ernst uit van het psychisch onwelbevinden.

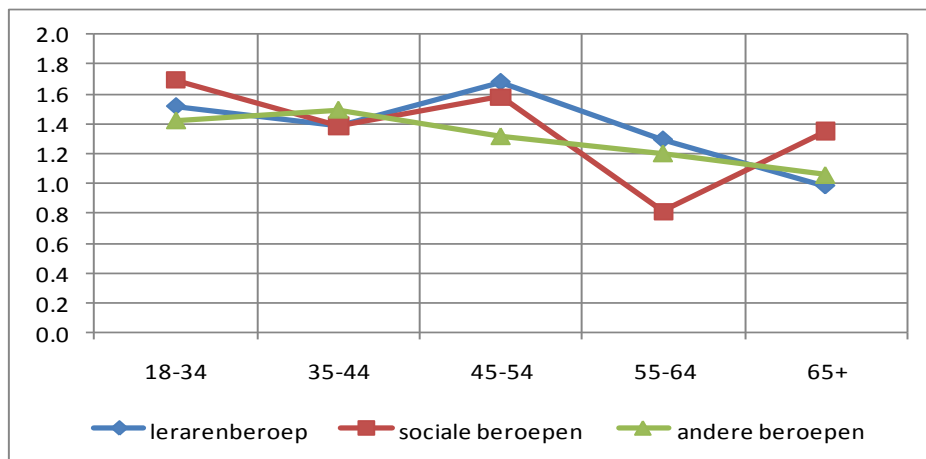
TABEL 5.14 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN HET PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ-12) BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| GHQ-12<br>Tewerkstellingssituatie | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|-----------------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|                                   | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
|                                   | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Gemiddelde score                  | 1.60          | 1.01        | 1.40   | 1.19            | 0.90        | 1.16   |
| Standaarddeviatie                 | 2.580         | 1.768       | 2.352  | 2.193           | 2.157       | 2.190  |
| n                                 | 251           | 128         | 379    | 1094            | 155         | 1249   |
| Eta <sup>2</sup>                  | 0.014         |             |        | 0.002           |             |        |
| p                                 | 0.020         |             |        | 0.114           |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

In Figuur 5.2 (en tabel 4 in bijlage) tonen we de gemiddelde scores per leeftijdsgroep. De stresscores van de doorsnee werknemer nemen lichtjes af naarmate men ouder wordt ( $Eta^2_{an} = 0.003$ ;  $p_{an} = 0.002$ ;  $n_{an} = 4887$ ). Bij leerkrachten en de sociale beroepen zien we groter wordende stresscores in functie van leeftijd met een piek van stressklachten in de leeftijdscategorie van 45-54 jaar. De klachten lopen vanaf de leeftijd van 55 jaar weer terug ( $Eta^2_{so} = 0.01$ ;  $p_{so} = 0.27$ ;  $n_{so} = 549$ ;  $Eta^2_{lk} = 0.01$ ;  $p_{lk} = 0.06$ ;  $n_{lk} = 1050$ ). Dit wijst er op dat arbeid wellicht zwaarder valt voor leerkrachten naarmate ze ouder worden. Wanneer leerkrachten gepensioneerd zijn, daalt hun stress weer, zoals we reeds zagen in tabel 5.14. Dit alles zagen we ook in het stressonderzoek van Steyaert, Janssens en Hellings. De daling van de scores hebben wellicht te maken met het gegeven dat vanaf 55 jaar heel wat leerkrachten en sociale beroepen vervroegd uitreden: slechts een kwart van de leerkrachten en een derde van de sociale beroepen is dan nog aan het werk (zie tabel 5.4). Het verschil tussen leerkrachten en de sociale beroepen bestaat er in dat de klachten van leerkrachten tot na de leeftijd van 65 afnemen, voor de sociale beroepen stellen we vast dat vanaf deze leeftijd de klachten weer de kop op steken.

FIGUUR 5.2 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN HET PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ-12) (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHT TOT SCORE 2.0, DE MAXIMUMSCORE IS 12.0.)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Nu kunnen we de stresscores uit het onderzoek van Steyaert, Janssens en Hellings (1998) vergelijken met de scores uit de gezondheidsenquête. De gemiddelde stresscores voor leerkrachten in de leeftijdscategorieën 45-49; 50-54 en 55-59 uit het eerstgenoemde onderzoek bedragen minstens 3 op de stressmaat (en ongeveer 2.5 in leeftijdscategorie 60+). Dit zijn scores die ruim boven de leerkrachtenscores liggen in de gezondheidsdata (zie Figuur 5.2 en Tabel )<sup>33</sup>. Deze scores stijgen immers nooit uit boven score 2. Een eerste verklaring luidt dat het gaat om steekproeffluctuaties waarbij het best mogelijk is verschillen tussen steekproeven te vinden. Echter, een verschil van 1.5 op de stressmaat is veel.

Een andere bemerking die we reeds eerder maakten met betrekking tot onderzoek waarbij de bedoeling geëxpliciteerd wordt (zie Elchardus et al., 2009), is dat respondenten met de bedoeling van het onderzoek in het achterhoofd de neiging hebben om bepaalde problemen sterk te benadrukken. Als in tijdsbudgetonderzoek uitsluitend gevraagd wordt naar arbeidsgerichte activiteiten, hebben respondenten de neiging om zo veel mogelijk activiteiten onder arbeid te plaatsen. Vermoedelijk geldt ook dat wanneer leerkrachten verschillende vragen worden gesteld in het kader van een onderzoek naar stress en werkdruk in het Vlaams onderwijs, leerkrachten deze klachten overrapporteren. In het kader van de gezondheidsenquête werden er naast stressklachten tal van andere gezondheidsproblemen aangekaart, er werd bovendien nooit verwezen naar het werk als oorzaak van gezondheidsklachten. Om deze reden achten we de scores uit de gezondheidsenquête betrouwbaarder.

De leerkrachtenscores uit de gezondheidsenquête liggen ongeveer de helft lager dan in het onderzoek van Steyaert, Janssens en Hellings en de verschillen met de rest van de actieve bevolking zijn dus ook minder uitgesproken. We stelden weliswaar significante verschillen vast tussen de leerkrachten en elders tewerkgestelden op het einde van hun carrière. We stelden ook vast dat leerkrachten 45+ meer klachten rapporteren dan hun jongere collega's.

Na controle voor de achtergrondkenmerken wordt het beroepseffect net niet significant bevonden ( $p = 0.092$ ). Een gedeelte van dat beroepseffect wordt dus weg verklaard door het geslacht van de respondenten: vrouwen vertonen meer psychische klachten dan mannen. Dit verklaart ten dele waarom leerkrachten als beroepsgroep meer klachten vertonen dan de andere beroepen, aangezien de meerderheid van de leerkrachten vrouw is. We zien bovendien dat respondenten in prepensioen minder stress rapporteren dan zij die nog aan de slag zijn. Ook in het Brussels en Waals Gewest hebben de geënquêteerden meer stressklachten. Als een interactieterm wordt toegevoegd voor de tewerkstellingssituatie en het beroep, zien we het effect van beroep significant worden: werkende leerkrachten hebben beduidend meer stress dan andere hoogopgeleiden op het einde van hun

---

<sup>33</sup> Ook de gemiddelde leerkrachtenscore (over alle leeftijden heen) uit de gezondheidsenquête is lager dan deze uit het stressonderzoek van Steyaert, Janssens en Hellings. De onderzoekers uit dit laatste onderzoek vonden een gemiddelde leerkrachtenscore van 2.82 (!) en een gemiddelde score van 1.40 voor de Vlaamse actieve bevolking, waar deze bij ons respectievelijk 1.40 en 1.37 bedragen. De conclusie dat de leerkrachtenscore ver boven de gemiddelde waarde van de doorsnee werknemer ligt, kunnen we voor onze bevindingen zeker niet maken.

carrière. In vergelijking met de sociale beroepen vertonen ze een zelfde niveau van stress. Wanneer leerkrachten vroegtijdig stoppen met werken, valt een groot deel van de stressklachten weg. Dit laatste geldt trouwens voor alle respondenten.

TABEL 5.15 PARAMETERSCHATTINGEN VAN DE EFFECTEN VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN OP DE GHQ-12-SCORE (N = 1751)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | B       | p            | B       | p            | B       | p            |
| Intercept <sup>34</sup>                                       | 1.147   |              | 1.207   |              | 1.275   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 0.434   | <b>0.000</b> | 0.439   | <b>0.000</b> | 0.437   | <b>0.000</b> |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | -0.074  | 0.576        | -0.067  | 0.612        | -0.071  | 0.595        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | -0.163  | 0.494        | -0.197  | 0.453        | -0.522  | 0.182        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | -0.233  | 0.092        | -0.314  | <b>0.049</b> | -0.369  | 0.135        |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | -0.390  | <b>0.025</b> | -0.584  | <b>0.027</b> | -0.582  | 0.027        |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 0.248   | <b>0.032</b> | 0.247   | <b>0.032</b> | 0.147   | 0.548        |
| Beroep*Tewerkstelling (1 = sociale beroepen*prepensioen)      |         |              | -0.050  | 0.939        | -0.065  | 0.920        |
| Beroep*Tewerkstelling (1 = andere beroepen*prepensioen)       |         |              | 0.332   | 0.286        | 0.332   | 0.286        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 0.541   | 0.259        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 0.084   | 0.764        |
| R <sup>2</sup>  | 0.016   |              | 0.016   |              | 0.015   |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Wanneer de score op de GHQ-12 groter of gelijk is aan 2, spreekt men reeds van iemand met *psychological distress* of psychische klachten. Een score groter of gelijk aan 4, indiceert iemand met (kans op) een milde psychische aandoening (zie gezondheidsenquête en Jackson, 2007). We bekijken vervolgens het relatieve aantal respondenten dat hoger of gelijk scoorde aan 2 op de GHQ-12. Een score van 1 geeft aan dat een persoon vaker dan gewoonlijk bijvoorbeeld concentratieproblemen heeft, maar dat betekent hoegenaamd niet dat deze persoon echt zorgen heeft en dus psychische klachten vertoont, hiervoor moet men minstens nog een ander probleem vertonen. De GHQ 2+ geeft bijgevolg aan of iemand zonder klachten is of niet. Als we deze variabele bekijken voor de verschillende beroepsgroepen, stellen we vast dat er meer probleemgevallen zijn onder de leerkrachten. 32% van hen heeft een score gelijk aan 2 of meer, bij de anderen gaat het om 24 à 27%. Deze bevinding ligt in de lijn van de voorgaande resultaten.

<sup>34</sup> De waarde onder B voor het intercept staat voor de score op de GHQ-12 wanneer alle onafhankelijke waarden gelijk zijn aan 0 of de persoon dus behoort tot de referentiecategorie.

TABEL 5.16 SAMENHANG VAN BEROEP EN DE PREVALENTIE VAN PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ 2+) BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| GHQ 2+            | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p            |
|-------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|--------------|
|                   | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |              |
| Ja: onwelbevinden | 31.5%         | 27.1%            | 23.9%           | 25.4%  | 0.067      | <b>0.040</b> |
| n                 | 251           | 107              | 1094            | 1452   |            |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Ook voor de vergelijking volgens de tewerkstellingssituatie van 45-64-jarigen en volgens leeftijdsgroep, vinden we resultaten die gelijken op de voorgaande bevindingen. Dit komt uiteraard omdat GHQ 2+ berust op identiek dezelfde vragen als GHQ-12: de eerste drukt het (relatieve) aantal ziektegevallen uit, de tweede de ernst van het onwelbevinden. Omdat de resultaten sterk gelijken op elkaar verwijzen we voor deze cijfers naar de bijlage (zie tabel 5, tabel 6, figuur 1 en tabel 7 in bijlage).

In de gezondheidsenquête vinden we nog een aantal andere indicatoren van mentale gezondheid terug waaronder het voorkomen van depressies. Werkende leerkrachten ouder dan 45 jaar rapporteren merkkelijk vaker dan anderen een depressie te hebben gehad gedurende het jaar voorafgaand aan de enquêtering. Het gaat hier niet om klachten die gemeten zijn aan de hand van één of ander instrument in de vragenlijst (zoals bij psychische klachten), maar om zelfrapportage. Dit betekent dus helemaal niet dat het in alle gevallen effectief gaat om depressie. Frappant is toch dat bijna één op de tien leerkrachten zegt last te hebben gehad van een depressie. Bij de andere hoogopgeleiden gaat het slechts om 4%. Als we tevens kijken naar het gebruik van antidepressiva gedurende twee weken voorafgaand de enquête, zien we dat leerkrachten vaker deze middelen gebruikten (zie tabel 8 in bijlage): 8.8% van de leerkrachten, 3.6% van de sociale beroepen en 4.1% van de andere hoogopgeleiden gebruikte antidepressiva gedurende de referentieperiode (Cramer's V = 0.083; p = 0.005; n = 1542).

TABEL 5.17 SAMENHANG VAN BEROEP EN DE PREVALENTIE VAN DEPRESSIE BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Depressie | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p            |
|-----------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|--------------|
|           | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |              |
| Ja        | 9.5%          | 8.9%             | 3.5%            | 4.9%   | 0.116      | <b>0.000</b> |
| n         | 262           | 112              | 1164            | 1538   |            |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Het aantal depressies neemt lichtjes af bij leerkrachten en neemt lichtjes toe bij de andere hoogopgeleiden in onze steekproef nadat zij vroegtijdig op pensioen gegaan zijn. De kansen dat dit eerder toevallige verschillen zijn, zijn veel te groot om te veralgemenen naar de populatie. Als we in tweede instantie de personen op ziekte of invaliditeit rekenen tot de gepensioneerde werknemers, zien we het aantal depressies bij de gepensioneerden zowel bij leerkrachten als bij de anderen stijgen. Bij de laatsten ontstaat zelfs een significant zwak verband (Cramer's  $V_{an} = 0.079$ ;  $p_{an} = 0.004$ ;  $n_{an} =$

1349; Cramer's  $V_{ik} = 0.003$ ;  $p_{ik} = 0.951$ ;  $n_{ik} = 401$ ). Dit betekent dat mensen met een depressie in het statuut van ziekte en invaliditeit zitten.

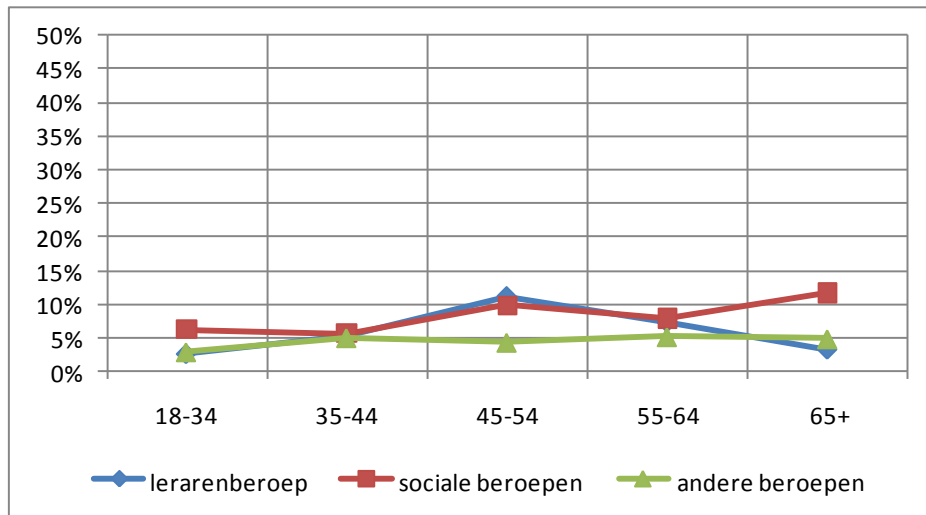
TABEL 5.18 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN DE PREVALENTIE VAN DEPRESSIE BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Depressie<br>Tewerkstellingssituatie | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|--------------------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|                                      | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
|                                      | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja                                   | 9.5%          | 6.9%        | 8.7%   | 3.5%            | 4.5%        | 3.6%   |
| n                                    | 262           | 131         | 393    | 1164            | 155         | 1319   |
| Cramer's V                           | 0.045         |             |        | 0.017           |             |        |
| p                                    | 0.374         |             |        | 0.535           |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De sociale beroepen met inbegrip van het lerarenberoep rapporteren meer depressies in de leeftijdsgroep 45-54 jaar. In beide gevallen dalen de percentages na 55 jaar weer tot op gelijke hoogte met de andere hoopgeleide tewerkgestelden. Veel leerkrachten en werknemers uit de sociale beroepen zijn vanaf die leeftijd uit hun beroep getreden: dit doet sterk vermoeden dat de depressies bij hen hun oorzaak vinden in hun arbeidssituatie. De depressies verdwijnen immers weer na pensioen. Na de leeftijd van 65 jaar zien we echter weer een stijging bij de sociale beroepen.

FIGUUR 5.3 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN DE PREVALENTIE VAN DEPRESSIE (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%.)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Bij simultane toetsing van alle achtergrondkenmerken blijft het verschil tussen het lerarenberoep en de andere beroepen significant. Tussen het lerarenberoep en de sociale beroepen werd geen verschil gevonden.

TABEL 5.19 KANSVERHOUDINGEN OM EEN DEPRESSIE TE HEBBEN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1843)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.073   |              | 0.086   |              | 0.111   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.081   | 0.736        | 1.077   | 0.750        | 1.068   | 0.776        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.850   | 0.556        | 0.483   | 0.108        | 0.482   | 0.108        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 0.939   | 0.866        | 0.876   | 0.752        | 0.576   | 0.428        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.393   | <b>0.000</b> | 0.290   | <b>0.000</b> | 0.190   | <b>0.001</b> |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 0.961   | 0.983        | 1.170   | 0.661        | 1.182   | 0.642        |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.508   | 0.098        | 1.515   | 0.095        | 1.067   | 0.866        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 1.045   | 0.661        | 1.007   | 0.994        |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 2.410   | 0.079        | 2.398   | 0.081        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 1.844   | 0.447        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 1.777   | 0.285        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 715.61  | 0.035        | 712.16  | 0.040        | 710.84  | 0.042        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

### Synthese voor mentale gezondheid

Aan de hand van drie variabelen werden de aanwezigheid en de ernst van mentale problemen nagegaan bij de beroepsbevolking van 45 jaar en ouder. De eerste twee indicatoren zijn gebaseerd op de General Health Questionnaire: één maat voor de ernst van psychische stressklachten (GHQ-12), en één indicator voor de aanwezigheid van een psychische aandoening (GHQ 2+). Verder werd de prevalentie nagegaan van depressies tijdens het jaar voorafgaand de enquête. We vergeleken de leerkrachten met andere beroepsgroepen om zo een beeld te krijgen van de mentale gezondheid van leerkrachten op het einde van hun loopbaan. Uit de analyses blijkt telkens dat leerkrachten een slechtere mentale gezondheid hebben op het einde van hun carrière. Werkende leerkrachten rapporteren meer stressklachten dan hun collega's in de andere beroepen. Onder leerkrachten zijn er bijgevolg ook meer mensen waarvan we mogen zeggen dat ze psychisch echt een probleem hebben: zij behalen minstens een score 2 op de GHQ-12. Voor depressies geldt hetzelfde: hoogopgeleide personen maken 0.4 keer meer (of 2.5 keer minder) kans op een depressie dan leerkrachten. In vergelijking met de sociale beroepen vertoont de leerkrachtengroep enkel sterke gelijkenissen. De psychische klachten die de werkende bevolking rapporteert, nemen sterk af in het prepensioen. Dit is een teken dat dit soort problemen sterk arbeidsgerelateerd is. Dit is voor iedereen zo, alleen is de gezondheidsverbetering die daaruit volgt, vaak sterker voor de leerkrachten.



### 5.1.4 Chronische aandoeningen

We hebben reeds een idee gekregen van de mentale gezondheid van leerkrachten. In dit hoofdstuk komen klachten van lichamelijke aard aan bod. We bekijken het voorkomen van langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps bij de verschillende beroepsgroepen. In de eerste plaats kijken we naar het aantal respondenten dat een chronische aandoening rapporteert. In de tweede plaats zullen we aan de hand van verschillende soorten aandoeningen, kijken om welke klachten het precies gaat.

Zoals eerder is gebleken bij de andere gezondheidsindicatoren die we besproken hebben, zien we dat leerkrachten op leeftijd het een beetje slechter doen. In dit geval stellen we vast dat bijna drie werkende leerkrachten op de tien een chronische aandoening registreerden. Dit is meer dan bij de sociale en andere beroepen waar het relatieve aantal schommelt rond 23%.

TABEL 5.20 SAMENHANG VAN BEROEP EN DE PREVALENTIE VAN EEN CHRONISCHE AANDOENING BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Chronische aandoening | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p     |
|-----------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|-------|
|                       | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |       |
| Ja                    | 29.4%         | 23.2%            | 22.6%           | 23.8%  | 0.060      | 0.063 |
| n                     | 262           | 112              | 1170            | 1544   |            |       |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Pregepensioneerde werknemers hebben vaker last van een chronische aandoening dan werknemers die nog aan de slag zijn. Bij de leerkrachten is het verschil tussen beide vergelijkingsgroepen veel kleiner: dit komt doordat de leerkrachten die nog aan het werk zijn, vaker klachten hebben. Als we in tweede instantie de personen op ziekte en invaliditeit meenemen in de analyse, zien we sterker wordende verbanden (Cramer's  $V_{an} = 0.190$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{an} = 1356$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.091$ ;  $p_{lk} = 0.069$ ;  $n_{lk} = 403$ ). Mensen die reeds gestopt zijn met werken (via het prepensioen of via de weg van ziekte en invaliditeit), rapporteren vaker een chronische aandoening dan werkende mensen. Hieruit blijkt dat deze mensen voortijdig zijn gestopt met werken naar alle waarschijnlijkheid omwille van hun slechtere gezondheid. Dat mensen naar aanleiding van het prepensioen een chronische aandoening hebben gekregen lijkt ons mogelijk doch minder aannemelijk dan het omgekeerde geval. Het verband voor leerkrachten is weliswaar minder duidelijk: het lijkt er op dat het voor leerkrachten niet geldt of alleszins niet zo sterk is. Zij blijven, zelfs met een langdurige aandoening, langer aan de slag.

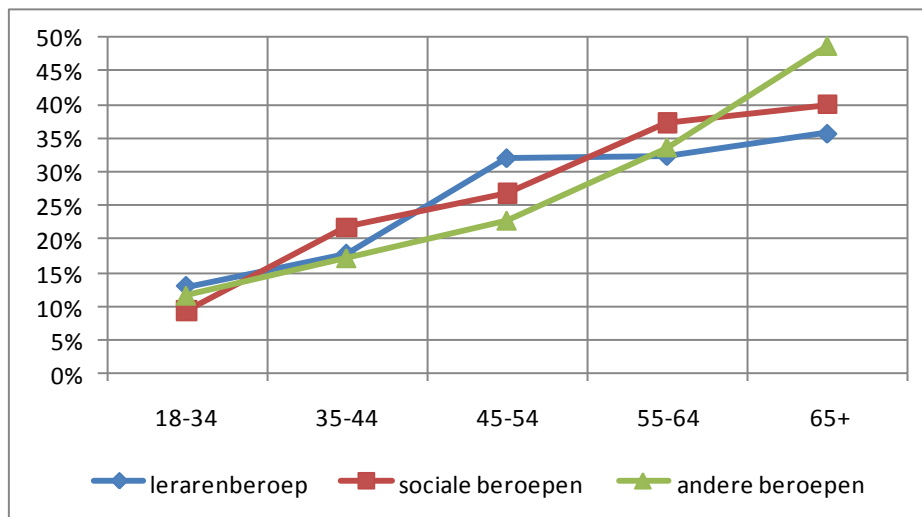
TABEL 5.21 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN DE PREVALENTIE VAN EEN CHRONISCHE AANDOENING BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Chronische aandoening<br>Tewerkstellingssituatie | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|--|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|  | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
|  | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja   | 29.4%         | 34.6%       | 31.1%  | 22.6%           | 37.2%       | 24.3%  |
| n  | 262           | 133         | 395    | 1170            | 156         | 1326   |
| Cramer's V                                       | 0.053         |             |        | 0.110           |             |        |
| p  | 0.292         |             |        | <b>0.000</b>    |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Chronische aandoeningen gaan gelijk op met de leeftijd: elke leeftijdsgroep rapporteert meer langdurige ziekten of aandoeningen dan de leeftijdsgroep voor hen (Cramer's  $V_{an} = 0.292$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{an} = 5277$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.257$ ;  $p_{so} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{so} = 577$ ). Bij leerkrachten zien we een ietwat abrupte stijging van chronische aandoeningen in de leeftijdscategorie van 45-54 jaar om daarna te stabiliseren in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar (Cramer's  $V_{lk} = 0.212$ ;  $p_{lk} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{lk} = 1100$ ). De verklaring voor de plotse stijging en de stabilisatie van chronische aandoeningen nadien, ligt vermoedelijk in hun arbeidssituatie. We weten immers dat zeven leerkrachten op de tien na hun 55 jaar niet meer werkzaam zijn waardoor de chronische aandoeningen, die bij de andere beroepsgroepen stijgen, blijkaar bij hen uitblijven.

FIGUUR 5.4 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN DE PREVALENTIE VAN EEN CHRONISCHE AANDOENING (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%.)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De kans om een chronische aandoening te hebben, is groter in het Brussels en het Waals Gewest en is ook groter voor mensen in het prepensioen. Leeftijd wordt in dit model niet significant bevonden, hoewel het op basis van een ruimere steekproef van alle leeftijden, wel degelijk significant is. Maar los

van het leeftijdseffect, is er dus ook nog een samenhang met pensionering. Mensen die vroegtijdig op pensioen zijn, rapporteren meer aandoeningen. Figuur 5.4 wijst er ons echter op dat de leeftijdseffecten voor de verschillende beroepen verschillend zijn, en dat we interactietermen dienen toe te voegen. Uit dit multivariaat model blijkt dat hoogopgeleide personen ongeveer de helft minder kans maken dan leerkrachten om een chronische aandoening te rapporteren in de leeftijdscategorie van 45-54 jaar. Tussen leerkrachten en de sociale beroepen zien we dan geen verschil. Voor leerkrachten is er geen effect van leeftijd op de kans een chronische aandoening te hebben. Zoals we eerder zagen, stabiliseert bij hen na de leeftijd van 55 jaar het aantal ziektegevallen. De leeftijdseffecten van de sociale beroepen en de rest, wijken hier significant van af: sociale beroepen vertonen twee ( $0.673 \times 3.037 = 2.044$ ) keer meer kans op een chronische aandoening wanneer ze tot een hogere leeftijdsgroep behoren, de andere hoogopgeleiden tot 1.3 ( $0.673 \times 1.972 = 1.327$ ) keer meer kans. Dit betekent allicht dat leerkrachten tijdig kunnen stoppen met werken. Gezien zij doorgaans uitstappen in leeftijdscategorie van 55-64 jaar, zien we bij hen geen toenemende aandoeningen, waar dit bij de andere wel het geval is<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Wanneer we een model draaien met een interactie-effect tussen beroep en tewerkstelling (prepensioen), zien we gelijkaardige resultaten. Werkende personen in de andere beroepen maken minder kans om een chronische aandoening te hebben dan werkende leerkrachten. Wanneer leerkrachten op prepensioen gaan, stabiliseren de klachten. Bij de sociale en de andere beroepen nemen deze toe in het prepensioen. Wanneer we beide interactietermen invoegen, met name de interactietermen tussen beroep en leeftijd en tussen beroep en tewerkstelling, wordt deze laatste niet meer significant bevonden. Dit komt vermoedelijk doordat leeftijd en tewerkstellingssituatie onderling nauw samenhangen en het leeftijdseffect toch iets sterker is dan het effect van pensionering.

TABEL 5.22 KANSVERHOUDINGEN OM EEN CHRONISCHE AANDOENING TE HEBBEN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1852)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.290   |              | 0.372   |              | 0.410   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 0.977   | 0.842        | 0.974   | 0.818        | 0.972   | 0.807        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 1.200   | 0.163        | 0.673   | 0.113        | 0.673   | 0.112        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 0.934   | 0.768        | 0.604   | 0.087        | 0.409   | <b>0.047</b> |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.785   | 0.071        | 0.581   | <b>0.002</b> | 0.526   | <b>0.013</b> |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 1.552   | <b>0.007</b> | 1.694   | <b>0.002</b> | 1.699   | <b>0.002</b> |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.367   | <b>0.009</b> | 1.361   | <b>0.010</b> | 1.180   | 0.479        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 3.037   | <b>0.021</b> | 2.904   | <b>0.028</b> |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 1.972   | <b>0.010</b> | 1.970   | <b>0.010</b> |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 1.828   | 0.233        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 1.158   | 0.595        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 2086.38 | 0.026        | 2077.68 | 0.033        | 2076.22 | 0.034        |

Leerkrachten in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar hebben schijnbaar meer gezondheidsklachten dan andere hoogopgeleiden onder de vorm van langdurige aandoeningen (maar niet meer dan de sociale beroepen, het verschil wordt alleszins niet sterk significant bevonden). Wanneer zij de uitstapleeftijd bereiken, zien we echter dat deze aandoeningen stabiliseren, terwijl deze bij andere hoogopgeleide personen nog verder stijgen. We weten op basis van deze cijfers echter nog niet om welke klachten het precies gaat. Aan de hand van de analyse van bijna 40 verschillende soorten aandoeningen (waaronder allergie, ernstige hartaandoeningen, migraine, langdurige vermoeidheid...) <sup>36</sup> willen we meer in detail treden betreffende hun gezondheidssituatie. In wat volgt presenteren we enkel de meest markante resultaten.

De eerste chronische aandoening waarvoor we opmerkelijke resultaten bekomen en die we hier ter sprake willen brengen, betreft een hoge bloeddruk. De respondenten van de enquête werden gevraagd of ze last hadden gehad van een hoge bloeddruk in het jaar voorafgaand de enquête. We

<sup>36</sup> De volledige lijst van aandoeningen die één per één werden onderzocht is: astma, chronische longaandoening, allergie, sinusitis, ernstige hartaandoening, hoge bloeddruk, ernstige darmproblemen, hepatitis of leverziekte, nierstenen, ernstige nierproblemen, chronische blaasontsteking, diabetes, problemen in verband met de schildklier, oogdrukverhoging, cataract, ziekte van Parkinson, depressie, andere ernstige mentale ziekte, epilepsie, duizeligheid met vallen, migraine, ernstige huidaandoening, kanker, chronische vermoeidheid, ernstige rugproblemen, osteo-artrose, reumatoïde artritis, andere vorm van chronische reuma, beroerte, maagzweer, galstenen en ontsteking van de galblaas, osteoporose, polsbreuk, heupbreuk, breuk van de ruggengraat, prostaatproblemen, baarmoederverzakking, andere fysieke problemen en andere mentale problemen.

vinden op het eerste zicht geen verschillen in een hoge bloeddruk tussen de beroepsgroepen. Later, bij opsplitsing van de data voor het Vlaams en Waals Gewest (inclusief Brussels Gewest) zal blijken dat er zich wel verschillen voordoen.

TABEL 5.23 SAMENHANG VAN BEROEP EN DE PREVALENTIE VAN EEN HOGE BLOEDDRUK BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Hoge bloeddruk | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p     |
|----------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|-------|
|                | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |       |
| Ja             | 14.5%         | 10.7%            | 15.4%           | 14.9%  | 0.034      | 0.413 |
| n              | 262           | 112              | 1166            | 1540   |            |       |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

We vinden voor zowel het lerarenberoep als voor de andere beroepen een zwak verband tussen de tewerkstellingssituatie en de hoge bloeddruk: mensen die (vroegtijdig) gestopt zijn met werken, hebben meer klachten. Uit het multivariate model zal blijken dat dit een effect van leeftijd is: (pre)gepensioneerde werknemers zijn doorgaans wat ouder en hebben daarom vaker klachten. Als we in tweede instantie de personen op ziekte of invaliditeit meenemen in de analyse, zien we ongewijzigde verbanden (Cramer's  $V_{an} = 0.058$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.034}$ ;  $n_{an} = 1352$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.130$ ;  $p_{lk} = \mathbf{0.009}$ ;  $n_{lk} = 402$ ). De precieze effecten van de tewerkstellingssituatie en de leeftijd zal moeten blijken uit de multivariate analyse.

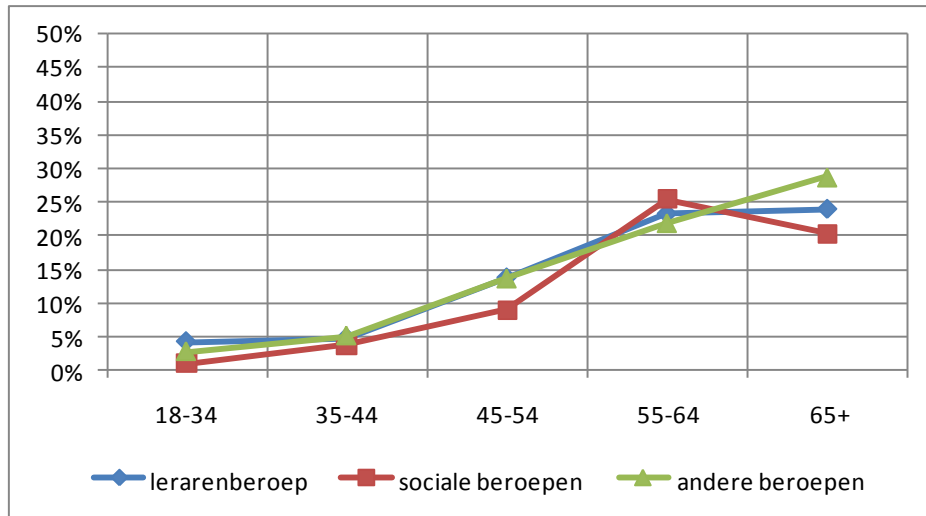
TABEL 5.24 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN DE PREVALENTIE VAN EEN HOGE BLOEDDRUK BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Hoge bloeddruk          | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|-------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja                      | 14.5%         | 26.5%       | 18.5%  | 15.4%           | 21.8%       | 16.1%  |
| n                       | 262           | 132         | 394    | 1166            | 156         | 1322   |
| Cramer's V              | 0.146         |             |        | 0.057           |             |        |
| p                       | <b>0.004</b>  |             |        | <b>0.040</b>    |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Problemen in verband met een te hoge bloeddruk nemen toe naarmate men ouder wordt (Cramer's  $V_{an} = 0.299$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{an} = 5252$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.250$ ;  $p_{lk} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{lk} = 1096$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.304$ ;  $p_{so} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{so} = 575$ ). In de hoogste leeftijdscategorie van 65 jaar en ouder heeft ruim een kwart van de hoogopgeleide mensen een te hoge bloeddruk.

FIGUUR 5.5 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN DE PREVALENTIE VAN EEN HOGE BLOEDDRUK (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%.)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Uit het multivariate model zonder interactietermen blijkt dat er geen beroepsverschillen bestaan. Er wordt wel een duidelijk leeftijdseffect gevonden: de hogere leeftijdsgroep maakt bijna twee keer zo veel kans op een hoge bloeddruk dan de lagere leeftijdsgroep. Na toevoeging van een interactieterm (beroep\*leeftijd), verschijnt er een significant beroepsverschil tussen het lerarenberoep en de sociale beroepen: dit houdt in dat in de leeftijdscategorie van 45 tot en met 54 jaar de leerkrachten meer kans maken op een hoge bloeddruk dan de mensen met een sociaal beroep. In de hogere leeftijdsgroep (55-64 jaar) liggen de verhoudingen dan weer omgekeerd. Als we toelaten in het model dat de beroepseffecten anders kunnen zijn voor de verschillende gewesten, zien we dat in Vlaanderen ook het beroepsverschil tussen leerkrachten en de andere beroepen, bijna significant wordt. Voor Vlaanderen blijkt dus te gelden dat leerkrachten tussen 45 en 54 jaar vaker een hoge bloeddruk hebben dan alle andere hoogopgeleiden.

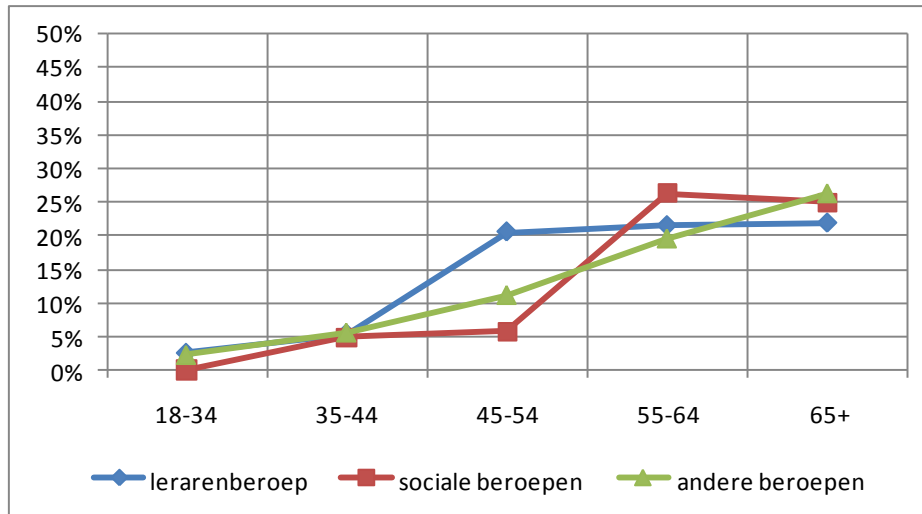
TABEL 5.25 KANSVERHOUDINGEN OM EEN HOGE BLOEDDRUK TE HEBBEN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1847)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.147   |              | 0.159   |              | 0.215   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 0.913   | 0.507        | 0.908   | 0.483        | 0.897   | 0.430        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 1.738   | <b>0.000</b> | 1.557   | 0.129        | 1.565   | 0.126        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 0.735   | 0.311        | 0.338   | <b>0.030</b> | 0.203   | <b>0.019</b> |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.908   | 0.546        | 0.873   | 0.540        | 0.585   | 0.080        |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 1.228   | 0.266        | 1.205   | 0.323        | 1.212   | 0.311        |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.204   | 0.187        | 1.192   | 0.214        | 0.761   | 0.312        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 4.726   | <b>0.016</b> | 4.519   | <b>0.020</b> |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 1.052   | 0.871        | 1.042   | 0.896        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 2.233   | 0.250        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 1.814   | 0.064        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 1613.56 | 0.029        | 1606.64 | 0.035        | 1602.91 | 0.039        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Ter illustratie maken we Figuur 5.5 opnieuw, maar dan uitsluitend voor het Vlaams Gewest. Bij de beroepsgroep van leerkrachten zien we een versnelde stijging van het (relatieve) aantal ziektegevallen vanaf de leeftijd van 45 jaar: 20% van de leerkrachten heeft dan last van een hoge bloeddruk. Vanaf 55 jaar stabiliseert dit weer. Voor de sociale beroepen zien we een soortgelijke ontwikkeling, alleen doet zich de plotselinge stijging wat later voor en stijgt het percentage zoals bij de andere hoogopgeleiden tot 25%. Ook hier lijkt het er weer op dat leerkrachten tijdig met pensioen kunnen gaan, waardoor ze een relatief goede gezondheid kunnen behouden tot lang nadat ze 65 jaar zijn.

FIGUUR 5.6 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN DE PREVALENTIE VAN EEN HOGE BLOEDDRUK (PER BEROEP) (VLAAMS GEWEST) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%.)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Het beroepsverschil tussen het lerarenberoep en de sociale beroepen, dat we zien in de leeftijdscategorie van 45-54 jaar, wordt significant ( $p = 0.019$ ) bevonden: de sociale beroepen maken 0.2 keer meer (of 5 keer minder kans) dan leerkrachten om een hoge bloeddruk te hebben. Het beroepsverschil tussen het lerarenberoep en de andere beroepen wordt net niet significant bevonden ( $p = 0.080$ ). Men kan weliswaar heel voorzichtig concluderen dat zij ook minder kans maken op een hoge bloeddruk in vergelijking met de leraars. Waarom dit enkel het geval is in Vlaanderen en niet voor België, is niet onmiddellijk duidelijk. We mogen besluiten dat leerkrachten in Vlaanderen meer klachten rapporteren over een hoge bloeddruk op het einde van hun loopbaan (45-54 jaar) dan de andere hoogopgeleide personen. Het verschil tussen de leerkrachten en de sociale beroepen bestaat er ook in dat wanneer leerkrachten 55 jaar voorbij zijn, hun klachten nagenoeg stabiliseren. De klachten van de sociale beroepen nemen echter nog toe met de leeftijd. Dit alles is een sterke aanwijzing dat de hoge bloeddruk afkomstig is van de arbeidssituatie bij de leerkrachten. Wanneer zij tijdig uit het beroep stappen, behouden zij een betere gezondheid in vergelijking tot de andere beroepen.

Oorzaken van een hoge bloeddruk moeten we gaan zoeken in de genen, zwaarlijvigheid, de leeftijd, rookgedrag of stress (Esler et al., 2008). Deze laatste oorzaak is in het verhaal van leerkrachten misschien niet onbelangrijk. In dat geval is de hoge bloeddruk immers een lichamelijke stressklacht, maar dat kunnen we op basis van onze data niet verder uitdiepen. Wel weten we uit eerdere analyses dat de werkende leerkrachten boven 45 jaar een hogere score op de GHQ-12 halen (en ook vaker een score hoger dan 2 hebben) dan hun collega's in andere beroepen. Ook willen we hier benadrukken dat het gaat om zelfrapportage van een hoge bloeddruk en dat het niet uitgesloten is dat respondenten verkeerdelijk antwoordden op deze vraag.



Een andere gezondheidsvariabele die ons in dit kader sterk interesseert is het voorkomen van rugklachten. Uit het rapport ziekteverzuim (2008) van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, bleek immers dat rugklachten een grote boosdoener zijn. Rugklachten vormden afgezien van aandoeningen van psychosociale aard de grootste oorzaak van ziekteverzuim onder de leerkrachten. Uit tabel 5.26 blijkt dat 13% van de leerkrachten op leeftijd rugklachten hebben. Dit ligt amper hoger dan bij de andere beroepen en ligt opmerkelijk lager dan bij de sociale beroepen, en daarbij gaat het allicht om de verplegende beroepen. Rugklachten lijken in de eerste plaats een gezondheidsprobleem te zijn van verplegers en verpleegsters. Toch is hiermee niet gezegd dat de klachten bij leerkrachten niet bestaan: één op de tien leerkrachten zou er last van hebben. De groep met hardnekkige rugklachten overlapt overigens nauwelijks met de groep met de hoge bloeddruk: slechts 2% van alle respondenten combineert beide klachten.

TABEL 5.26 SAMENHANG VAN BEROEP EN DE PREVALENTIE VAN HARDNEKKIGE RUGKLACHTEN BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Hardnekkige rugklachten | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p            |
|-------------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|--------------|
|                         | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |              |
| Ja                      | 12.6%         | 19.6%            | 9.1%            | 10.5%  | 0.094      | <b>0.001</b> |
| n                       | 262           | 112              | 1164            | 1538   |            |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Er bestaat een zeer zwakke samenhang tussen de tewerkstellingssituatie en de rugklachten voor de andere beroepen. Er gaan dus wel degelijk mensen vroegtijdig op pensioen omwille van hardnekkige rugklachten. Voor leerkrachten wordt dezelfde samenhang niet significant bevonden ( $p = 0.245$ ). Als we in tweede instantie de personen op ziekte of invaliditeit meenemen in de analyse, zien we het verband voor de andere beroepen – maar niet voor de leerkrachten – vergroten (Cramer's  $V_{an} = 0.10$ ;  $p_{an} \leq \mathbf{0.001}$ ;  $n_{an} = 1349$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.07$ ;  $p_{lk} \approx 0.19$ ;  $n_{lk} = 400$ ).

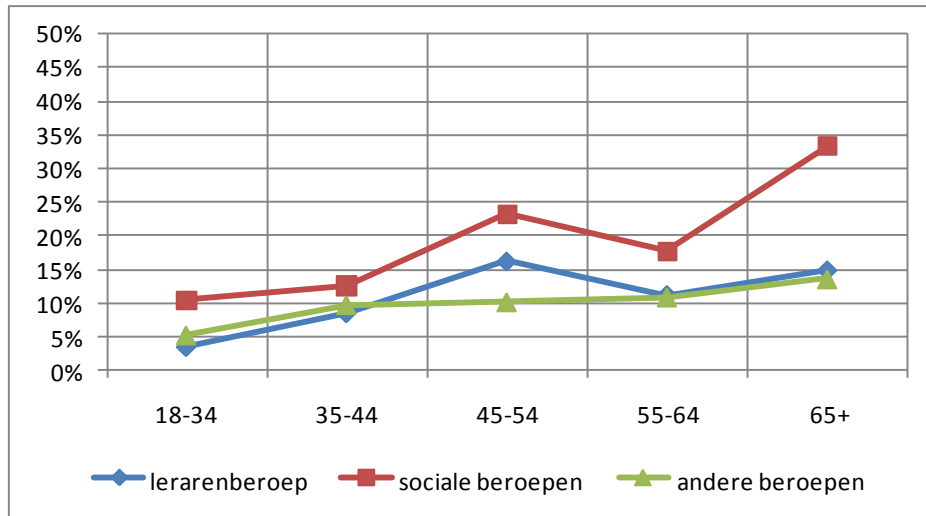
TABEL 5.27 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN DE PREVALENTIE VAN HARDNEKKIGE RUGKLACHTEN BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Hardnekkige rugklachten | Beroepen      |             |        | Andere beroepen |             |        |
|-------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |             |        | Totaal          |             |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja                      | 12.6%         | 16.8%       | 14.0%  | 9.1%            | 14.8%       | 9.8%   |
| n                       | 262           | 130         | 392    | 1164            | 155         | 1319   |
| Cramer's V              | 0.059         |             |        | 0.062           |             |        |
| p                       | 0.245         |             |        | <b>0.024</b>    |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Rugklachten variëren ook in functie van de leeftijd. Zoals steeds, rapporteert elke leeftijdsgroep meer ziektegevallen dan de leeftijdsgroep ervoor (Cramer's  $V_{an} = 0.10$ ;  $p_{an} \leq \mathbf{0.001}$ ;  $n_{an} = 5249$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.20$ ;  $p_{so} \leq \mathbf{0.001}$ ;  $n_{so} = 576$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.16$ ;  $p_{lk} \leq \mathbf{0.001}$ ;  $n_{lk} = 1095$ ). Echter, voor leerkrachten en de sociale beroepen zien we een trendbreuk op het einde van de loopbaan: in de leeftijdscategorie van 45-54 stijgen de klachten abrupt, in de leeftijdscategorie van 55-64 jaar dalen zij weer. Dit vindt allicht zijn verklaring bij de tewerkstellingssituatie van 55-plussers in deze beroepen. Velen van hen zijn na de leeftijd van 55 jaar niet meer werkzaam.

FIGUUR 5.7 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN DE PREVALENTIE VAN HARDNEKKIGE RUGKLACHTEN (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%.)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Het beroepsverschil tussen de leerkrachten en de sociale beroepen, zoals we eerder zagen in tabel 5.26, blijft overeind na controle voor alle achtergrondkenmerken. Sociale beroepen rapporteren meer rugproblemen dan leerkrachten op het einde van hun loopbaan. Het kleinere verschil tussen de leerkrachten en de andere hoogopgeleiden wordt niet significant bevonden. We kunnen hieruit enkel besluiten dat leerkrachten beduidend minder last hebben van rugklachten dan de sociale beroepen. Werknemers in het algemeen rapporteren dubbel zo vaak rugklachten in het prepensioen. Waarschijnlijk zijn deze mensen vroegtijdig gestopt met werken omwille van fysieke klachten, zoals rugproblemen. Het is immers minder aannemelijk dat (omgekeerd) de respondenten rugklachten hebben ontwikkeld naar aanleiding van hun pensionering<sup>37</sup>. Omdat we in Figuur 5.7 zagen dat de leeftijdsgrafieken verschillend verliepen voor de beroepsgroepen, voegen we in een volgend model een interactieterm (beroep\*leeftijd) toe. Op die manier kunnen we het leeftijdseffect nagaan binnen elke beroepsgroep. Door leeftijd in rekening te brengen, wordt het beroepsverschil tussen leerkrachten en de andere beroepen wel significant: in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar rapporteren elders hoogopgeleide tewerkgestelden ongeveer de helft minder rugklachten dan de leerkrachten. De sociale beroepen daarentegen rapporteren ongeveer de helft meer rugklachten dan de leerkrachten. Leerkrachten die vroegtijdig op pensioen zijn, maken de helft minder kans om klachten te rapporteren dan hun jongere collega's. Dit geldt eveneens voor de sociale beroepen, het leeftijdseffect voor hen ( $0.441 \cdot 0.995 = 0.439$ ) wijkt immers niet af van het leeftijdseffect van de leerkrachten (0.441). De rugklachten nemen dus af voor beide groepen na pensionering. Voor de andere hoogopgeleiden zien we dat de rugklachten zo goed als stabiliseren ( $0.441 \cdot 2.021 = 0.891$ ). Het leeftijdseffect voor de

<sup>37</sup> Het leeftijdseffect (meer rugklachten in elke hogere leeftijdsgroep) wordt in het multivariaat model niet significant bevonden. Dit komt omdat de groep respondenten waarop de analyse berust, beperkt werd tot de leeftijdsgroep van 45 jaar tot en met 64 jaar. Wanneer de analyse gebeurt op alle leeftijden, wordt het leeftijdseffect wel degelijk significant bevonden.

hoogopgeleiden verloopt dus anders dan het leeftijdseffect voor de leerkrachten en andere sociale beroepen.

TABEL 5.28 KANSVERHOUDINGEN OM HARDNEKKIGE RUGKLACHTEN TE HEBBEN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1842)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.108   |              | 0.129   |              | 0.155   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.222   | 0.206        | 1.226   | 0.201        | 1.215   | 0.221        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.731   | 0.112        | 0.441   | <b>0.019</b> | 0.438   | <b>0.018</b> |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 1.661   | 0.059        | 1.547   | 0.167        | 1.546   | 0.335        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.781   | 0.178        | 0.594   | <b>0.022</b> | 0.427   | <b>0.016</b> |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 1.961   | <b>0.004</b> | 2.194   | <b>0.001</b> | 2.214   | <b>0.001</b> |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.318   | 0.096        | 1.323   | 0.094        | 1.020   | 0.950        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 0.995   | 0.994        | 1.039   | 0.949        |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 2.021   | 0.052        | 2.019   | 0.052        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 0.959   | 0.938        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 1.579   | 0.234        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 1282.2  | 0.031        | 1277.6  | 0.036        | 1275.6  | 0.038        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Leerkrachten hebben op het einde van hun loopbaan minder rugklachten dan de sociale beroepen. We zien echter wel dat leerkrachten in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar, beduidend meer klachten hebben dan de andere hoogopgeleiden. Wat dit soort klachten betreft, bevinden leerkrachten zich dus ergens tussen beide vergelijkingsgroepen. Tevens zien we dat de klachten na pensionering zowel voor de sociale beroepen als voor het lerarenberoep afnemen. Dit wijst er wellicht op dat de rugklachten hun oorzaak vinden in de arbeidssituatie.

Tot slot bespreken we de prevalentie van officieel erkende handicaps. Het aandeel erkende handicaps onder de werkende hoogopgeleide bevolking (in de leeftijdscategorie 45-64 jaar) bedraagt ongeveer 3%. Dit is niet anders voor het lerarenberoep of voor de sociale beroepen.

TABEL 5.29 SAMENHANG VAN BEROEP EN DE PREVALENTIE VAN EEN OFFICIEEL ERKENDE HANDICAP BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Erkende handicap | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p     |
|------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|-------|
|                  | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |       |
| Ja               | 3.5%          | 4.5%             | 3.1%            | 3.3%   | 0.021      | 0.718 |
| n                | 256           | 111              | 1154            | 1521   |            |       |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De aantallen verdrievoudigen en verdubbelen (in het geval van de andere hoogopgeleiden) echter, als we gaan kijken naar de werknemers in het prepensioen. Er bevinden zich procentueel dus meer mensen met een handicap in het prepensioen dan in een gewone tewerkstelling. Dit betekent dat wie een officieel erkende handicap heeft, vaak vroegtijdig pensioen opneemt. Mensen stoppen voortijdig met werken omwille van een handicap, het lijkt onaannemelijk dat het verband in omgekeerde richting zou lopen. De handicap is daarenboven officieel erkend, allicht in het kader van het werk. Als we de personen op ziekte en invaliditeit meenemen in de analyse, worden beide verbanden als vanzelfsprekend nog sterker (Cramer's  $V_{an} = 0.242$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{an} = 1340$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.189$ ;  $p_{lk} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{lk} = 395$ ).

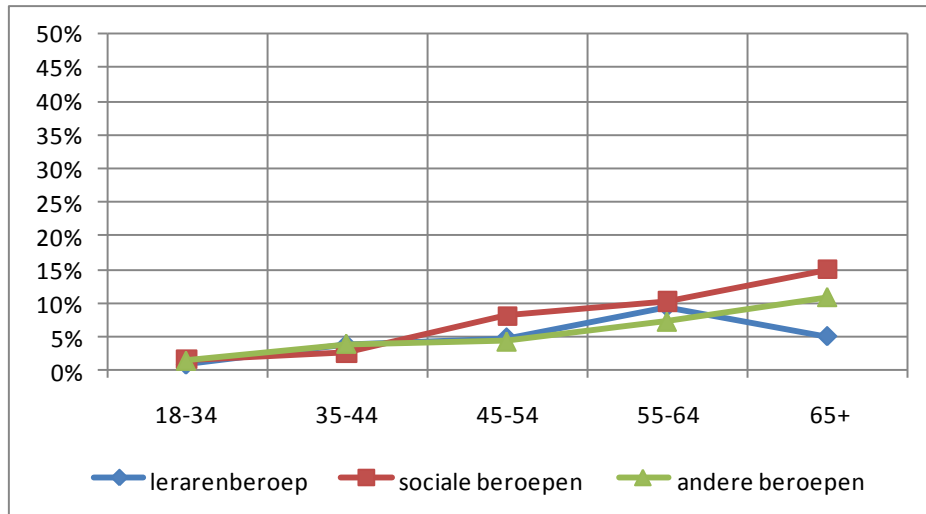
TABEL 5.30 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN DE PREVALENTIE VAN EEN OFFICIEEL ERKENDE HANDICAP BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Erkende handicap        | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|-------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja                      | 3.5%          | 10.7%       | 5.9%   | 3.1%            | 7.1%        | 3.6%   |
| n                       | 256           | 131         | 387    | 1154            | 156         | 1310   |
| Cramer's V              | 0.144         |             |        | 0.068           |             |        |
| p                       | <b>0.005</b>  |             |        | <b>0.013</b>    |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Het aandeel personen met een erkende handicap ligt hoger in elke leeftijdsgroep. Dat is niet onlogisch aangezien handicaps tamelijk permanent zijn (alook de erkenning van die handicap) en dus niet verdwijnen met de leeftijd (Cramer's  $V_{an} = 0.146$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{an} = 5210$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.201$ ;  $p_{so} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{so} = 566$ ). Het relatieve aantal mensen met een handicap kan bijgevolg alleen maar toenemen. In plaats van een mooie stijgende lijn, is er bij leerkrachten wel een stagnatie (of lichte daling) van ziektegevallen vanaf 55 jaar (Cramer's  $V_{lk} = 0.135$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.001}$ ;  $n_{an} = 1028$ ), iets wat we eerder ook al zagen. Dit heeft vermoedelijk iets van doen met de pensionering van leerkrachten vanaf die leeftijd.

FIGUUR 5.8 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN DE PREVALENTIE EEN OFFICIEEL ERKENDE HANDICAP (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%.)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Bij multivariate toetsing van alle kenmerken, worden er ook geen beroepsverschillen gevonden (zie tabel 5.31). Enkel het effect van pensionering blijft significant: werknemers in het prepensioen maken drie keer meer kans op een erkende handicap<sup>38</sup>. Alle hoogopgeleide werknemers, ongeacht het beroep dat zij uitoefenen, hebben in gelijke mate kans op een officieel erkende handicap. Het aandeel personen met een erkende handicap, stijgt weliswaar naarmate men een hogere leeftijdsgroep in beschouwing neemt. Op het einde van de loopbaan loopt dit aandeel op tot ongeveer 10 % bij alle beroepsgroepen (zie Figuur 5.8). Voor sommige mensen met een handicap is dit een reden om vroegtijdig te pensioneren.

<sup>38</sup> Het leeftijdseffect (meer handicaps in elke hogere leeftijdsgroep) wordt in het multivariaat model niet significant bevonden. Dit komt omdat de groep respondenten waarop de analyse berust, beperkt werd tot de leeftijdsgroep van 45 jaar tot en met 64 jaar. Wanneer de analyse gebeurt op alle leeftijden, wordt het leeftijdseffect wel degelijk significant bevonden.

TABEL 5.31 KANSVERHOUDINGEN OM EEN OFFICIEEL ERKENDE HANDICAP TE HEBBEN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1825)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.033   |              | 0.035   |              | 0.042   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 0.926   | 0.761        | 0.926   | 0.761        | 0.914   | 0.720        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.932   | 0.823        | 0.841   | 0.737        | 0.836   | 0.729        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 1.429   | 0.417        | 1.383   | 0.575        | 1.794   | 0.432        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.757   | 0.324        | 0.702   | 0.380        | 0.467   | 0.207        |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 2.975   | <b>0.001</b> | 3.022   | <b>0.001</b> | 3.036   | <b>0.001</b> |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.392   | 0.216        | 1.392   | 0.217        | 1.107   | 0.828        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 1.035   | 0.969        | 1.141   | 0.883        |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 1.155   | 0.790        | 1.153   | 0.792        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 0.579   | 0.534        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 1.712   | 0.373        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 622.76  | 0.040        | 622.68  | 0.040        | 620.67  | 0.043        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

### Synthese voor chronische aandoeningen

Leerkrachten in de leeftijdsgroep 45-54 jaar rapporteren meer aandoeningen van chronische aard, dan de andere hoogopgeleiden op deze leeftijd. In de hogere leeftijdsgroep 55-64 jaar is het omgekeerde het geval omdat klachten ophouden te bestaan bij leerkrachten terwijl bij de sociale en andere beroepen de klachten net toenemen<sup>39</sup>. Het TBS-stelsel vanaf 55 jaar heeft immers tot gevolg dat "ongezonde" leerkrachten uitstromen en enkel de "meest gezonde" leerkrachten overblijven in het beroep waardoor het aantal klachten onder werkende leerkrachten stabiliseert vanaf deze leeftijd (daar waar de klachten in de sociale en andere beroepen blijven toenemen). Omdat leraars snel(ler)

<sup>39</sup> We weten dat leeftijd en de tewerkstellingssituatie nauw verband houden met elkaar. Leeftijd is als variabele in deze statistische analyses inwisselbaar met de tewerkstellingssituatie: de leeftijdsgroep van 55-64 jaar is tevens de groep waarin de meeste leerkrachten en personen met een sociaal beroep niet meer werken. De conclusie met betrekking tot de tewerkstelling luidt dan: werkende leerkrachten rapporteren meer chronische aandoeningen dan de andere werkenden. Bij de gestopte of gepensioneerde werkende personen is dit omgekeerd omdat klachten ophouden te bestaan bij leerkrachten wanneer ze stoppen met werken terwijl bij de andere sociale beroepen de klachten net toenemen. Voor de andere beroepen geldt dat de meeste personen nog aan het werk zijn en de klachten ook toenemen.

kunnen uittreden, blijft de stijging van klachten zoals we deze bij de andere werkende beroepen zien, met andere woorden uit. Om uit te zoeken over welke aandoeningen het precies gaat, werden ongeveer 40 verschillende soorten ziekten of aandoeningen onderzocht. Een van klachten waarvoor we opmerkelijke resultaten vonden in Vlaanderen is een hoge bloeddruk. Leerkrachten registreerden beduidend meer klachten in verband met een hoge bloeddruk dan de sociale en andere beroepen in deze leeftijdscategorie. Wat betreft hardnekkige rugklachten zien we dat leerkrachten zich ergens tussen de sociale beroepen en andere hoogopgeleiden bevinden: ze hebben minder klachten dan de sociale, allicht verplegende beroepen, maar weliswaar meer klachten dan de andere beroepen in de leeftijdscategorie van 45-54 jaar. Betreffende handicaps, zien we geen beroepsverschillen. In de uitgebreide lijst van chronische ziekten en aandoeningen was ook depressie opgenomen. We hebben deze gezondheidsindicator in dit hoofdstuk niet meer besproken omdat deze reeds ter sprake was gekomen in het hoofdstuk van de mentale gezondheid. We zagen toen dat leerkrachten meer kans maakten op depressie. Het is bijgevolg ook in die zin dat we chronische aandoeningen moeten interpreteren: leerkrachten hebben vaker klachten met betrekking tot een hoge bloeddruk en hebben vaker een depressie. Beide aandoeningen kunnen het gevolg zijn van werkstress. Van een hoge bloeddruk is geweten dat het kan veroorzaakt worden door stress. Van depressie weten we dat het een ruimere variant is van burn-out. Stress of psychische klachten en de lichamelijke klachten die hiermee gepaard gaan, lijken ons daarom bijzonder relevant om mee te nemen in verder onderzoek.

### 5.1.5 Trauma's

Trauma's zijn verwondingen of psychische letsels die mensen kunnen oplopen naar aanleiding van een ongeval of een gewelddaad. Vaak genoeg verschijnen de sociale beroepen (tramchauffeurs, verplegers, verpleegsters en ook leerkrachten) onder de media-aandacht omwille van gewelddadige incidenten waarvan zij het slachtoffer worden.

Om deze reden vonden we dat het slachtofferschap van gewelddaden zeker onderzocht moest worden in het kader van dit onderzoek. Drie vragen in de gezondheidsenquête peilden naar het slachtofferschap van de respondenten: hierbij gaat het om slachtofferschap van geweld in het algemeen, van verbaal of psychologisch geweld en fysiek geweld.

De eerste vraag in de vragenlijst luidde of de respondenten slachtoffer werden van geweld in het jaar voorafgaand aan de enquête<sup>40</sup>. In tabel 5.32 zien we de antwoorden van de respondenten. Maar liefst 23% van de sociale beroepen rapporteert in contact te zijn gekomen met geweld. Voor leerkrachten bedraagt dit aandeel ook ruim 20%. Het mag duidelijk zijn op basis van deze cijfers, dat de

---

<sup>40</sup> Het aantal cases waarop de analyses berusten zijn kleiner aangezien deze vraag niet in 1997 werd gesteld.

leerkrachten en de sociale beroepen beduidend vaker te maken krijgen met geweld dan de andere hoogopgeleiden. Dit verschil tussen de beroepen wordt echter net niet significant bevonden.

TABEL 5.32 SAMENHANG VAN BEROEP EN SLACHTOFFERSCHAP (GEWELD) BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Slachtoffer van geweld | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p     |
|------------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|-------|
|                        | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |       |
| Ja                     | 20.8%         | 22.7%            | 15.4%           | 16.9%  | 0.071      | 0.066 |
| n                      | 183           | 88               | 813             | 1084   |            |       |

Bron: Gezondheidsenquête 2001-2004

Het relatieve aantal slachtoffers bij personen die op (pre)pensioen zijn, bedraagt ongeveer 10%. Voor zowel de leerkrachten als de andere hoogopgeleiden, ligt dit aantal hoger bij de werkenden, wat er op wijst dat geweld heel vaak plaatsheeft in de context van de arbeidssituatie. De samenhang tussen tewerkstellingssituatie en geweld, is weliswaar groter voor de leerkrachten (Cramer's V = 0.134) omdat het percentage slachtoffers initieel (d.i. bij de werkende leerkrachten) hoger lag. Het aandeel slachtoffers van geweld is zelfs twee keer hoger bij werkende leerkrachten dan bij (pre)gepensioneerde leerkrachten, of andersom: het aandeel slachtoffers onder leerkrachten loopt terug tot de helft wanneer zij op (pre)pensioen gaan.

TABEL 5.33 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN SLACHTOFFERSCHAP (GEWELD) BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

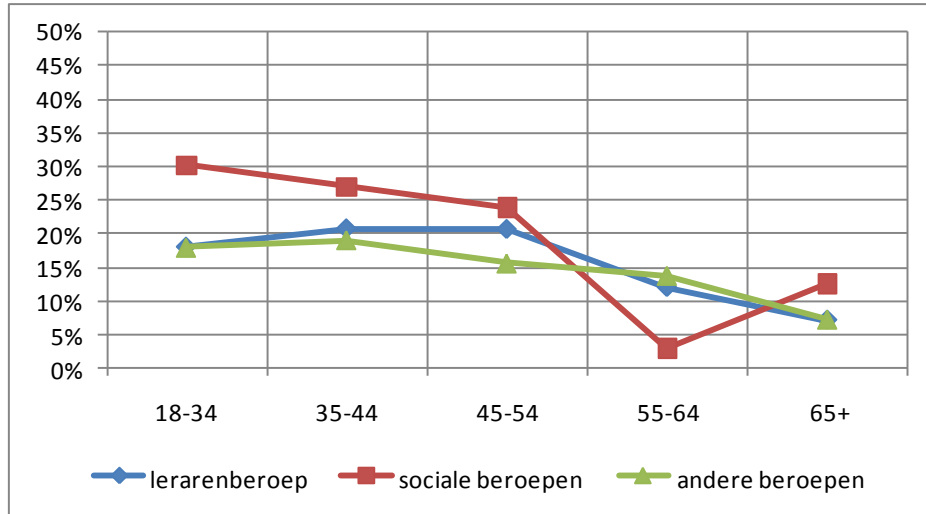
| Slachtoffer van geweld<br>Tewerkstellingssituatie | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|---|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|   | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
|   | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja  | 20.8%         | 10.0%       | 17.2%  | 15.4%           | 10.5%       | 14.8%  |
| n   | 183           | 90          | 273    | 813             | 105         | 918    |
| Cramer's V  | 0.134         |             |        | 0.044           |             |        |
| p   | <b>0.027</b>  |             |        | 0.184           |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 2001-2004

Er vallen verhoudingsgewijs meer slachtoffers in de jongste leeftijdsgroepen dan in de oudste leeftijdsgroepen (Cramer's  $V_{an} = 0.100$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{an} = 3427$ ). Uit het multivariaat model zal echter blijken dat dit gedeeltelijk te maken heeft met de uitstroom uit de arbeidsmarkt, zoals reeds bleek uit tabel 5.33. Het effect van pensionering is bij de leerkrachten duidelijk merkbaar: tot en met de leeftijd van 54 jaar bedraagt het percentage slachtoffers ongeveer 20%; na de uitstapleeftijd van 55 jaar valt dit terug op 10% (Cramer's  $V_{lk} = 0.141$ ;  $p_{lk} = \mathbf{0.006}$ ;  $n_{lk} = 727$ ). Hetzelfde zien we voor de sociale beroepen: ook bij hen zijn er vanaf deze leeftijd reeds velen op (pre)pensioen waardoor het aantal slachtoffers daalt (Cramer's  $V_{so} = 0.190$ ;  $p_{so} = \mathbf{0.006}$ ;  $n_{so} = 402$ ).



FIGUUR 5.9 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN SLACHTOFFERSCHAP (GEWELD) (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

In de beoogde leeftijdsgroep 45-64 jaar, worden de beroepsverschillen na controle voor de andere kenmerken, niet significant bevonden. We zien enkel een duidelijk effect van pensionering: wie (vroegtijdig) in het pensioen zit, maakt de helft minder kans op slachtofferschap. We weten echter dat de beroepsgroepen op verschillende leeftijd uittreden uit de tewerkstelling, wat bijgevolg de beroepsverschillen op het gebied van slachtofferschap tussen 45-64 jaar sterk kan beïnvloeden. Daarom voegen we in een volgend model een interactieterm (beroep\*leeftijd) toe. Bovendien zien we dat de kans op slachtofferschap groter is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest. Na toevoeging van de interactieterm zien we dat het verschil tussen leerkrachten en de andere hoogopgeleiden significant wordt. In de leeftijdsgroep van 45-55 jaar, waarin nagenoeg alle leerkrachten nog werkzaam zijn, maken de andere beroepen de helft minder kans dan de leerkrachten om slachtoffer te worden van geweld. Het beroepsverschil tussen leerkrachten en de sociale beroepen is verwaarloosbaar. Dit betekent dat het lerarenberoep in dit opzicht niet verschilt van de sociale beroepen: beide beroepsgroepen lopen een hoger risico op geweld.

TABEL 5.34 KANSVERHOUDINGEN OM SLACHTOFFER VAN GEWELD TE ZIJN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1291)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |       |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|-------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p     |
| Intercept   | 0.156   |              | 0.175   |              | 0.171   |       |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.157   | 0.373        | 1.161   | 0.362        | 1.162   | 0.361 |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.921   | 0.658        | 0.610   | 0.193        | 0.610   | 0.193 |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 1.055   | 0.862        | 1.173   | 0.638        | 1.116   | 0.849 |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.756   | 0.151        | 0.616   | <b>0.041</b> | 0.638   | 0.280 |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 0.512   | <b>0.020</b> | 0.588   | 0.072        | 0.588   | 0.072 |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.793   | <b>0.001</b> | 1.818   | <b>0.001</b> | 1.859   | 0.109 |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 0.240   | 0.200        | 0.235   | 0.196 |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 1.853   | 0.129        | 1.853   | 0.129 |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 1.083   | 0.906 |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 0.955   | 0.917 |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 1099.1  | 0.032        | 1092.0  | 0.041        | 1092.0  | 0.041 |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

In de leeftijdsgroep van 45-55 jaar, het moment waarop de leerkrachten nog werkzaam zijn, vinden we een significant verschil met de andere beroepen. Leerkrachten maken beduidend meer kans op slachtofferschap dan de hoogopgeleiden in andere beroepen. Het verschil met de sociale beroepen is weliswaar nihil. Wanneer de sociale beroepen, inclusief het lerarenberoep, op (pre)pensioen gaan, vallen er minder slachtoffers. Voor de andere beroepen geldt dit eveneens, alleen is de mate van slachtofferschap niet zo hoog wanneer zij nog werken. Dit wijst er op dat het slachtofferschap waarvan hier sprake is, gerelateerd is aan de arbeidssituatie.

Om meer in detail te treden over het geweld, werd een onderscheid gemaakt tussen psychologisch en fysiek geweld. Onder psychologisch geweld werden drie vormen van agressie begrepen: beledigingen, bedreigingen en vormen van uitsluiting (bijvoorbeeld pestgedrag). Opnieuw zien we dat de sociale beroepen alsook het lerarenberoep vaker te maken hebben (gehad) met dergelijke vormen van geweld. De sociale beroepen vormen de uitschieters: zij hebben twee keer meer kans op psychologisch geweld dan de doorsnee werknemer. De leerkrachten bevinden zich tussen beide vergelijkingsgroepen.

TABEL 5.35 SAMENHANG VAN BEROEP EN SLACHTOFFERSCHAP (PSYCHOLOGISCH GEWELD) BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Slachtoffer van<br>psychologisch<br>geweld | Beroepen      |                     |                    | Totaal | Cramer's<br>V | p            |
|--|---------------|---------------------|--------------------|--------|---------------|--------------|
|  | Lerarenberoep | Sociale<br>beroepen | Andere<br>beroepen |        |               |              |
| Ja   | 16.9%         | 21.6%               | 11.4%              | 13.2%  | 0.095         | <b>0.007</b> |
| n  | 183           | 88                  | 813                | 1084   |               |              |

Bron: Gezondheidsenquête 2001-2004

Nog duidelijker dan met geweld in het algemeen, is de samenhang tussen de tewerkstelling en het psychologisch geweld. Voorvallen met psychologisch geweld zijn nagenoeg afwezig bij mensen in het (pre)pensioen. De beledigingen, bedreigingen en de uitsluiting waarvan sprake is, gebeuren dus hoofdzakelijk in de werksfeer. Voor leerkrachten geldt dit des te meer: het verband voor hen is sterker.

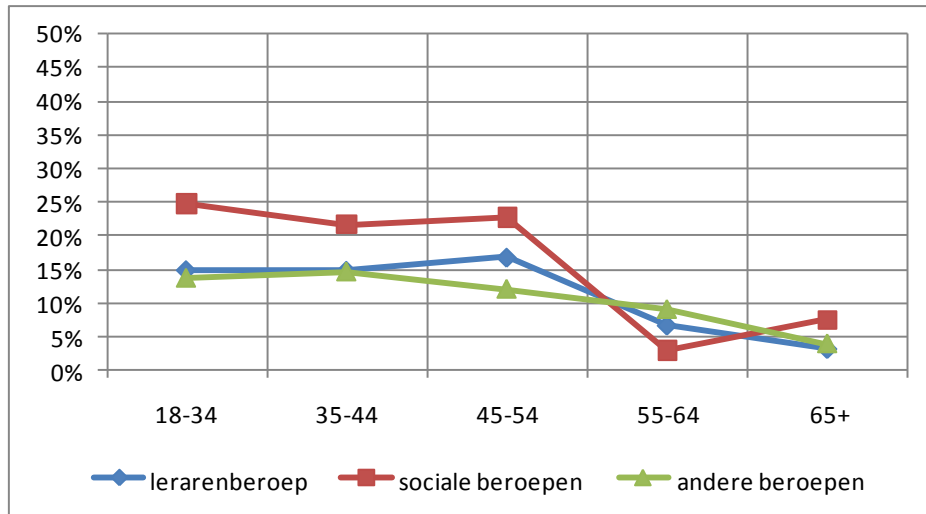
TABEL 5.36 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN SLACHTOFFERSCHAP (PSYCHOLOGISCH GEWELD) BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Slachtoffer van psychologisch<br>geweld | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|---|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|   | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
| Tewerkstellingssituatie                 | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja                                      | 16.9%         | 3.3%        | 12.5%  | 11.4%           | 4.8%        | 10.7%  |
| n                                       | 183           | 90          | 273    | 813             | 105         | 918    |
| Cramer's V                              | 0.194         |             |        | 0.069           |             |        |
| p                                       | <b>0.001</b>  |             |        | <b>0.037</b>    |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 2001-2004

De grafiek volgens leeftijd, vertoont een gelijkaardig verloop als Figuur 5.9: enkel de percentages liggen een beetje lager (Cramer's  $V_{an} = 0.105$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.000}$ ;  $n_{an} = 3427$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.177$ ;  $p_{so} = 0.013$ ;  $n_{so} = 402$ ; Cramer's  $V_{ik} = 0.164$ ;  $p_{ik} = 0.001$ ;  $n_{ik} = 727$ ). Het pensioneringseffect is duidelijk zichtbaar voor de sociale beroepen.

FIGUUR 5.10 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN SLACHTOFFERSCHAP (PSYCHOLOGISCH GEWELD) (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%.)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

We krijgen ongeveer een identiek verhaal als bij de analyse van geweld. Voor de gehele leeftijdsgroep van 45 tot en met 64 jaar, doen zich geen beroepsverschillen voor. We zien enkel dat het (pre)pensioen en het gewest een rol spelen. Pregepensioneerde mensen maken minder kans op psychologisch geweld, mensen in het Brussels en Waals Gewest maken meer kans op vormen van psychologisch geweld. Omdat de beroepen op een verschillende leeftijd pensioneren, voegen we ook hier een interactieterm (beroep\*leeftijd) toe. Door rekening te houden met het feit dat de leeftijdseffecten voor de verschillende beroepen anders zijn, vinden we een significant beroepsverschil tussen leerkrachten en de andere beroepen. Leerkrachten maken in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar ongeveer twee keer meer kans op psychologisch geweld dan andere hoogopgeleiden. Tussen leerkrachten en sociale beroepen doet zich geen verschil voor. Beide beroepen hebben een gelijkaardig risico op verbaal geweld.

TABEL 5.37 KANSVERHOUDINGEN OM SLACHTOFFER VAN PSYCHOLOGISCH GEWELD TE ZIJN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1291)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.109   |              | 0.121   |              | 0.110   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.164   | 0.416        | 1.164   | 0.419        | 1.164   | 0.418        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.855   | 0.460        | 0.533   | 0.175        | 0.533   | 0.175        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 1.352   | 0.355        | 1.432   | 0.310        | 1.729   | 0.386        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.701   | 0.110        | 0.577   | <b>0.034</b> | 0.639   | 0.378        |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 0.265   | <b>0.001</b> | 0.315   | <b>0.006</b> | 0.315   | <b>0.006</b> |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 2.055   | <b>0.001</b> | 2.084   | <b>0.001</b> | 2.351   | 0.073        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 0.351   | 0.363        | 0.361   | 0.378        |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 2.008   | 0.164        | 2.010   | 0.163        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 0.769   | 0.721        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 0.881   | 0.816        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 891.39  | 0.060        | 886.39  | 0.067        | 886.26  | 0.067        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Onder de noemer van fysiek geweld werden de volgende gewelddaden begrepen: slagen, verwondingen en seksueel geweld. De sociale beroepen hebben iets vaker te maken met fysiek geweld, maar het gaat allemaal om zeer kleine percentages. De verschillen worden echter niet significant bevonden.

TABEL 5.38 SAMENHANG VAN BEROEP EN SLACHTOFFERSCHAP (FYSIEK GEWELD) BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Slachtoffer van fysiek geweld | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p     |
|-------------------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|-------|
|                               | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |       |
| Ja                            | 3.3%          | 6.8%             | 3.2%            | 3.5%   | 0.054      | 0.211 |
| n                             | 183           | 88               | 813             | 1084   |            |       |

Bron: Gezondheidsenquête 2001-2004

Er werd geen verband vastgesteld tussen de tewerkstellingssituatie en het slachtofferschap van gewelddaden (Cramer's  $V_{an} = 0.061$ ;  $p_{an} = 0.063$ ;  $n_{an} = 918$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.029$ ;  $p_{lk} = 0.627$ ;  $n_{lk} = 273$ ). Ook voor leeftijd werd geen samenhang bevonden (Cramer's  $V_{an} = 0.041$ ;  $p_{an} = 0.217$ ;  $n_{an} = 3427$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.105$ ;  $p_{so} = 0.347$ ;  $n_{so} = 402$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.062$ ;  $p_{lk} = 0.599$ ;  $n_{lk} = 727$ ).

De multivariate modellen met en zonder interactietermen leveren niets op. Er doen zich wat betreft fysiek geweld geen verschillen voor tussen de vergelijkingsgroepen.

TABEL 5.39 KANSVERHOUDINGEN OM SLACHTOFFER VAN FYSIEK GEWELD TE ZIJN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1291)

| Parameter   | Model 1 |       | Model 2 |       | Model 3 |       |
|---|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
|   | Exp(B)  | p     | Exp(B)  | p     | Exp(B)  | p     |
| Intercept   | 0.026   |       | 0.018   |       | 0.027   |       |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.568   | 0.194 | 1.600   | 0.174 | 1.578   | 0.185 |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.920   | 0.831 | 2.361   | 0.268 | 2.321   | 0.278 |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 1.584   | 0.416 | 2.710   | 0.135 | 2.574   | 0.307 |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.874   | 0.751 | 1.283   | 0.658 | 0.642   | 0.600 |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 0.272   | 0.100 | 0.223   | 0.069 | 0.223   | 0.069 |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.268   | 0.512 | 1.302   | 0.469 | 0.746   | 0.695 |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |       | 0.000   | 0.998 | 0.000   | 0.998 |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |       | 0.353   | 0.234 | 0.355   | 0.237 |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |       |         |       | 0.967   | 0.976 |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |       |         |       | 2.582   | 0.292 |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 346.86  | 0.031 | 343.10  | 0.043 | 341.44  | 0.049 |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

### Synthese voor trauma's

Aan de hand van drie indicatoren zijn we de prevalentie van trauma's bij leerkrachten en de rest van de actieve bevolking nagegaan. Daarbij is gebleken dat de onderwijsberoepen en de sociale beroepen vaker slachtofferschap rapporteren. De sociale beroepen nog net iets vaker dan de lesgevende beroepen. Daarbij gaat het bij nader onderzoek om vormen van verbaal of psychologisch geweld dat duidelijk plaatsheeft binnen de context van het werk. Het aandeel slachtoffers onder de (vroegtijdig) gepensioneerde werknemers valt immers sterk terug. De verschillen tussen leerkrachten en de andere hoogopgeleiden werden bijgevolg enkel significant bevonden voor de leeftijdsgroep van 45-54 jaar, de leeftijdscategorie waarbinnen de meeste leerkrachten nog werkzaam zijn.

### 5.1.6 Consultatie van artsen

De gezondheidstoestand van mensen kan ook bij benadering in kaart worden gebracht door te kijken naar de geneeskundige consultaties. Een hoog aantal doktersbezoeken wijst wellicht op een slechte (gepercipieerde) gezondheid. Daarom bekijken we in deze paragraaf het bezoek aan de huisdokter

(zie 5.40) en de arbeidsgeneesheer (zie tabel 5.43). Gezien de specifieke klachten van leerkrachten (zie hoger), vonden we het daarenboven interessant om het bezoek aan een psycholoog (zie tabel 5.45) mee te analyseren. Men werd gevraagd of men deze instanties had bezocht in het afgelopen jaar.

Het doktersbezoek ligt bij leerkrachten 10% hoger dan bij de rest van de hoogopgeleide werkende bevolking. Ongeveer de helft van de leerkrachten is gedurende het jaar voor de enquête naar de dokter gegaan, in vergelijking met 34% van de sociale beroepen en 36% van de anderen. Een verklaring voor het relatief lage doktersbezoek bij de sociale beroepen, ligt er wellicht in dat de sociale beroepen – die in deze onderzoeksopzet merendeels verplegende beroepen tellen – vaak naar de arbeidsgeneesheer gaan (zie Tabel 5.43). Omdat zij reeds in de context van het werk naar de dokter gaan, worden bezoeken aan de gewone huisdokter wellicht overbodig. Anderzijds is het zo dat bij de personen met een sociale beroep het percentage dat de dokter opzoekt niet veel lager is dan bij de andere hoogopgeleiden. De vraag blijft dus maar hoe het grote verschil tussen leerkrachten en andere beroepen te verklaren valt. Een gedeelte van de verklaring luidt vermoedelijk dat de personen uit de andere beroepen minder vaak ziek zijn, zoals we reeds uit het voorgaande hebben kunnen opmaken.

TABEL 5.40 SAMENHANG VAN BEROEP EN CONSULTATIE VAN EEN HUISDOKTER BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Contact met een huisdokter | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's |              |
|----------------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|----------|--------------|
|                            | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        | V        | p            |
| Ja                         | 46.7%         | 33.9%            | 36.2%           | 37.8%  | 0.084    | <b>0.004</b> |
| n                          | 261           | 112              | 1157            | 1530   |          |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Er zijn procentueel meer mensen uit het (pre)pensioen dan werkende mensen die de dokter opzoeken. Het gegeven dat het doktersbezoek onder de (pre)gepensioneerden gelijk is (ca. 57%) ongeacht het voormalig beroep, en dit niet zo is bij de werkenden, doet het vermoeden rijzen dat de werksituatie van leerkrachten wel degelijk de oorzaak is van het hogere doktersbezoek. Uit de multivariate analyse blijkt dat dit effect van pensionering blijft bestaan naast het effect van leeftijd, dat we in figuur 11 zien. Dit geldt zowel voor leerkrachten als voor de anderen.

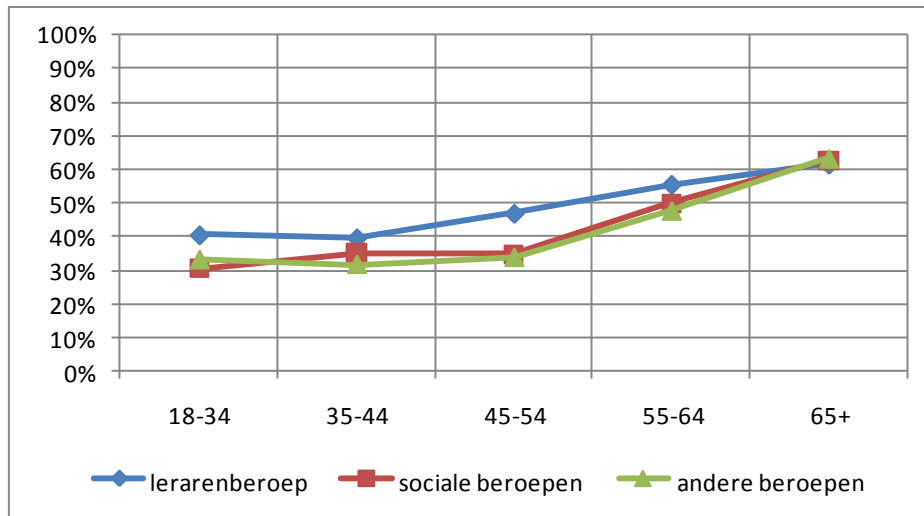
TABEL 5.41 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN CONSULTATIE VAN EEN HUISDOKTER BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Contact met een huisdokter | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|----------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|                            | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
| Tewerkstellingssituatie    | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja                         | 46.7%         | 57.4%       | 49.7%  | 36.2%           | 56.5%       | 38.6%  |
| n                          | 261           | 129         | 50.3%  | 1157            | 154         | 1311   |
| Cramer's V                 | 0.100         |             |        | 0.134           |             |        |
| p                          | <b>0.048</b>  |             |        | <b>0.000</b>    |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Het doktersbezoek stijgt met de leeftijd, zoals ook heel veel gezondheidsklachten in functie staan van leeftijd. Uit onderzoek van de subjectieve gezondheid bleek ook dat mensen hun gezondheid slechter ervaren naarmate dat ze ouder worden. Dat het doktersbezoek stijgt in functie van de leeftijd, is dus niet zo ongewoon (Cramer's  $V_{an} = 0.22$ ;  $p_{an} \leq 0.001$ ;  $n_{an} = 5219$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.21$ ;  $p_{so} \leq 0.001$ ;  $n_{so} = 568$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.17$ ;  $p_{lk} \leq 0.001$ ;  $n_{lk} = 1089$ ). We zien echter dat leerkrachten over alle leeftijdsgroepen heen, vaker naar de dokter lopen.

FIGUUR 5.11 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN CONSULTATIE VAN EEN HUISDOKTER (PER BEROEP)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De beroepsverschillen ten opzichte van de leerkrachten blijven na controle bestaan: sociale beroepen en andere hoogopgeleiden gaan minder vaak naar de huisdokter dan leerkrachten op het einde van hun loopbaan. Of andersom: leerkrachten die op het einde van hun carrière zijn (45-64 jaar), gaan vaker ( $0.654 \cdot 1/x = 1.529$  of  $0.713 \cdot 1/x = 1.403$ ) naar de huisdokter.



TABEL 5.42 KANSVERHOUDINGEN OM EEN HUISDOKTER TE HEBBEN GECONSULTEERD IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1831)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.761   |              | 0.856   |              | 0.947   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.064   | 0.549        | 1.065   | 0.544        | 1.063   | 0.560        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 1.425   | <b>0.002</b> | 1.051   | 0.827        | 1.054   | 0.821        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 0.654   | <b>0.047</b> | 0.609   | 0.054        | 0.488   | <b>0.049</b> |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.713   | <b>0.006</b> | 0.609   | <b>0.002</b> | 0.541   | <b>0.007</b> |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 1.553   | <b>0.004</b> | 1.651   | <b>0.002</b> | 1.653   | <b>0.002</b> |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 0.914   | 0.390        | 0.915   | 0.393        | 0.785   | 0.262        |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 1.108   | 0.823        | 1.072   | 0.880        |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 1.472   | 0.112        | 1.467   | 0.116        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 1.450   | 0.394        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 1.198   | 0.469        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 2423.1  | 0.040        | 2420.44 | 0.042        | 2419.55 | 0.042        |
|   | 4       |              |         |              |         |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Elke werkgever (en zo ook elk schoolbestuur) moet beschikken over een dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, die minstens één preventieadviseur en doorgaans ook een arbeidsgeneesheer telt (Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers). Binnen deze structuur zijn voor bepaalde categorieën van werknemers medische consultaties verplicht en kunnen er steeds op vraag van de werknemers spontane doktersbezoeken plaatsvinden. Leerkrachten behoren niet tot de categorie van werknemers die verplichte consultaties moeten ondergaan, tenzij het gaat over zwangere vrouwelijke leerkrachten, maar hebben allemaal in principe tot de arbeidsgeneesheer indien ze dat wensen. De actieve bevolking rapporteert in één vijfde van de gevallen naar de arbeidsgeneesheer te zijn geweest in het jaar vooraf de enquête. Bij de sociale beroepen ligt dit ruim dubbel zo hoog (allicht omdat verplegers en verpleegsters te midden van artsen en geneesheerspecialisten werken). Deze bevindingen staan in schril contrast met het preventief doktersbezoek dat leerkrachten registreren: nauwelijks 10% van hen heeft een arbeidsgeneesheer of arbeidsgeneeskundige dienst bezocht in het jaar vooraf de enquête. Hieruit blijkt dat leerkrachten niet gemakkelijk hun weg vinden naar de arbeidskundige dienst van hun schoolbestuur.

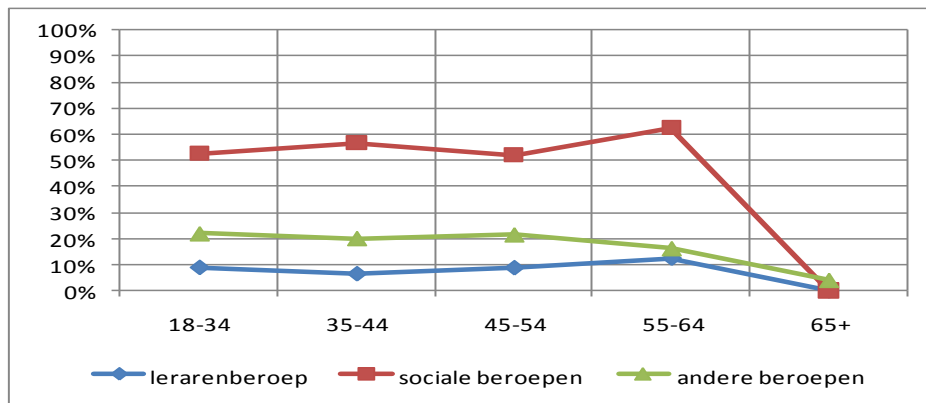
TABEL 5.43 SAMENHANG VAN BEROEP EN CONSULTATIE VAN EEN ARBEIDSGENEESHEER BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Contact met een<br>arbeidsgeneesheer | Beroepen      |                     |                    | Totaal | Cramer's<br>V | p            |
|--------------------------------------|---------------|---------------------|--------------------|--------|---------------|--------------|
|                                      | Lerarenberoep | Sociale<br>beroepen | Andere<br>beroepen |        |               |              |
| Ja                                   | 9.6%          | 53.6%               | 20.0%              | 20.7%  | 0.247         | <b>0.000</b> |
| n                                    | 260           | 112                 | 1165               | 1537   |               |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Het contact met een arbeidsgeneesheer vindt als vanzelfsprekend enkel plaats binnen het kader van de werksituatie. De vraag werd bijgevolg niet gesteld aan personen in het (pre)pensioen. We maken dan ook geen vergelijking volgens de tewerkstellingssituatie. Het bezoek aan een arbeidsgeneesheer verandert niet volgens leeftijd (Cramer's  $V_{an} = 0.061$ ;  $p_{an} = \mathbf{0.005}$ ;  $n_{an} = 4045$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.088$ ;  $p_{so} = 0.476$ ;  $n_{so} = 450$ ; Cramer's  $V_{lk} = 0.059$ ;  $p_{lk} = 0.659$ ;  $n_{lk} = 707$ ). Figuur 5.12 geeft ons grafisch een goed beeld van de beroepsverschillen inzake de consultatie. Vanaf 65 jaar, wanneer nagenoeg iedereen op pensioen is, valt dit type doktersbezoek helemaal weg.

FIGUUR 5.12 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN CONSULTATIE VAN EEN ARBEIDSGENEESHEER (PER BEROEP)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

Na controle voor alle achtergrondkenmerken, blijven beide beroepsverschillen significant. De sociale beroepen maken 11.6 keer meer kans, de andere hoogopgeleiden maken 2.3 keer meer kans dan leerkrachten om naar de arbeidsgeneesheer te gaan.

TABEL 5.44 KANSVERHOUDINGEN OM EEN ARBEIDSGENEESHEER TE HEBBEN GECONSULTEERD IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1537)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.111   |              | 0.098   |              | 0.102   |              |
| Geslacht (0=man; 1 = vrouw)                                   | 0.826   | 0.185        | 0.826   | 0.186        | 0.828   | 0.190        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.781   | 0.108        | 1.408   | 0.471        | 1.415   | 0.466        |
| Beroep (0=lerarenberoep; 1=sociale beroepen)                  | 11.552  | <b>0.000</b> | 12.055  | <b>0.000</b> | 9.373   | <b>0.000</b> |
| Beroep (0=lerarenberoep; 1=andere beroepen)                   | 2.291   | <b>0.000</b> | 2.710   | <b>0.000</b> | 2.708   | <b>0.016</b> |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | -       | -            | -       | -            | -       | -            |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.172   | 0.266        | 1.163   | 0.292        | 1.093   | 0.844        |
| Beroep*Leeftijd (1=sociale beroepen*55-64 jaar)               |         |              | 1.062   | 0.935        | 0.990   | 0.989        |
| Beroep*Leeftijd (1=andere beroepen*55-64 jaar)                |         |              | 0.488   | 0.155        | 0.487   | 0.154        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 1.548   | 0.465        |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 1.005   | 0.992        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 1480.37 | 0.086        | 1476.96 | 0.089        | 1475.90 | 0.090        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

In derde instantie, onderzochten we het bezoek aan de psycholoog. Met deze indicator dienen we echter voorzichtig om te springen, aangezien het over een randfenomeen gaat bij de (werkende) bevolking. De absolute aantallen die hier tegenover staan, zijn bijgevolg ook zeer klein. Gelet op dit feit, zien we dat leerkrachten toch wat vaker dan de anderen een psycholoog bezoeken: 6% versus 2 à 3 %.

TABEL 5.45 SAMENHANG VAN BEROEP EN CONSULTATIE VAN EEN PSYCHOLOOG BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Contact met een psycholoog | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p            |
|----------------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|--------------|
|                            | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |              |
| Ja                         | 6.3%          | 3.3%             | 2.3%            | 3.0%   | 0.086      | <b>0.013</b> |
| n                          | 192           | 92               | 882             | 1166   |            |              |

Bron: Gezondheidsenquête 2001-2004

Het bezoek aan een psycholoog ligt wat lager onder de pregepensioneerde werknemers, maar een echt duidelijk verband met de tewerkstellingssituatie is er toch niet.

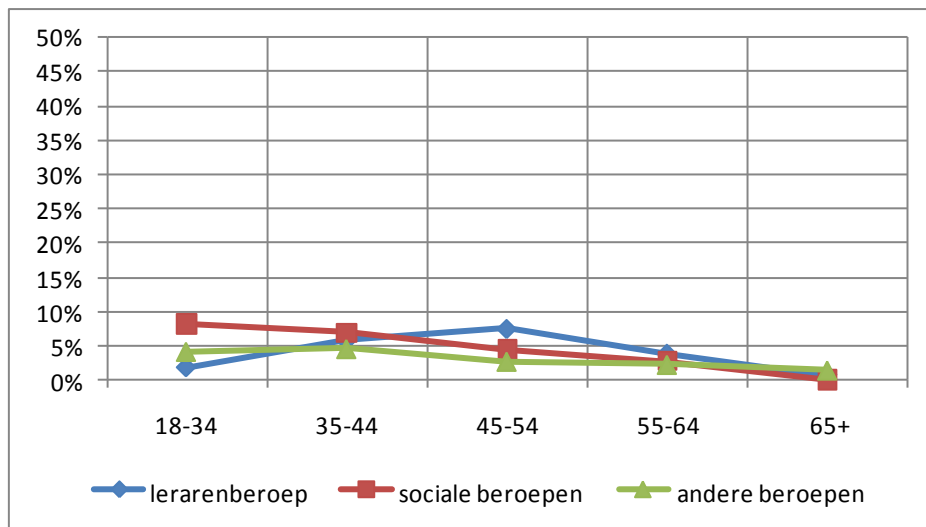
TABEL 5.46 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN CONSULTATIE VAN EEN PSYCHOLOOG BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Contact met een psycholoog | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|----------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|                            | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
| Tewerkstellingssituatie    | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja                         | 6.3%          | 3.2%        | 5.2%   | 2.3%            | 1.9%        | 2.2%   |
| n                          | 192           | 95          | 287    | 882             | 105         | 987    |
| Cramer's V                 | 0.065         |             |        | 0.008           |             |        |
| p                          | 0.268         |             |        | 0.812           |             |        |

Bron: Gezondheidsenquête 2001-2004

De consultaties nemen lichtjes af naarmate men ouder wordt (Cramer's  $V_{an} = 0.062$ ;  $p_{an} = 0.006$ ;  $n_{an} = 3769$ ; Cramer's  $V_{so} = 0.113$ ;  $p_{so} = 0.249$   $n_{so} = 422$ ). Bij leerkrachten zien we een hoogtepunt van consultaties in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar (Cramer's  $V_{lk} = 0.128$ ;  $p_{lk} = 0.013$ ;  $n_{lk} = 772$ ).

FIGUUR 5.13 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN CONSULTATIE VAN EEN PSYCHOLOOG (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%)



Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

De hoogopgeleide respondenten in de andere beroepen maken ongeveer de helft minder kans om naar de psycholoog te gaan dan leerkrachten. Tussen leerkrachten en de sociale beroepen wordt er bij multivariate toetsing geen significant verschil gevonden. Als we in rekening brengen dat de effecten van beroep, verschillend zijn voor de gewesten en een interactieterm toevoegen (beroep\*gewest), wordt het verschil niet meer significant bevonden.

TABEL 5.47 KANSVERHOUDINGEN OM EEN PSYCHOLOOG TE HEBBEN GECONSULTEERD IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST (N = 1380)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |       |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|-------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p     |
| Intercept   | 0.036   |              | 0.038   |              | 0.034   |       |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.825   | 0.082        | 1.827   | 0.083        | 1.831   | 0.082 |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.506   | 0.137        | 0.365   | 0.173        | 0.369   | 0.176 |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 0.404   | 0.166        | 0.449   | 0.234        | 0.515   | 0.577 |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.426   | <b>0.018</b> | 0.374   | <b>0.016</b> | 0.442   | 0.295 |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 0.926   | 0.900        | 1.087   | 0.896        | 1.083   | 0.901 |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.582   | 0.235        | 1.586   | 0.234        | 1.812   | 0.370 |
| Beroep*Leeftijd (1 = sociale beroepen*55-64 jaar)             |         |              | 0.000   | 0.998        | 0.000   | 0.998 |
| Beroep*Leeftijd (1 = andere beroepen*55-64 jaar)              |         |              | 1.743   | 0.494        | 1.734   | 0.498 |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 0.836   | 0.899 |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 0.811   | 0.803 |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 346.289 | 0.049        | 344.813 | 0.054        | 344.748 | 0.054 |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

### Synthese voor consultatie van artsen

Omdat het doktersbezoek toch ook iets zegt over de gezondheid van mensen, onderzochten we het aantal mensen dat binnen de referentieperiode van één jaar naar de huisdokter, de arbeidsgeneesheer en de psycholoog was geweest. Leerkrachten die op het einde van hun carrière zijn (45-64 jaar) gaan vaker naar de huisdokter. Ze gaan daarentegen minder vaak naar de arbeidsgeneesheer. Het is mogelijk dat beide typen artsen inwisselbaar zijn en dat leerkrachten omdat ze minder vaak bij de arbeidsdokter terecht kunnen, vaker naar de huisdokter gaan. We zagen tenslotte ook dat de anderen, die vaker een bezoek aan de arbeidsgeneesheer rapporteerden, dan weer minder vaak een bezoek aan de huisarts rapporteerden. Daarenboven blijkt dat werkende leerkrachten in de beoogde leeftijdscategorie van 45-64 jaar vaker naar de psycholoog gaan dan hun collega's in de andere beroepen. Tussen hen en de sociale beroepen werden hiervoor geen verschillen gevonden. Deze laatste bevinding sluit aan bij wat we eerder constateerden: leerkrachten hebben meer gezondheidsklachten dan andere hoogopgeleiden op het vlak van de mentale gezondheid zoals ook de sociale beroepen meer gezondheidsklachten op dit vlak hebben dan andere hoogopgeleiden.

### 5.1.7 Algemeen besluit

Als we werkende respondenten en meer bepaald respondenten uit de leeftijdscategorie van 45-54 jaar onderling vergelijken, zien we dat leerkrachten minder kans maken om de eigen gezondheid als goed te bestempelen in vergelijking tot de andere hoogopgeleiden. Ze voelen zich duidelijk slechter. In vergelijking tot de sociale beroepen stellen we weliswaar geen of slechts heel kleine verschillen vast. Na de uitstapleeftijd van 55 jaar, verandert er voor leerkrachten niets, terwijl het voor de sociale beroepen en andere hoogopgeleiden vanaf dan sterk bergafwaarts gaat met de gezondheid. Vanaf deze leeftijd gaan de andere beroepsgroepen zich steeds slechter voelen, terwijl de werkende leerkrachten zich nog tot lang na de leeftijd van 55 jaar (en zelfs 65 jaar) goed voelen. Dit heeft veel te maken met de uitstroom vanaf de TBS-gerechtigde leeftijd van de leerkrachten die zich het ongezondst voelen. De werkende leerkrachten ouder dan 55 jaar, zeggen zich goed te voelen.

Gedurende het einde van hun loopbaan vertonen leerkrachten en de sociale beroepen meer gezondheidsklachten van mentale aard (stressklachten, depressies) dan hoogopgeleiden in andere beroepen. Na pensionering of vroegtijdige uittrede uit hun beroep, houdt dit verschil op te bestaan. De leerkrachten en sociale beroepen registreren vanaf dan beduidend minder mentale gezondheidsproblemen en stellen het vanaf dan dus beter. Het aantal klachten in de beroepsgroep van leerkrachten neemt door het gebruik van de terbeschikkingstelling door ongezonde leerkrachten dan zelfs een tamelijk positieve wending zodat het verschil in klachten met de andere hoogopgeleiden weer verdwijnt. Ook de sociale beroepen doen een soortgelijke uittrede uit hun beroep, al is het via andere kanalen (zie tabel 4). Dit alles verklaart waarom we enkel beroepsverschillen vinden voor de groep van werkenden of meer bepaald voor de groep van 45-54-jarigen.

Onder de 45-54-jarigen rapporteren leerkrachten ongeveer anderhalve keer meer chronische aandoeningen dan de andere hoogopgeleiden en de sociale beroepen. Deze beroepsverschillen doen zich uitsluitend voor in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar, omdat de chronische ziekten zoals gerapporteerd door leerkrachten, vermoedelijk hun oorzaak vinden in de tewerkstellingssituatie, het gaat in deze leeftijdsgroep namelijk hoofdzakelijk om werkenden. Uit onderzoek van ongeveer veertig chronische aandoeningen om te achterhalen om welke chronische aandoeningen het precies gaat, vonden we weinig verschillen tussen leerkrachten en andere beroepsgroepen. We stelden enkel vast dat werkende leerkrachten (45-54 jaar) vaker te kampen hebben met een hoge bloeddruk dan hun hoogopgeleide collega's in de andere beroepen en de sociale beroepen<sup>41</sup>. Ze rapporteren minder rugklachten dan de sociale beroepen en meer rugklachten dan de andere beroepen.

Leerkrachten tussen 45 en 54 jaar maken ruim anderhalve keer meer kans slachtoffer te worden van beledigingen, bedreigingen en vormen van uitsluiting. Het betreft enkel een verschil tussen leerkrachten en de andere hoogopgeleiden. Ook de sociale beroepen maken erg veel kans in contact te komen met psychologisch of verbaal geweld en lijken dus wat dit betreft zeer sterk op de

---

<sup>41</sup> Deze bevinding geldt uitsluitend voor het Vlaams Gewest.

lerarengroep. De reden waarom dit beroepsverschil zich enkel voordoet in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar, is dat dit geweld hoofdzakelijk plaats heeft in de werksfeer: het neemt namelijk zeer sterk af bij personen die reeds gestopt zijn met werken. De leraren en sociale beroepen stoppen doorgaans met werken vanaf 55 jaar (zie tabel 5.4) zodat er zich na deze leeftijd geen beroepsverschil meer voordoet, tenzij omgekeerd: leerkrachten komen dan minder vaak in contact met verbaal geweld dan de andere hoogopgeleiden die nog wél aan het werk zijn. Voor fysiek geweld werden geen opvallende resultaten gevonden: iedereen, ongeacht het beroep of leeftijdscategorie loopt kans slachtoffer te worden van onder meer slagen en verwondingen. Omdat slachtofferschap ongetwijfeld ook een vorm van belasting is en onmiskenbaar gerelateerd is aan de beroepscontext, vinden we dit een belangrijk item voor de bevraging van leerkrachten. We zullen leerkrachten vragen hoe zij de emotionele belasting van hun werk ervaren en ook peilen naar hun onveiligheidsgevoelens.

Leerkrachten hebben meer (gezondheids)klachten van psychische aard dan andere hoogopgeleiden. Deze resultaten zien we ook bevestigd in het aantal en het soort doktersbezoeken dat leerkrachten doen. Leerkrachten gaan in de laatste periode van hun loopbaan ongeveer anderhalve keer vaker naar de huisdokter en maar liefst twee keer vaker naar de psycholoog dan de anderen<sup>42</sup>. Een deel van de verklaring schuilt wellicht in het gegeven dat leerkrachten nauwelijks gebruik maken van een arbeidskundige dienst of arbeidsgeneesheer. Ze vinden wellicht niet altijd hun weg of zijn niet altijd op de hoogte van het bestaan van een arbeidsgeneesheer. We stelden immers bij de anderen vast, dat zij minder vaak naar de huisdokter gaan dan leerkrachten, maar des te vaker naar de arbeidsgeneesheer: allicht zijn deze beide typen van dokters inwisselbaar. Het kan dus ook dat leerkrachten verhoudingsgewijs zo vaak naar de huisdokter gaan omdat ze niet terecht kunnen bij een arbeidskundige dienst. Omdat het aantal en soort doktersbezoeken lijken te bevestigen dat leerkrachten die hun pensioensleeftijd naderen, het zwaarder hebben, nemen we dit mee in de vragenlijst. We zullen leerkrachten vragen naar hun doktersbezoek en hen vragen stellen over hun behoefte aan een geneeskundige dienst op het werk.

Wat opvalt voor de meeste indicatoren van gezondheid is dat na de leeftijd van 45 jaar verschillende gezondheidsklachten de kop komen opsteken: leerkrachten rapporteren plotsklaps zich slechter te voelen, psychisch ongezonder te zijn, frequenter depressies te hebben, vaker chronische aandoeningen te hebben, meer last te hebben van een hoge bloeddruk... Daarenboven gaan ze beduidend vaker naar de huisdokter dan wie ook. Wie de leeftijdsgrafieken één na één bekijkt, zal zien dat gezondheidsklachten vaak toenemen na de leeftijd van 45 jaar en dat leerkrachten hiermee uitpieken boven de andere beroepsgroepen. Meestal verschillen zij echter niet sterk van de sociale beroepen. Hij of zij zal ook zien dat het aantal ziektegevallen bij leerkrachten vaak stabiliseert na de uitstapleeftijd van 55 jaar, terwijl de ziektegevallen bij de anderen dan sterk toenemen. Op leeftijd

---

<sup>42</sup> De sociale beroepen laten we hier even buiten beschouwing omdat ze een erg atypisch profiel vertonen. Zij gaan verhoudingsgewijs veel vaker naar de arbeidsgeneesheer (en minder vaak naar de gewone huisdokter). Dit komt allicht omdat onder hen erg veel verplegers en verpleegsters zijn die te midden van dokters en geneesheerspecialisten werken.

van 55-64 jaar liggen de gezondheidsverhoudingen dan ook vaak omgekeerd: dan vertonen de sociale beroepen en de andere hoogopgeleiden meer ziektegevallen dan de leerkrachten. Het is duidelijk dat het TBS-stelsel de leerkrachten met gezondheidsklachten toelaat vervroegd te stoppen met werken. Dit heeft twee gevolgen. Enerzijds zien we dat de nog werkende leerkrachten van boven de 59 gezonder zijn dan hun jongere collega's – het survival of the healthiest. Anderzijds blijven de gestopte leerkrachten, ook na hun 65ste gezonder dan vergelijkbare groepen van hoogopgeleiden. TBS heeft dus duidelijk, wat de gezondheid betreft, een aantal gunstige gevolgen. Deze roepen in het huidige tijds klimaat wel de vraag op of dit voordeel kan behouden blijven en het verschil tussen leraars en andere sociale beroepen verantwoord is. Tot slot merken we nog op dat het soort van gezondheidsklachten die leerkrachten rapporteren schijnbaar sterk verschilt van de gezondheidsklachten die de sociale en andere beroepen vertonen. Allicht gaat het bij leerkrachten om klachten die tijdelijk en dus omkeerbaar zijn van aard, aangezien ze stabiliseren of verminderen na pensionering. Bij de sociale en andere beroepen gaat het daarentegen over klachten van permanente aard, die niet zo gemakkelijk terug te draaien zijn. Deze bedenking strookt met de bevindingen dat leerkrachten vaker mentale klachten hebben, terwijl het bij de anderen vaker gaat over fysieke klachten (zoals rugklachten).

In tabel 5.48 volgt een beknopt overzicht van de gezondheidsvariabelen waarvoor een significant beroepsverschil bestaat in Vlaanderen. Men moet de verschillen lezen als grotere (+) of kleinere (-) kansen van leerkrachten op het onderzochte kenmerk (ten overstaan van andere hooggeschoolden). Zo ziet men duidelijk dat de meeste verschillen bestaan tussen leerkrachten en andere beroepen en dat leerkrachten wat betreft hun gezondheidsprofiel sterker gelijken op de sociale beroepen.



TABEL 5.48 OVERZICHT VAN BEROEPSEFFECTEN IN DE LEEFTIJDGROEP VAN 45-54 JAAR IN VLAANDEREN (MULTIVARIATE ANALYSES)

| <b>Gezondheidsvariabelen en -indicatoren</b>   | <b>Sign. effect van lerarenberoep t.o.v. sociaal beroep</b> | <b>Sign. effect van lerarenberoep t.o.v. ander beroep</b> |
|--|---|---|
| Positieve gezondheidsbeleving                  |   | -   |
| • Verbetering van de gezondheid                |   |   |
| • Verslechtering van de gezondheid             |   | +   |
| Ernst van psychisch onwelbevinden (GHQ-12)     |   |   |
| Psychisch onwelbevinden (GHQ 2+)               | +   | +   |
| Depressie                                      |   | +   |
| Gebruik van antidepressiva                     |   |   |
| Chronische aandoening                          | +   | +   |
| Hoge bloeddruk                                 | +   |   |
| Hardnekkige rugklachten                        |   | +   |
| Officieel erkende handicap                     |   |   |
| Slachtoffer van geweld                         |   |   |
| Slachtoffer van psychologisch geweld           |   |   |
| Slachtoffer van fysiek geweld                  |   |   |
| Contact met een huisdokter                     | +   | +   |
| Contact met een arbeidsgeneesheer (of -dienst) | -   | -   |
| Contact met een psycholoog                     |   |   |

+ betekent: leerkrachten maken meer kans op het onderzochte kenmerk dan...

- betekent: leerkrachten maken minder kans op het onderzochte kenmerk dan...

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

## 5.2 Pensionitis op de werkvloer

In dit tweede deel van de statistische analyses (op basis van de gezondheidsenquête), onderzoeken we welke factoren bijdragen tot de vervroegde exit uit de arbeidsmarkt. De keuze van determinanten met betrekking tot gezondheid berust op de eerdere analyses. We zullen hier de gezondheidsvariabelen opnemen die belangrijk zijn gebleken voor leerkrachten.

### 5.2.1 Opzet van de analyse

Voor deze analyse maken we een onderscheid tussen twee groepen: zij die nog aan het werk zijn (in de leeftijdsgroep tot en met 64 jaar) oftewel de actieve personen, en zij die vroegtijdig gestopt zijn met werken oftewel de uittreeders. Onder de uittreeders begrijpen we uitsluitend de personen op (pre)pensioen, omdat het (pre)pensioen de zuiverste vorm is van uittreden uit de arbeidsmarkt. Van de andere categorieën (ziekte of invaliditeit, werkloosheid, huishouden zonder uitkering...) hebben we slechts het gissen of het gaat om personen die al dan niet definitief gestopt zijn: het enige dat we met zekerheid weten is dat ze ten tijde van de enquête niet werkzaam waren, maar de gezondheidsdatabank geeft onvoldoende informatie over de intenties van de personen de arbeidsmarkt terug te betreden. Dit brengt ons op 1856 personen tussen 45 en 64 jaar (zie tabel 5.49 en ook tabel 5.4 van dit hoofdstuk) die allemaal ooit gewerkt hebben in één van de beroepsgroepen en thans (ten tijde van de bevraging) nog aan de slag zijn ofwel in het (pre)pensioen zitten. Het gaat om respectievelijk 72.7% en 14.5%. Deze percentages tellen niet op tot 100% omdat we nog een restpercentage (12.8%) hebben waaronder de andere categorieën (ziekte of invaliditeit, werkloosheid, huishouden zonder uitkering...) zitten. Het aandeel van werkenden boven de 45 jaar lijkt op het eerste zicht hoog, maar we mogen zeker niet vergeten dat het hier enkel gaat over hoogopgeleiden die doorgaans langer werken (zie ter vergelijking cijfers van Elchardus & Cohen, 2003). Als we enkel kijken vanaf 55 jaar loopt dit percentage overigens terug tot 49.6%.

TABEL 5.49 TEWERKSTELLINGSSITUATIE VAN HOOGOPGELEIDE 45-64-JARIGEN IN HET LERARENBEROEP, DE SOCIALE BEROEPEN EN DE ANDERE BEROEPEN

| Tewerkstellingssituatie | Beroepen      |                  |                 | Totaal |
|-------------------------|---------------|------------------|-----------------|--------|
|                         | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |
| Werkt                   | 59.7%         | 69.1%            | 76.8%           | 72.7%  |
| (Pre)pensioen           | 30.1%         | 11.7%            | 10.3%           | 14.5%  |
| Andere categorieën      | 10.2%         | 19.2%            | 12.9%           | 12.8%  |
| n                       | 439           | 162              | 1529            | 2130   |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

We zullen onmiddellijk starten met een simultane en multivariate toetsing van alle factoren waarvan bekend is dat ze een determinerend effect hebben op de beslissing om vroegtijdig (of voortijdig) op pensioen te gaan. We bekijken de kans om uit de arbeidsmarkt gestapt te zijn vóór de wettelijke pensioensleeftijd van 65 jaar ten opzichte van de kans om nog aan het werk te zijn. We nemen enkel personen in beschouwing van 45 jaar tot en met 64 jaar: iedereen onder hen die rapporteert op pensioen te zijn, is dus in principe voortijdig op pensioen. Ook hier moet nogmaals gezegd worden dat de analyse enkel gemaakt wordt voor de hoogopgeleide respondenten. We nemen in rekening: het geslacht, de leeftijdscategorie, het beroep, het gewest, het huishoudelijk inkomen, het persoonlijk inkomen, huisbezit, de gezondheidsbeleving, het psychisch onwelbevinden, de prevalentie van depressie, de prevalentie van een chronische aandoening en de samenstelling van het huishouden. In

eerste instantie zullen we het persoonlijk inkomen en het huisbezit buiten beschouwing laten (zie model 1 in tabel 5.50), aangezien er veel ontbrekende waarden zijn voor deze variabelen. In tweede instantie (zie model 2 in tabel 5.50) nemen we deze variabelen wel mee.

De vrouwelijke respondenten uit onze steekproef maken 1.953 keer meer kans dan de mannelijke respondenten om vroegtijdig op pensioen te zijn. We mogen dit verschil veralgemenen: voor elke 100 mannen uit de populatie die voortijdig zijn uitgetreden, bestaan er 195 vrouwen die voortijdig zijn uitgetreden. Dit geslachtseffect wordt niet meer gevonden in model 2: daar ligt de verhouding zelfs omgekeerd. Dit kan echter wel een toevallig gevonden verschil zijn ( $p = 0.626$ ). Het is heel waarschijnlijk dat dit afwijkende geslachtseffect te verklaren is door het kleinere aantal cases. Model 2 berust immers op 500 cases minder dan model 1. Het leeftijdseffect is vanzelfsprekend significant: mensen uit de leeftijdscategorie 55-64 jaar maken veel meer kans om vroegtijdig op pensioen te zijn, dan zij in de lagere leeftijdscategorie. Naarmate men ouder wordt, maakt men meer kans om op pensioen te gaan. In de steekproef, maken de sociale beroepen 0.4 meer kans dan het lerarenberoep vroegtijdig uit te treden via het prepensioen. Dit laatste is niet onbelangrijk omdat we zagen dat toch ook veel sociale beroepen uittreden via het ziektestelsel of simpelweg stoppen met werken zonder een uitkering te ontvangen. Omgekeerd gesteld, betekent dit dat leerkrachten 2.4 meer kans maken dan de sociale beroepen om vroegtijdig op pensioen te gaan. Ongeveer dezelfde kansverhouding blijft bestaan in model 2, al wordt het daar niet significant bevonden. Hetzelfde verhaal zien we voor de andere beroepen, als we deze vergelijken met het lerarenberoep. Andere hoogopgeleiden maken 0.3 keer meer kans dan het lerarenberoep vroegtijdig uit te treden. Of nog: leerkrachten maken 3.2 keer meer kans dan hun collega's in andere beroepen om vroegtijdig op pensioen te gaan. Dit is een zuiver effect van beroep aangezien we rekening hebben gehouden met onder meer het gegeven dat het lerarenberoep veel vrouwen telt. Los van het feit dat leerkrachten vaker een chronische aandoening hebben en mensen met een dergelijke kwaal ook meer kans maken vroeger te stoppen (zie verder), is er nog steeds een effect van beroep. Leerkrachten gaan vroeger op pensioen dan alle andere hoogopgeleiden. Het beroepseffect als zodanig getoetst, suggereert toch dat leerkrachten vroeger op pensioen gaan omdat de mogelijkheid bestaat. Het is hierbij belangrijk te vermelden dat deze resultaten berusten op gegevens uit de tijd waarin de TBS 55+ nog van kracht was. Thans is de leeftijd waarop men kan uitstappen in het onderwijs terug opgeschroefd naar 58 jaar (en 56 jaar voor kleuteronderwijs). Vervolgens zien we dat ook het huishoudinkomen een rol speelt. De respondenten met een huishoudinkomen hoger dan 2500 € maken 0.4 keer meer of 2.7 keer minder kans om vroeger te stoppen met werken. Hoe hoger het huishoudinkomen is, hoe langer men blijft werken. Deze verhouding verschuift echter in het model waarin ook het persoonlijk inkomen en het huisbezit worden meegerekend. Drie van de vier gezondheidsvariabelen hebben geen effect op de vroegtijdige uittrede van mensen. Respondenten die hun gezondheid positief (goed tot zeer goed) beleven, werken bijvoorbeeld niet langer. Respondenten met hogere stresscores, maken dezelfde kans vroegtijdig uit te stromen dan respondenten met lagere stresscores. Ook het voorkomen van depressie maakt klaarblijkelijk geen verschil. Het hebben van een chronische aandoening of ziekte, maakt wel wat uit. De personen uit onze steekproef met een chronische aandoening, maken 1.658 keer meer kans

vroegtijdig te stoppen met werken dan de respondenten zonder aandoening. Voor elke 100 mensen zonder kwaal in het vroegtijdig pensioen, zijn er 166 mensen met een kwaal in het vroegtijdig pensioen. De kansverhouding wijzigt lichtjes in model 2 en wordt niet meer significant bevonden. Allicht ligt dit aan het lagere aantal cases. Tot slot vinden we nog een effect van de gezinssamenstelling. Wie alleen is, maakt 0.5 keer meer of 2.2 keer minder kans om vroeg te stoppen met werken. De verklaring hiervoor luidt wellicht dat een alleenstaande in financieel opzicht genoodzaakt is om verder te werken. Een deel van de verklaring zal bovendien ook te maken hebben met de vrees sociale contacten te missen, wanneer men het werk stopt. Er is in dat geval ook niemand waarvoor men op pensioen zou moeten gaan, terwijl men vaak bij koppels ziet dat de partner de keuze om vroegtijdig te pensioneren beïnvloedt.

In model 2 blijven, afgezien voor het geslacht, het huishoudinkomen en de prevalentie van een depressie of een chronische aandoening, de meeste kansverhoudingen hetzelfde. Uit dit model blijken daarenboven het effect van het persoonlijk inkomen en het effect van huisbezit. Naarmate het persoonlijk inkomen groter is, daalt ook de kans om vroeger te stoppen met werken. Hoe hoger het persoonlijk inkomen, hoe groter de kans om verder te werken met andere woorden. Een eigenaar van een woning maakt dan weer meer kans om te stoppen met werken. Dit strookt met de idee dat als arbeid om financiële redenen niet meer nodig is, men kan stoppen met werken.

TABEL 5.50 KANSVERHOUDINGEN OM VERVROEGD OP PENSIOEN TE GAAN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, GEWEST, HUISHOUDINKOMEN, PERSOONLIJK INKOMEN, HUISBEZIT, GEZONDHEIDSBELEVING, PSYCHISCH ONWELBEVINDEN, PREVALENTIE VAN DEPRESSIE, PREVALENTIE VAN EEN CHRONISCHE AANDOENING EN SAMENSTELLING VAN HET HUISHOUDEN

| Parameter  | Model 1 |              | Model 2 |              |
|--|---------|--------------|---------|--------------|
|  | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept  | 0.056   |              | 0.061   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)  | 1.953   | <b>0.001</b> | 0.865   | 0.626        |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                                  | 49.760  | <b>0.000</b> | 52.256  | <b>0.000</b> |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)                           | 0.414   | <b>0.046</b> | 0.455   | 0.187        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)                            | 0.310   | <b>0.000</b> | 0.305   | <b>0.000</b> |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)                   | 0.710   | 0.105        | 0.683   | 0.180        |
| Huishoudinkomen (0 = lager dan 2500 €; 1 = hoger dan 2500 €)               | 0.373   | <b>0.000</b> | 0.624   | 0.128        |
| Persoonlijk inkomen (0 = lager dan 1600 €; 1 = hoger dan 1600 €)           |         |              | 0.173   | <b>0.000</b> |
| Huisbezit (0 = huurder; 1 = eigenaar)                                      |         |              | 2.246   | <b>0.047</b> |
| Gezondheidsbeleving (0 = zeer slecht tot redelijk; 1 = goed tot zeer goed) | 1.156   | 0.598        | 1.187   | 0.653        |
| Psychisch onwelbevinden  | 0.930   | 0.140        | 0.941   | 0.395        |
| Depressie (0 = nee; 1 = ja)  | 0.901   | 0.809        | 0.547   | 0.293        |
| Chronische aandoening (0 = nee; 1 = ja)                                    | 1.658   | <b>0.025</b> | 1.458   | 0.228        |
| Samenstelling van huishouden (0 = koppel; 1 = alleenstaand)                | 0.463   | <b>0.001</b> | 0.541   | 0.061        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>  | 686.089 | 0.534        | 375.302 | 0.581        |
| n  | 1230    |              | 730     |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

## 5.2.2 Besluit secundaire analyses gezondheidsenquête

In de databank van de gezondheidsenquête waren nog meer achtergrondvariabelen voorhanden zodat een onderzoek naar de determinanten of voorspellers van vervroegd stoppen met werken mogelijk werd. Uit de resultaten bleek de rol van een aantal van de kenmerken bij vroegtijdige pensionering. Hier volgt een beknopte synthese.

Vrouwen gaan vroeger op pensioen dan mannen. Naarmate men ouder wordt, maakt men ook meer kans op (pre)pensioen te gaan. Leerkrachten maken 2.4 keer meer en 3.2 keer meer kans dan de sociale beroepen en andere hoogopgeleiden om via het prepensioen uit hun job te treden. Dit heeft allicht alles te maken met de mogelijkheid om via de terbeschikkingstellingregeling van de onderwijssector, het beroep te verlaten. Het beroepseffect kan niet worden herleid tot de grotere aanwezigheid van vrouwen in het beroep, aangezien er statistisch gecontroleerd werd voor sekse. Het is een zuiver effect van het beroep zelf.

Ook het gegeven dat het lerarenberoep meer chronische aandoeningen telt en dat werknemers met dergelijke krachten vroeger uittreden, is geen verklaring voor het beroepseffect. We zagen al in het vorige deel dat langdurige gezondheidsklachten een aanleiding zijn voor werknemers vroeger te stoppen met werken. Het effect van chronische klachten is weliswaar het enige effect van gezondheid dat we vonden op de kans tot vervroegd stoppen: de gezondheidsbeleving, de psychische klachten of een depressie hadden in deze analyse geen effect. Hoe lager het persoonlijk inkomen, hoe groter de kans om vroeger te stoppen met werken. Mensen in het bezit van een afbetaald huis, maken meer kans om vroeger te stoppen met werken. Koppels tot slot gaan vroeger op pensioen.

### 5.3 Algemeen besluit secundaire analyses

De secundaire analyses op de eindeloopbaandatabank en de gezondheidsenquête werpen een eerste licht op het specifieke uittredeproces van leerkrachten. De analyses op de eindeloopbaandatabank leren ons dat leerkrachten veel gelijkenissen vertonen met de andere hoger opgeleiden. Zowel werkenden als reeds uitgetreden hebben een heel positief beeld van het pensioen. Het viel op dat leerkrachten nog positiever tegenover het pensioen staan dan de niet-leerkrachten. Daarnaast ligt de gewenste pensioenleeftijd van de leerkrachten lager dan die van de niet leerkrachten. Leerkrachten willen niet alleen vroeger op pensioen maar treden ook effectief sneller uit dan andere hoogopgeleiden. Als we rekening houden met allerlei factoren die het uittredeproces kunnen beïnvloeden en die bekend zijn uit internationaal onderzoek blijven leerkrachten sneller uittreden dan andere hoger opgeleiden. Dit wijst er op dat nog andere factoren moeten meespelen waarvoor we niet konden controleren zoals de mogelijkheid om van de TBS-regeling gebruik te maken of specifiek aan leerkrachten gerelateerde gezondheidsmaten.

We kregen meer inzicht in de gezondheid van leerkrachten door de analyses op de gezondheidsenquêtes. Wat de gezondheid van leerkrachten betreft, zien we dat zij een afwijkend profiel hebben. In hun beoordeling van hun gezondheid zijn ze een beetje negatiever dan andere hoogopgeleiden. Zij rapporteren bovendien vaker een verslechtering van hun gezondheid gedurende hun laatste loopbaan jaren dan de anderen. De leerkrachten vertonen meer bepaald vaker gezondheidsklachten van psychische aard zoals stressklachten en depressies. Zij rapporteren ook vaker een chronische aandoening en hardnekkige rugklachten. In vele opzichten lijkt het lerarenberoep echter sterk op de sociale beroepen. Wat betreft bijvoorbeeld de gezondheidsbeleving, depressies en rugklachten zien we geen verschillen tussen die beroepsgroepen. Dat het lerarenberoep en de sociale beroepen, beroepen zijn waar contact met een “klant” centraal staat en waar meestal rechtopstaand werk moet geleverd worden, ligt allicht aan de basis van deze specifieke gezondheidsproblemen. Beide groepen lopen tevens een verhoogd risico op verbaal geweld, waar dat bij andere hooggeschoolden veel minder is. Het grote verschil tussen leerkrachten en de sociale beroepen is dat pensionering bij leerkrachten een bepaalde gezondheidsverbetering (lees: stabilisatie of verlaging van het aantal klachten) van de beroepsgroep inhoudt, waar dat voor de sociale beroepen niet het geval is. De bijzondere gezondheidsrisico's en -problemen van het lerarenberoep die uit de analyses bleken, maken het de moeite waard de gezondheid mee te nemen in de nieuwe analyses als mogelijke verklaring voor de vroegtijdige uittrede, ook al bleek niet onmiddellijk van alle gezondheidsindicatoren een effect op de vervroegde uittrede.

De factoren die meespelen in het eindeloopbaanproces bij hoogopgeleiden spelen ook mee bij leerkrachten. Het valt op dat leerkrachten ondanks dat we rekening houden met verscheidene factoren, vroeger op pensioen (willen) gaan dan niet-leerkrachten. Daarnaast is het duidelijk dat

leerkrachten tussen 45 en 54 jaar een slechtere gezondheid hebben dan andere hoger opgeleiden, uitgezonderd de sociale beroepen. Hun gezondheid verbetert weliswaar zichtbaar wanneer sommigen onder hen uittreden, hetzij via TBS, hetzij via pensioen. De vraag luidt derhalve of gezondheidsoverwegingen de verklaring kunnen bieden voor de wens van leerkrachten vroeger uit te treden en welke rol precies de gezondheid speelt in de uittredebeslissing. In de nieuwe survey zullen we rekening houden met de bekende factoren uit het internationaal onderzoek over de eindloopbaan en zullen we trachten om de invloed van de TBS-mogelijkheid en de invloed van de gezondheidsaspecten in de uittredebeslissing beter in kaart te brengen.

Dit hoofdstuk besluit het vooronderzoek dat ons toeliet om een eerste indicatie te verkrijgen over de eindloopbaan en de mentale en fysieke gezondheid van leerkrachten. Het geeft een basis om het nieuwe onderzoek aan te vatten dat wordt beschreven in de hoofdstukken 6 tot en met 12. In het volgende hoofdstuk lichten we het onderzoeksplan van de nieuwe survey verder toe.



## Hoofdstuk 6. Onderzoeksplan van het nieuwe onderzoek

### 6.1 Hoofdonderzoeksvragen

De literatuurstudie en de secundaire analyses tonen aan dat leerkrachten vroeger op pensioen wensen te gaan en effectief vroeger uittrekken. Eveneens rapporteren senior leerkrachten meer gezondheidsproblemen dan andere hooggeschoolden. De diepte-interviews<sup>43</sup> en de secundaire analyses dienen als basis voor de uitgebreide bevraging van de Vlaamse leraren. Dit onderzoek zal ons toelaten om dieper in te gaan op het specifieke eindloopbaanproces van leerkrachten en de daaraan gerelateerde gezondheidsproblemen. Daarnaast worden ook specifieke werkomstandigheden in het onderwijs bevraagd.

De centrale onderzoeksvragen die worden onderzocht zijn:

1. Wanneer wensen nog werkende leerkrachten te stoppen met werken? Welke transities prefereren ze hierbij?
2. Op welke leeftijd treden leerkrachten effectief uit?
3. Welke zijn de oorzaken, motieven en voorwaarden om op pensioen te gaan?
4. Zijn er verschillen tussen diegenen die gebruik maken van de TBS regeling en diegene die nog verder werken?
5. Welke verwachtingen hebben senior leerkrachten ten aanzien van hun job en ten aanzien van de toekomst in het algemeen? Welke factoren bepalen deze verwachtingen?
6. Wat is de gezondheidstoestand van senior leerkrachten op zowel fysiek als mentaal vlak? Hoe evolueert deze over de leeftijd van 45 tot 65?
7. In welke mate ervaren senior leerkrachten stress, burn-out e.d. en hoe gaan zij hiermee om? Wat zijn de oorzaken van deze klachten?
8. Onder welke voorwaarden willen leerkrachten langer werken?

---

<sup>43</sup> De resultaten van de diepte-interviews zullen worden geïntegreerd in de volgende hoofdstukken van de analyse van de eigen data.

## 6.2 Analyseplan

Om een antwoord te formuleren op de verschillende onderzoeksvragen die hier boven werden geëxpliciteerd, werden zowel kwalitatieve als kwantitatieve data verzameld. Voor het kwalitatieve luik werden 5 diepte-interviews met werkende en 5 diepte-interviews met gestopte leerkrachten afgenomen. Daarnaast werden tijdens het onderzoek verschillende diepte-interviews en informele gesprekken gehouden met directeurs, inspecteurs, vakbondsafgevaardigden en leerkrachten.

De kwantitatieve data werd verzameld bij een steekproef van leerkrachten tussen 45 en 65 jaar. Deze leeftijdsafbakening levert ons een categorie mensen op, die ofwel nog aan de slag zijn maar het einde van hun carrière naderen ofwel ter beschikking gesteld (TBS) zijn voorafgaand het rustpensioen ofwel reeds gepensioneerd zijn. We selecteerden uitsluitend vastbenoemde leerkrachten die leerkracht zijn (geweest) in hoofdberoep en minstens 50% aan het werk zijn (geweest). Op deze manier vermijden we respondenten die slechts 2 uur per week voor de klas staan en dus niet een typische ondervinding hebben. We beogen een steekproef van leraars tewerkgesteld in het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het volwassenen- en deeltijds kunstonderwijs, die representatief is voor het lerarenkorps naar geslacht en vooropleiding (lerarendiploma). Uiteindelijk wensten we 2600 bruikbare vragenlijsten te bekomen. Met een verhoopte responsgraad van 50%, werden 5193 adresgegevens uit het personeelsbestand van 1-1-2005 gevraagd aan het departement Onderwijs & Vorming. De reden waarom we leerkrachten terug in de tijd hebben geselecteerd, is duidelijk: zodra leerkrachten pensioneren, verdwijnen zij uit de databanken van het departement onderwijs. Door een steekproeftrekking op 1-1-2010 zouden wij dus nooit leerkrachten bekomen die (in het begin van schooljaar 2010-2011), langer dan één schooljaar gepensioneerd zijn. Op die manier zouden we hoofdzakelijk werkende leerkrachten selecteren en heel wat aantallen gepensioneerde leerkrachten verliezen. Door vijf jaar terug in de tijd te gaan, selecteren we ook leerkrachten die op het moment van de bevraging één à vijf schooljaren gepensioneerd zijn<sup>44</sup>. Een bijzondere categorie van leerkrachten vormen de werkende leerkrachten ouder dan 60 jaar. Omdat zij vrij zeldzaam zijn en derhalve hun drijfveren om te blijven werken erg interessant, hebben wij hen allemaal uitgenodigd tot deelname aan het onderzoek. Een meer gedetailleerde beschrijving van de steekproef is te vinden in het technisch rapport.

## 6.3 Vragenlijst

In het onderzoek werden zowel werkende als reeds gestopte leerkrachten van 45 jaar en ouder bevraged. Voor de analyses werden de leerkrachten ingedeeld in twee groepen, enerzijds de 'actieven' of de 'werkenden' anderzijds de 'niet-actieven' of de 'gestopten'. De groep niet-actieven bestaat uit

---

<sup>44</sup> In het onderzoeksvoorstel werd vermeld dat we 55-plussers gingen oversampelen dit is nu niet gebeurd omdat we een voldoende respons verwachten

alle wettelijk gepensioneerden, alle vroegtijdig gepensioneerden alsook de leerkrachten op voltijds TBS. Ook leerkrachten die ten vroegste op 45 jarige leeftijd zijn gestopt met werken omwille van onverwacht langdurige ziekte of ontslag werden hierbij opgenomen. De actieven omvatten de effectief werkenden alsook mensen die op dit moment niet werken door ziekte maar wel van plan zijn nog te gaan werken. In de hoofdstukken die volgen zal steeds worden aangegeven of de analyses gebeuren op de volledige groep, uitsluitend op de werkenden of uitsluitend op de gestopten. Bij de gestopten werden grotendeels dezelfde vragen gesteld als bij de werkenden maar in retrospectieve vorm zodat een vergelijking mogelijk is. Ter illustratie:

TABEL 6.1 VOORBEELD VRAGEN UIT DE AFGENOMEN SURVEY VOOR WERKENDE EN GESTOPTE LEERKRACHTEN

**Werkende leerkrachten vraag 21**

**Kunt u bij elk van deze stellingen aanduiden in welke mate u akkoord gaat?**

|    |  | Hele-<br>maal niet<br>akkoord | Niet<br>akkoord            | Tussen<br>beide            | Akkoord                    | Hele-<br>maal<br>akkoord   |
|----|--|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. | Als ik het op school eens minder goed zie zitten, zoek ik steun bij collega's                    | <input type="checkbox"/> 1    | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 2. | Bij een gemeenschappelijke taak leeft een gevoel van betrokkenheid tussen de collega's op school | <input type="checkbox"/> 1    | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

**Gestopte leerkrachten zelfde vraag**

**Kunt u bij elk van deze stellingen aanduiden in welke mate u akkoord gaat? De stellingen hebben betrekking op de laatste vijf jaren van uw onderwijsloopbaan.**

|    |   | Hele-<br>maal<br>niet<br>akkoord | Niet<br>akkoord            | Tussen<br>beide            | Akkoord                    | Hele-<br>maal<br>akkoord   |
|----|---|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. | Als ik het op school eens minder goed zag zitten, zocht ik steun bij collega's                    | <input type="checkbox"/> 1       | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 2. | Bij een gemeenschappelijke taak leefde een gevoel van betrokkenheid tussen de collega's op school | <input type="checkbox"/> 1       | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

Het spreekt voor zich dat een retrospectieve vraagstelling een vertekening teweeg kan brengen door een foute herinnering of een herinterpretatie van een herinnering. Dit kan onder- of overrapportering tot gevolg kan hebben. Dit controleren we steeds door bij de vergelijkbare vragen na te gaan of de percentages tussen de gestopten en de werkenden sterk van elkaar verschillen. Over het algemeen waren de verschillen minimaal. In geval van sterke verschillen zal dit doorheen de hoofdstukken steeds worden vermeld. We vroegen hen informatie met betrekking tot de volgende thema's:

1. Demografische kenmerken: Geslacht, onderwijsniveau, basisdiploma,...
2. Financiële situatie: Spaarmogelijkheid, woningbezit,...
3. Werksituatie (verloop van het einde van de loopbaan): Werkregime, loopbaanonderbreking, werkloosheid, ...
4. Arbeidssatisfactie en -demotivatie: Persoonlijke betrokkenheid, interpersoonlijke relaties met directeur, collega's, leerlingen, ouders, gepercipieerde afstand met leerlingen, ...

5. Gezondheidsklachten naar aanleiding van de werksituatie: Stress, burn-out, rug- en stemklachten
6. Gezinssituatie: Alleenstaand, Kinderen, ...
7. Vrijtijdsaspiraties: Actief in verenigingen, Verlangens na pensionering
8. Normatieve context: Hoe staat de omgeving tegenover het pensioen, gemiddelde leeftijd pensionering omgeving

In de vragenlijst gebruikten we een groot aantal meetinstrumenten uit het eindloopbaanonderzoek (Elchardus & Cohen, 2003) en het gezondheidsonderzoek zodat vergelijking mogelijk is met deze databanken.

Voor de bevraging van deze leerkrachten werkten we met een mixed design van post- en webenquêtes. We hebben beide media gecombineerd omdat verwacht werd dat, gezien onze doelpopulatie, dit ons de hoogste respons zou opleveren. Hogeropgeleiden, zoals leerkrachten, zijn meer vertrouwd met het internet en zullen bijgevolg sneller geneigd zijn een webenquête in te vullen. Bovendien drukken onlinebevestigingen sterk de kostprijs. De onlinebevraging werd aangevuld met postenquêtes omdat verwacht werd dat een aantal van de oudere leerkrachten toch de voorkeur zouden geven aan een schriftelijke enquête. Beide manieren van bevraging garanderen (in vergelijking met face-to-face methodes) meer privacy aan de respondenten. Respondenten kunnen zelfstandig en individueel de vragen invullen zonder tussenkomst van bijvoorbeeld een interviewer die vragen stelt, of zonder tussenkomst van bijvoorbeeld een directie die de enquêtes moet bezorgen aan zijn of haar leerkrachten. Gezien het gevoelige thema van de bevraging en de grote kans op sociaal wenselijke antwoorden, was dit scenario onwenselijk geweest.

Na het opstellen van de vragenlijst, werd deze voorgelegd aan een aantal proefpersonen om de lengte van de vragenlijst en de invultijd te toetsen. Om de aandacht te behouden van de respondent mocht deze niet te lang zijn. De duur van onze vragenlijst werd geraamd op een invultijd van ongeveer 40 minuten. Daarenboven moest getoetst worden of de vragen begrepen werden zoals wij ze als onderzoekers bedoeld hadden. Vragen die dubbelzinnig bleken, werden nog aangepast.

## 6.4 Respons

We planden vijf opeenvolgende mailings:

- 1) een verzending van een brief met vraag tot medewerking aan de webenquête,
- 2) na één week werden de respondenten die de enquête nog niet online invulden een eerste maal de papieren vragenlijst toegezonden,

- 3) na twee weken volgde de eerste verzending van een herinneringskaartje naar de personen die nog niet antwoordden,
- 4) na nog eens twee weken werd de vragenlijst voor een tweede maal toegestuurd,
- 5) en tenslotte planden we nog een laatste herinneringskaartje.

Aangezien na de derde oproep reeds bleek dat we ruimschoots 50% respons behaalden, werd beslist de vijfde oproep niet meer uit te voeren. Een hogere respons (op papier) dan verwacht, zou ons in budgettaire problemen brengen: we hadden op basis van responscijfers uit vorige studies inponskosten geraamd voor een zekere responsgraad, maar de respons op de hier voorgelegde vragenlijst bleek daar zeer sterk boven te gaan. We vonden het bovendien zinvoller de vijfde oproep te vervangen door de verzending van een bedankbriefje (met de link naar het onderzoeksrapport) na het afronden van het onderzoeksproject.

In totaal werden 5193 respondenten<sup>45</sup> aangeschreven met het verzoek deel te nemen aan het onderzoek. De tijdspanne tussen de eerste oproep tot deelname en het afsluiten van de webenquête (en ook het inponsen van de laatste gegevens) liep van half oktober 2010 tot half januari 2011. Tussen de datum van de steekproef, met name 1-1-2005 en de periode van de dataverzameling, het najaar van 2010, zit meer dan vijf jaar. Dit is een zeer lange periode waarin de situatie van de respondenten grondig veranderd kan zijn<sup>46</sup>. Dit is het geval voor in totaal 166 mensen: 51 respondenten overleden, 8 mensen werden onbekwaam om de vragenlijst in te vullen wegens ziekte of handicap en 69 mensen zijn in tussentijd verhuisd. Van 14 mensen bleek het adres onvolledig of onjuist. Nog eens 24 respondenten voldeden niet aan het profiel van onze populatie: zij hadden nooit lesgegeven. We kunnen deze groep strikt genomen niet als weigeringen beschouwen, maar moeten ze wel aftrekken van het steekproefaantal. Dit betekent dus dat de effectief vooropgestelde steekproef 5034 respondenten omvat. Naar alle waarschijnlijkheid zijn er nog dergelijke gevallen waarvan wij geen weet hebben: we kunnen er niet van uitgaan dat alle overlijdens of al diegenen die om één of andere reden niet voldeden aan het profiel werden gemeld.

Daarenboven hebben we niet alle vragenlijsten die ons werden toegestuurd behouden: sommige vragenlijsten voldeden niet aan de vooropgestelde kwaliteitscriteria omdat ze bijvoorbeeld slecht of grotendeels niet ingevuld waren. De redenen waarom en hoe we sommige vragenlijsten elimineerden, komt ter sprake in paragraaf 6.5 over de *data-cleaning*. We rapporteren uitsluitend de bruikbare vragenlijsten. Rekening houdend met voorgaande opmerkingen, bedraagt de algemene responsgraad 62.1% ( $T = 3124/N = 5034$ ).

---

<sup>45</sup> Van de 5200 geselecteerde personen uit de steekproef werden 7 personen niet aangeschreven omdat zij woonachtig waren in het buitenland.

<sup>46</sup> De respondent kan bijv. ernstig ziek geworden zijn, overleden of verhuisd zijn naar het buitenland. We vroegen weliswaar aan het Departement Onderwijs en Vorming de meest recente contactgegevens. Een update van contactgegevens was echter niet altijd mogelijk.

In tabel 6.1 wordt de respons per golf weergegeven. De verzending van de eerste oproep gebeurde op 25 oktober. Deze oproep tot deelname aan de onlinebevraging leverde ons reeds 680 respondenten oftewel een responsratio van 13.5% op. De tweede oproep op 3 november betrof een herinnering aan de webenquête en tevens (voor de eerste maal) de papieren vragenlijst. De voorkeur voor de respondenten voor een papieren enquête blijkt duidelijk uit de respons die op deze oproep volgde: maar liefst 1062 nieuwe respondenten dienden zich aan, waarvan de meerderheid de papieren vragenlijst invulde. In totaal was deze golf goed voor 21.1%. De derde verzending gebeurde een tweetal weken later op 17 november en leverde nog eens 921 respondenten (respons van 17.3%). De laatste oproep was nog goed voor 509 extra antwoorden. Het totaal aantal respondenten na de vierde golf bedraagt: 3124 of 62.1%.

TABEL 6.2 NETTO-RESPONS PER GOLF

| <b>Golf</b>        | <b>Webenquête</b> | <b>Postenquête</b> | <b>Absoluut aantal</b> | <b>Procentueel</b> |
|--------------------|-------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
| I (25 okt. 2010)   | 680               | -                  | 680                    | 13.5 %             |
| II (3 nov. 2010)   | 350               | 712                | 1062                   | 21.1 %             |
| III (17 nov. 2010) | 226               | 647                | 873                    | 17.3%              |
| IV (1 dec. 2010)   | 107               | 402                | 509                    | 10.1%              |
| <b>Totaal</b>      | 1363              | 1761               | 3124                   | 62.1%              |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De totale databank van 3124 respondenten omvat 1246 uitgetreden en 1878 werkenden. Hieronder tellen we 1037 (33.3%) mannen en 2078 (66.7%) vrouwen. De vrouwelijke leerkrachten vormen zowel bij de werkenden (65%) als bij de uitgetreden (69.3%) een meerderheid<sup>47</sup>.

TABEL 6.3 PERCENTAGE WERKENDE EN GESTOPTE LEERKRACHTEN (45+) NAAR GESLACHT (N=3115)

|                  | <b>Mannen</b> | <b>Vrouwen</b> | <b>Totaal</b> |
|------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Gestopten</b> | 30.7%         | 69.3%          | 100% (n=1240) |
| <b>Werkenden</b> | 35.0%         | 65.0%          | 100% (n=1875) |
| <b>Totaal</b>    | 33.3%         | 66.7%          | 100% (n=3115) |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

## 6.5 Data-cleaning

Zodra de eerste papieren vragenlijsten kwamen binnenlopen, werd gestart met de kwaliteitscontrole van de verkregen informatie. Alle enquêtes werden één voor één nagekeken op interne consistentie. De antwoorden van respondenten die bijvoorbeeld rapporteerden te willen werken tot en met 60 jaar

<sup>47</sup> Er waren ook 6 uitgetreden en 3 werkende leerkrachten die hun geslacht niet hebben opgegeven. Deze werden niet in de tabel opgenomen waardoor het totale aantal respondenten uitkomt op 3124.

maar tevens vervroegd te willen stoppen met werken via voltijds TBS op 58 jaar, werden gecorrigeerd. Vaak werd de geschreven informatie die de respondenten in de marge van de papieren vragenlijst toevoegden, gelezen en gebruikt om de ingevulde data te begrijpen en indien nodig te corrigeren. Vragenlijsten die niet, onvolledig of weinig accuraat werden ingevuld, werden zelfs helemaal verwijderd voor onderzoek. Andere vragenlijsten werden niet geregistreerd omdat de respondent niet voldeed aan het profiel dat we wilden onderzoeken: bijvoorbeeld respondenten die louter een administratieve functie hadden of slechts in het hoger onderwijs lesgeven. Minstens een 150-tal vragenlijsten werden op die manier verwijderd uit onze databank. Voorst werden de open vragen reeds doorgelezen en in een elektronisch bestand ingevoerd. Vervolgens werden alle data zodra deze elektronisch beschikbaar waren, nogmaals nagekeken en gecontroleerd op de consistentie van de antwoorden. De uitvoerige controles waren nodig om de betrouwbaarheid van de verkregen informatie te bewaken.

## 6.6 Wegingen

Aangezien we vertrokken van een disproportioneel gestratificeerde steekproef is het evident dat de steekproef afwijkt van de populatie met betrekking tot de verdelingen van geslacht, leeftijd en lerarendiploma. Onze manier van steekproeftrekken is duidelijk in het voordeel geweest van mannen, (werkende) 60-plussers en leerkrachten CVO en DKO. Zij zitten proportioneel vaker in onze databank dan men zou verwachten op basis van de populatiegegevens. Dit is noodzakelijk om gegronde uitspraken te doen over deze kleinere groepen: de afwijkingen die we zodoende verwezenlijkt hebben, mag men dan ook niet beschouwen als fouten. Het betekent anderzijds wel dat antwoorden van oververtegenwoordigde groepen te sterk zullen doorwegen en de antwoorden van ondervertegenwoordigde categorieën te zwak zullen doorwegen in analyses op basis waarvan we algemene conclusies willen trekken. Daarom moeten we corrigeren. Bovendien zijn er enkele cellen (deelcategorieën van respondenten) met een lagere of hogere respons en bijgevolg een lagere of hogere vertegenwoordiging. De gewichten die zullen gebruikt worden corrigeren voor alle onevenredigheden, zowel de scheeftrekkingen die het gevolg zijn van de verschillende selectiekansen (disproportionele steekproeftrekking), als de onevenredigheden die het gevolg zijn van een lichte selectieve respons.

In tabel 6.3 presenteren we de wegingscoëfficiënten waarmee we zullen corrigeren wanneer we uitspraken wensen te doen over de hele populatie van Vlaamse senior leerkrachten. Het gaat om poststratificatiegewichten. We berekenen de populatieverdeling volgens geslacht, leeftijd en onderwijsniveau en vergelijken deze met de verdeling in onze databank. We bekomen de gewichten door in elke cel de totaalpercentages door elkaar te delen (percentage populatie/percentage databank). De cases waarvoor niet alle informatie beschikbaar is ( $n = 397$ ) krijgen een

wegingscoëfficiënt 1 toegewezen. Meer gedetailleerde informatie over deze wegenen is te vinden in het technisch rapport.

TABEL 6.4 POSTSTRATIFICATIEGEWICHTEN VOLGENS GESLACHT, LEEFTIJD (UITGEDRUKT IN GEBOORTECOHORTEN) EN ONDERWIJSNIVEAU ( $N_{\text{POPULATIE}} = 58577$  EN  $N_{\text{DATABANK}} = 2727$ )

| Geslacht | Onderwijsniveau            |             | Leeftijd     |              |              |              |
|----------|----------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|          |                            |             | [1961-1965]  | [1956-1960]  | [1951-1955]  | [1945-1950]  |
| Man      | Leraar kleuteronderwijs    | Populatie % | 0.06%        | 0.01%        | 0.02%        | 0.01%        |
|          |                            | Databank %  | 0.44%        | 0.18%        | 0.11%        | 0.07%        |
|          |                            | Gewicht     | <b>0.144</b> | <b>0.074</b> | <b>0.140</b> | <b>0.140</b> |
|          | Leraar lager onderwijs     | Populatie % | 1.79%        | 1.57%        | 1.42%        | 3.11%        |
|          |                            | Databank %  | 1.17%        | 1.80%        | 1.47%        | 3.78%        |
|          |                            | Gewicht     | <b>1.522</b> | <b>0.872</b> | <b>0.971</b> | <b>0.823</b> |
|          | Leraar secundair onderwijs | Populatie % | 3.49%        | 5.29%        | 6.48%        | 6.93%        |
|          |                            | Databank %  | 2.60%        | 4.36%        | 5.83%        | 12.39%       |
|          |                            | Gewicht     | <b>1.342</b> | <b>1.212</b> | <b>1.111</b> | <b>0.559</b> |
|          | Leraar DKO & CVO           | Populatie % | 0.51%        | 0.56%        | 0.45%        | 0.37%        |
|          |                            | Databank %  | 1.14%        | 1.94%        | 1.80%        | 2.57%        |
|          |                            | Gewicht     | <b>0.452</b> | <b>0.290</b> | <b>0.248</b> | <b>0.146</b> |
| Vrouw    | Leraar kleuteronderwijs    | Populatie % | 4.06%        | 2.02%        | 3.17%        | 3.99%        |
|          |                            | Databank %  | 2.09%        | 2.09%        | 2.02%        | 3.34%        |
|          |                            | Gewicht     | <b>1.944</b> | <b>0.965</b> | <b>1.573</b> | <b>0.197</b> |
|          | Leraar lager onderwijs     | Populatie % | 6.04%        | 4.82%        | 4.25%        | 5.00%        |
|          |                            | Databank %  | 2.60%        | 3.45%        | 3.30%        | 4.18%        |
|          |                            | Gewicht     | <b>2.319</b> | <b>1.398</b> | <b>1.286</b> | <b>1.196</b> |
|          | Leraar secundair onderwijs | Populatie % | 5.88%        | 8.47%        | 9.02%        | 9.09%        |
|          |                            | Databank %  | 4.00%        | 5.87%        | 6.64%        | 10.19%       |
|          |                            | Gewicht     | <b>1.472</b> | <b>1.443</b> | <b>1.359</b> | <b>0.892</b> |
|          | Leraar DKO & CVO           | Populatie % | 0.78%        | 0.64%        | 0.44%        | 0.26%        |
|          |                            | Databank %  | 1.54%        | 2.05%        | 2.49%        | 2.49%        |
|          |                            | Gewicht     | <b>0.503</b> | <b>0.312</b> | <b>0.178</b> | <b>0.104</b> |

Bron: Departement Onderwijs & Vorming, 1-1-2005



## Hoofdstuk 7. Sociografie van de senior leerkracht

De nieuwe survey omvatte een groot aantal vragen over de arbeidssituatie, -attitudes en -motivaties van leerkrachten. Deze laten ons toe een beeld te schetsen van de senior leerkracht in zijn werkomgeving. Een sociografie van de senior leerkracht lijkt ons onontbeerlijk om de analyses over de uittrede van leerkrachten en de determinanten daarvan later ook duidelijk te kaderen. Om dit beeld te schetsen, zullen we uitsluitend gebruik maken van de gegevens verzameld bij de nog werkende leerkrachten. In een eerste paragraaf bespreken we een aantal persoonlijke kenmerken van senior leerkrachten zoals het geslacht en het onderwijsniveau waarin ze lesgeven. In paragraaf twee gaan we in op de arbeidstevredenheid, persoonlijke betrokkenheid en de interpersoonlijke relaties op het werk. Ook wordt de zorg die leerkrachten ervaren en de ervaren afstand ten aanzien van de leerlingen besproken. Tot slot beschrijven we hun beoordeling van de eigen schoolsituatie. Het gaat daarbij om zaken zoals de tevredenheid met de fysieke arbeidsomstandigheden en met de grootte van de klasgroepen waarvoor zij staan.

### 7.1 Geslacht & onderwijsniveau

De feminisering van het lerarenkorps heeft zich geleidelijk aan doorgezet in het Vlaamse lerarenkorps. Lange tijd telde vooral de jongere garde binnen het lerarenkorps een groot aandeel vrouwen, ondertussen blijken ook bij de senior-leerkrachten de mannen steeds meer een minderheid te vormen. In januari 2010 bestond het lerarenkorps (inclusief bestuurspersoneel) in het Nederlandstalige onderwijs (exclusief hogescholenonderwijs) voor 70.9% uit vrouwen (Vlaamse onderwijsstatistieken 2009-2010). Bij de leerkrachten van 45 en ouder in het Vlaamse lerarenkorps stellen we een bijna even sterke oververtegenwoordiging van vrouwen vast (69.7%, zie tabel 7.1).

Deze oververtegenwoordiging van vrouwen stellen we in alle onderwijsniveaus vast (uitgezonderd in het CVO & DKO), maar is lang niet overal even groot. In het kleuteronderwijs is het vrouwelijk overwicht het duidelijkst zichtbaar met 99.4% kleuterleidsters en slechts 0.6% kleuterleiders. In het lager onderwijs is 65.4% vrouw en 34.6% man. In het secundair onderwijs is 64.5% van de leerkrachten vrouwelijk en 35.5% mannelijk. In het CVO en DKO zijn de mannelijke leerkrachten sterker vertegenwoordigd (57.1%) dan hun vrouwelijke collega's (42.9%).

TABEL 7.1 PERCENTAGE MANNELIJKE EN VROUWELIJKE LEERKRACHTEN (45+) NAAR ONDERWIJSNIVEAU (ENKEL WERKENDEN, N=1053)

| <b>Onderwijsniveau</b>        |  | <b>Mannen</b> | <b>Vrouwen</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|-------------------------------|--|---------------|----------------|-------------------|
| <b>Kleuter onderwijs</b>      |  | 0.6%          | 99.4%          | 100% (n=163)      |
| <b>Lager onderwijs</b>        |  | 34.6%         | 65.4%          | 100% (n=295)      |
| <b>Secundair onderwijs</b>    |  | 35.5%         | 64.5%          | 100% (n=574)      |
| <b>Andere (CVO &amp; DKO)</b> |  | 57.1%         | 42.9%          | 100% (n=21)       |
| <b>Totaal</b>                 |  | 30.3%         | 69.7%          | 100% (n=1053)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

## 7.2 Jobkarakteristieken

Hieronder bespreken we enkele specifiek aan leerkracht gerelateerde arbeidskenmerken zoals de gemiddelde taakbelasting, arbeidstevredenheid, persoonlijke betrokkenheid en de interpersoonlijke relaties op het werk. Ook wordt de zorg die leerkrachten ervaren en de ervaren afstand ten aanzien van de leerlingen besproken. We geven eerst de algemeen beschrijvende statistieken en gaan dan in paragraaf 3.6 in op de verschillen tussen de onderwijsniveaus.

### 7.2.1 Werktijden

De meerderheid van de vrouwelijke en mannelijke senior-leerkrachten werkt voltijds (tabel 7.2). In totaal werkt ongeveer 30.4% van de leerkrachten in onze dataset deeltijds tegenover 69.6% voltijds. Net als bij andere professionele groepen en het lerarenkorps in het algemeen werken vrouwelijke senior-leerkrachten (zie Elchardus et al. 2009) vaker deeltijds (38.0%) dan hun mannelijke collega's (16.4%).

TABEL 7.2 PERCENTAGE VOLTIJDS EN DEELTIJDS WERKENDEN BIJ LEERKRACHTEN (45+) NAAR GESLACHT (ENKEL WERKENDEN, N=1860)

|               | <b>Werkregime</b> |                  |                   |
|---------------|-------------------|------------------|-------------------|
|               | <b>Volgtijds</b>  | <b>Deeltijds</b> | <b>Totaal (n)</b> |
| <b>Man</b>    | 83.6%             | 16.4%            | 100% (n=651)      |
| <b>Vrouw</b>  | 62.0%             | 38.0%            | 100% (n=1209)     |
| <b>Totaal</b> | 69.6%             | 30.4%            | 100% (n=1860)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

We vroegen de leerkrachten tevens naar hun contractuele werkduur op weekbasis en de gemiddelde effectieve werkduur tijdens een gewone werkweek waarbij ze naast de lesopdracht rekening dienden te houden met alle lesvoorbereidingen, administratieve rapportages, nawerk, vergaderingen, toezicht,... De gemiddelde contractuele werkduur van een senior leerkracht bedraagt 21 uur en 5 minuten (niet in tabel opgenomen). De gemiddelde werkduur wordt echter heel wat naar beneden gehaald door het groot aantal deeltijds tewerkgestelden. Voor een voltijdse senior leerkracht bedraagt de contractuele werkduur gemiddeld 24 uur en 13 minuten per week. Voor de effectieve werkduur geven voltijds senior leerkrachten echter een gemiddelde aan van 40 uur per week, een stuk hoger dan de contractuele werkduur. De cijfers liggen in de lijn van eerder onderzoek bij de totale lerarenbevolking (Elchardus et al., 2009)<sup>48</sup>, maar toch merkkelijk lager dan de gemiddelde werkuren van pas beginnende leerkrachten die op een gelijkaardige manier werden bevroegd<sup>49</sup>. Pas beginnende leerkrachten rapporteren gemiddeld een contractuele werkduur van 25 uur en 14 minuten en een effectieve werkduur van 40 uur en 59 minuten.

TABEL 7.3 CONTRACTUELE EN EFFECTIEVE WERKDUUR BIJ LEERKRACHTEN (45+) (ENKEL VOLTIJDS WERKENDEN, N=1246)

|   | <b>Gemiddeld aantal uren</b> |
|---|------------------------------|
| <b>Contractuele werkduur op weekbasis</b> | 24:13                        |
| <b>Effectieve werkduur op weekbasis</b>   | 39:54                        |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

<sup>48</sup> In Elchardus et al. (2009) varieerde de gemiddelde gerapporteerde contractuele werkduur bij leerkrachten van 25u 14 min. (bevraging recent afgestudeerden van de lerarenopleiding) tot 26u 2 min. (Arbeidskrachtenenquête); de gemiddelde gerapporteerde effectieve werkduur varieerde bij de leerkrachten van 32u 20min. (arbeidskrachtenenquête) tot 40u 59 min. (bevraging recent afgestudeerden van de lerarenopleiding).

<sup>49</sup> Dit is belangrijk omdat in Elchardus et al. (2009) werd vastgesteld dat personen hun werkelijke werkduur overschatten in survey-bevragingen, zeker wanneer het onderzoeken betreft met de expliciete doelstelling de arbeidssituatie van een specifieke groep in kaart te brengen. Dit was zowel het geval bij de bevraging van de recent afgestudeerden als bij de hier bevroegde senior leerkrachten.

## 7.2.2 Arbeidstevredenheid en werkbetrokkenheid

Uit voorgaand onderzoek blijkt dat leerkrachten over het algemeen gelukkige mensen zijn. Ze zijn tevreden met en over hun werk en dit in grotere mate dan andere beroepen (Aelterman, Engels, Van Petegem & Verhaeghe, 2002; Elchardus et al., 2009). Kortom leerkrachten doen hun job graag en halen er plezier en voldoening uit. Dit wordt ook in onze survey bij senior leerkrachten bevestigd (tabel 7.4). Ongeveer 82% van de senior leerkrachten is gelukkig in zijn/haar job als leraar. Daarnaast staat 90% van de leerkrachten graag voor de klas. Voor 81% van de leerkrachten geeft het lerarenberoep voldoening. Na de zomervakantie verlangt ongeveer 51% van de leerkrachten er naar om de leerlingen terug te zien, al variëren deze verlangens wel sterk naargelang het onderwijsniveau waarin men tewerkgesteld is (niet in tabel opgenomen). Van de leerkrachten uit het kleuteronderwijs verlangt 65% om de leerlingen na de zomervakantie terug te zien tegenover 53% in het lager onderwijs, 47% in het secundair onderwijs en het CVO & DKO. Een meerderheid van de leerkrachten (56%) zou voor hetzelfde beroep kiezen indien ze hun leven opnieuw konden beginnen, terwijl slechts 20% aangeeft een andere keuze te maken. Daarnaast rest er nog een 24% die twijfelt. De leerkrachten zijn meer verdeeld over de, overigens zeer sterke stelling "Er bestaat geen beter beroep dan dat van leerkracht". Ongeveer 34.5% vindt dat er geen beter beroep bestaat dan dat van leerkracht, dit is bijna evenveel als het percentage dat vindt dat er wel betere beroepen bestaan (29.7%).

TABEL 7.4 ARBEIDSTEVREDENHEID VAN (45+) LEERKRACHTEN IN PERCENTAGES (ENKEL WERKENDEN, N=1783)

|  | <b>Helemaal<br/>niet<br/>akkoord<br/>of niet<br/>akkoord</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Akkoord<br/>of<br/>helemaal<br/>akkoord</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|--|--|-------------------------|--|-------------------|
| <b>Ik ben gelukkig in mijn job als leraar</b>  | 3.0%   | 14.9%                   | 82.1%  | 100 (n=1783)      |
| <b>Er bestaat geen beter beroep dan dat van leraar</b>   | 34.5%  | 35.8%                   | 29.7%  | 100 (n=1769)      |
| <b>Als ik opnieuw zou kunnen kiezen, dan zou ik het lerarenberoep inruilen voor ander werk</b> | 56.0%  | 24.2%                   | 19.8%  | 100 (n=1778)      |
| <b>Ik sta graag voor de klas</b>   | 1.5%   | 9.1%                    | 89.4%  | 100 (n=1779)      |
| <b>Aan het einde van de zomervakantie verlang ik er naar om de leerlingen terug te zien</b>    | 16.5%  | 32.4%                   | 51.0%  | 100 (n=1777)      |
| <b>Het lerarenberoep is teleurstellend, het geeft me weinig voldoening</b>                     | 80.9%  | 14.0%                   | 5.1%   | 100 (n=1780)      |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Nauw samenhangend met de algemene arbeidstevredenheid is de persoonlijke betrokkenheid die leerkrachten ervaren bij hun job. Tabel 7.5 illustreert dat senior leerkrachten zich over het algemeen vrij sterk persoonlijk betrokken voelen bij hun job. Ongeveer 89% voelt zich zeer persoonlijk betrokken bij het werk. Ongeveer 72% gaat helemaal op in het werk. De meerderheid van de

leerkrachten (78%) neemt geregeld het werk mee naar huis (in de zin dat ze eraan denken als ze andere dingen doen). Ongeveer 40% besteedt aanzienlijk wat vrije tijd aan het lezen van beroepsgerelateerde tijdschriften en boeken. Leerkrachten zijn minder akkoord met de idee dat ze de meeste voldoening in hun leven uit het werk halen (24%) of dat de belangrijkste gebeurtenissen in hun leven betrekking hebben op het werk (12%). Dit sluit aan bij de bevindingen uit de secundaire analyses waarbij leerkrachten na 45 jaar nog maar weinig werkgerelateerde aspiraties hebben en vooral verzuchtingen hebben omtrent meer tijd voor hobby's en tijd spenderen met familie, vrienden en kinderen.

TABEL 7.5 PERSOONLIJKE BETROKKENHEID VAN (45+) LEERKRACHTEN IN PERCENTAGES (ENKEL WERKENDEN, N=1831)

|  | <b>Helemaal<br/>niet<br/>akkoord of<br/>niet<br/>akkoord</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Akkoord<br/>of<br/>helemaal<br/>akkoord</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|--|--|-------------------------|--|-------------------|
| Ik ben zeer persoonlijk betrokken bij mijn werk  | 1.4%   | 10.0%                   | 88.6%  | 100% (n=1831)     |
| Ik ga helemaal op in mijn werk   | 4.2%   | 23.6%                   | 72.2%  | 100% (n=1827)     |
| Ik neem geregeld mijn werk mee naar huis in die zin dat ik eraan denk als ik andere dingen doe       | 8.2%   | 14.0%                   | 77.9%  | 100% (n=1825)     |
| Ik besteed aanzienlijk wat vrije tijd aan het lezen van beroeps gerelateerde tijdschriften en boeken | 23.5%  | 37.0%                   | 39.5%  | 100% (n=1828)     |
| De meeste voldoening in mijn leven haal ik uit mijn werk   | 36.4%  | 39.8%                   | 23.7%  | 100% (n=1822)     |
| De belangrijkste gebeurtenissen in mijn leven, hebben betrekking op mijn werk                        | 59.1%  | 29.1%                   | 11.9%  | 100% (n=1823)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Deze cijfers illustreren dat leerkrachten over het algemeen heel tevreden mensen zijn die hun job graag doen en vanuit een intrinsieke motivatie werken. Dit betekent echter niet dat er geen problemen zijn bij de senior leerkrachten. Deze problemen zullen in de volgende hoofdstukken over de mentale en fysieke gezondheid, de gewenste en effectieve pensioenleeftijd en de planlast worden aangebracht.

### 7.2.3 Interpersoonlijke relaties

De contacten met de leerlingen, collega's, directie en de ouders zijn fundamenteel in het lerarenberoep. Het valt op dat senior leerkrachten over het algemeen een goed contact hebben met de directie en zich gesteund voelen (tabel 7.6). Op bijna elk item bevindt een meerderheid zich in die antwoordcategorieën die een goede relatie of goede ondersteuning indiceren.

TABEL 7.6 RELATIE VAN (45+) LEERKRACHTEN MET DIRECTIE IN PERCENTAGES (ENKEL WERKENDEN, N=1829)

|   | <b>Helemaal<br/>niet<br/>akkoord<br/>of niet<br/>akkoord</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Akkoord of<br/>helemaal<br/>akkoord</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|---|--|-------------------------|--|-------------------|
| Mijn inspanningen worden voldoende gewaardeerd door de schoolleiding  | 14.8%  | 21.0%                   | 64.1%                                      | 100% (n=1829)     |
| Ik krijg de kans om met mijn directeur over mijn functioneren te overleggen   | 13.0%  | 19.7%                   | 67.4%                                      | 100% (n=1812)     |
| De directie steunt mij voldoende bij conflicten met ouders en kinderen  | 11.2%  | 20.3%                   | 68.5%                                      | 100% (n=1755)     |
| Ik heb voldoende inspraak in het schoolbeleid   | 29.3%  | 35.5%                   | 35.2%                                      | 100% (n=1799)     |
| Ik kan bij de schoolleiding terecht in geval van problemen of klachten van welke aard ook                                       | 11.3%  | 22.8%                   | 65.9%                                      | 100% (n=1795)     |
| Mijn directeur stimuleert de goede samenwerking bij de leerkrachten en bemiddelt doeltreffend bij conflicten onder leerkrachten | 25.4%  | 31.7%                   | 42.9%                                      | 100% (n=1801)     |
| Ik weet duidelijk wat er van mij verwacht wordt   | 4.0%   | 11.8%                   | 84.2%                                      | 100% (n=1817)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Ongeveer 64% van de leerkrachten geeft aan dat hun inspanningen voldoende worden gewaardeerd door de schoolleiding. Een minderheid (15%) vindt hun inspanningen onvoldoende beloond. Bij de items "Ik krijg de kans om met mijn directeur over mijn functioneren te overleggen", "De directie steunt mij voldoende bij conflicten met ouders en kinderen", "Ik kan bij de schoolleiding terecht in geval van problemen of klachten van welke aard ook" is een vergelijkbaar patroon merkbaar. Ongeveer 67% antwoordt positief op deze items tegenover ongeveer 12% negatief. Waar er nauwelijks verwarring over bestaat zijn de verwachtingen naar de leerkrachten toe; ongeveer 84% geeft aan dat duidelijk te weten wat er van hen wordt verwacht. Meer verdeeld zijn de leerkrachten over de stelling "Mijn directeur stimuleert de goede samenwerking bij de leerkrachten en bemiddelt doeltreffend bij conflicten onder de leerkrachten"; hier gaat 43% van de leerkrachten mee akkoord, bijna een derde twijfelt en een kwart gaat hier niet mee akkoord. Het minst tevreden zijn de senior leerkrachten met de mate van inspraak die ze hebben in het schoolbeleid. Slechts 35% van de leerkrachten geeft aan dat ze voldoende inspraak hebben in het schoolbeleid terwijl 29% vindt van niet.

Wat betreft de relaties met collega's vinden we een vergelijkbaar verhaal. Leerkrachten kunnen het over het algemeen goed vinden met hun collega's (tabel 7.7). Zo geeft 67% van de leerkrachten aan dat men steun zoekt bij collega's wanneer men het op school eens minder goed ziet zitten. Met de andere stellingen, "Bij een gemeenschappelijke taak leeft een gevoel van betrokkenheid tussen de collega's op school", "Ik krijg te weinig appreciatie van mijn collega's op school", gaat een vergelijkbaar percentage akkoord (65%). 61% van de leerkrachten vindt dat er een aangename sfeer

onder de collega's is op de school. Leerkrachten vertoeven ook graag samen in de lerarenkamer. Slechts 6.4% tracht de lerarenkamer te vermijden.

TABEL 7.7 RELATIE VAN (45+) LEERKRACHTEN MET COLLEGA'S IN PERCENTAGES (ENKEL WERKENDEN, N=1828)

|  | <b>Helemaal<br/>niet akkoord<br/>of niet<br/>akkoord</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Akkoord of<br/>helemaal<br/>akkoord</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|--|--|-------------------------|--|-------------------|
| Als ik het op school eens minder goed zie zitten, zoek ik steun bij collega's                    | 12.0%  | 21.2%                   | 66.8%                                      | 100% (n=1825)     |
| Bij een gemeenschappelijke taak leeft een gevoel van betrokkenheid tussen de collega's op school | 8.4%   | 26.6%                   | 65.0%                                      | 100% (n=1828)     |
| Ik krijg te weinig appreciatie van mijn collega's op school                                      | 64.6%  | 23.4%                   | 12.1%                                      | 100% (n=1819)     |
| Er heerst een aangename sfeer onder collega's op onze school                                     | 9.2%   | 29.4%                   | 61.4%                                      | 100% (n=1822)     |
| <u>De lerarenkamer vermijd ik het liefst</u>   | 80.9%  | 12.7%                   | 6.4%                                       | 100% (n=1821)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De relatie met de leerlingen staat centraal in het beroep van leerkracht en uit tabel 7.8 blijkt dat deze doorgaans heel positief wordt ervaren. Op elk item bevindt een overweldigende meerderheid zich in die antwoordcategorieën die wijzen op een goede relatie. Een slechte relatie met de leerlingen lijkt eerder een uitzondering.

TABEL 7.8 RELATIE VAN (45+) LEERKRACHTEN MET DE LEERLINGEN IN PERCENTAGES (ENKEL WERKENDEN, N=1822)

|   | <b>Helemaal<br/>niet<br/>akkoord<br/>of niet<br/>akkoord</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Akkoord of<br/>helemaal<br/>akkoord</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|---|--|-------------------------|--|-------------------|
| Tussen mij en de leerlingen hangt over het algemeen een positieve sfeer                                       | .2%  | 3.2%                    | 96.6%                                      | 100% (n=1822)     |
| Ik voel me veilig bij de leerlingen (tijdens de lessen, in de gangen en andere plaatsen van het schoolgebouw) | .5%  | 3.6%                    | 95.9%                                      | 100% (n=1817)     |
| Ik voel me soms bedreigd door de leerlingen   | 91.0%  | 5.4%                    | 3.6%                                       | 100% (n=1808)     |
| De meeste leerlingen op school zijn aangenaam om mee te werken  | 3.0%   | 11.5%                   | 85.5%                                      | 100% (n=1816)     |
| Ik word door de leerlingen met respect behandeld  | 1.5%   | 12.9%                   | 85.6%                                      | 100% (n=1814)     |
| Conflicten tussen leerlingen en mij zijn op school een dagelijkse realiteit                                   | 94.7%  | 3.2%                    | 2.1%                                       | 100% (n=1818)     |
| <u>De meeste leerlingen op school staan vijandig tegenover mij</u>  | 98.0%  | .9%                     | 1.1%                                       | 100% (n=1813)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De aandacht voor misdaadnieuws is de laatste jaren sterk toegenomen, dit echter zonder gegevens over een merkbare stijging in de hoeveelheid criminaliteit. Ook antisociaal gedrag, waaronder geweld, op scholen vormt een zeer gegeerd nieuwsitem. Over de omvang en werkelijke evolutie van dit laatste, antisociaal gedrag op scholen, is vooralsnog weinig geweten, maar op basis van mediaberichtgeving worden echter vaak verre gaande conclusies getrokken. Zo wordt wel eens gesteld dat onveiligheidsgevoelens bij leerkrachten de afgelopen sterk zouden toegenomen zijn onder druk van steeds verre gaandere pesterijen en brutaliteiten van leerlingen. Onze cijfers wijzen alvast niet in die richting. De overgrote meerderheid, met name 96% van de leerkrachten, voelt zich veilig bij de leerlingen. Ongeveer hetzelfde percentage (95 à 98%) van de leerkrachten bevindt zich in die antwoordcategorieën die een positieve relatie aangeven bij de items "Tussen mij en de leerlingen hangt over het algemeen een positieve sfeer", "Conflicten tussen leerlingen en mij zijn op school een dagelijkse realiteit", "De meeste leerlingen op school staan vijandig tegenover mij." Daarnaast vindt ongeveer 86% van de leerkrachten dat "de meeste leerlingen op school aangenaam zijn om mee te werken" en "ze met respect door de leerlingen worden behandeld". 91% van de leerkrachten voelt zich niet bedreigd door de leerlingen; slechts 3.6% voelt zich wel eens bedreigd.

Een ander vaak gehemeld punt vormt de bemoeizucht van sommige ouders, maar ook dat blijkt –uit onze cijfers- nog goed mee te vallen. De relatie met de ouders wordt over het algemeen positief bevonden, zij het wel minder uitgesproken dan deze met de leerlingen (tabel 7.9). 75% van de leerkrachten heeft goede contacten met de ouders en 73% voelt zich door de ouders met respect behandeld. Bij de items "De ouders tonen doorgaans weinig waardering voor mijn werk", "Ik voel me soms bedreigd door de ouders", "Ik ondervind weinig steun van de ouders in mijn werk" geeft de meerderheid van de leerkrachten een goede relatie aan. Enige minpunt in de relatie met ouders blijkt een toename van klagende ouders. Ongeveer 48% van de leerkrachten vindt dat de ouders van vandaag meer klagen dan vroeger.



TABEL 7.9 RELATIE VAN (45+) LEERKRACHTEN MET OUDERS IN PERCENTAGES (ENKEL WERKENDEN, N=1777)

|  | <b>Helemaal<br/>niet<br/>akkoord of<br/>niet<br/>akkoord</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Akkoord of<br/>helemaal<br/>akkoord</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|--|--|-------------------------|--|-------------------|
| Ik heb goede contacten met de ouders                       | 4.3%   | 20.4%                   | 75.2%                                      | 100% (n=1777)     |
| De ouders tonen doorgaans weinig waardering voor mijn werk | 62.9%  | 25.4%                   | 11.7%                                      | 100% (n=1752)     |
| De ouders van vandaag klagen meer dan vroeger              | 25.9%  | 26.3%                   | 47.8%                                      | 100% (n=1768)     |
| Ik voel me soms bedreigd door de ouders                    | 80.0%  | 12.0%                   | 7.9%                                       | 100% (n=1767)     |
| Ik word door de ouders met respect behandeld               | 3.3%   | 23.8%                   | 72.9%                                      | 100% (n=1763)     |
| Ik ondervind weinig steun van de ouders in mijn werk       | 50.6%  | 36.4%                   | 13.1%                                      | 100% (n=1766)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Over het algemeen kunnen we dus stellen dat de interpersoonlijke relaties met de directie, leerlingen, collega's en ouders positief van aard zijn. Het valt tevens op dat vooral de relaties met de leerlingen zeer positief worden gewaardeerd.

#### 7.2.4 Zorg voor leerkrachten

In het huidige onderwijslandschap wordt –terecht- zeer veel aandacht besteed aan het welbevinden van leerlingen en wordt in elke school of schoolgemeenschap werk gemaakt van een efficiënt zorgbeleid naar leerlingen toe. We peilden in onze survey naar de zorg die leerkrachten zelf ervaren (tabel 7.10) omdat welbevinden bij leerkrachten, zo bleek uit de secundaire analyses, een belangrijke pull factor is. En senior leerkrachten blijken hier inderdaad een leemte te ervaren. Zo vindt 53% van de leerkrachten dat er verhoudingsgewijs te veel aandacht uitgaat naar het welbevinden van de leerling en te weinig naar het welbevinden van de leerkracht. Dit sluit nauw aan bij de 61% van de leerkrachten die van mening is dat er vaak vergeten wordt dat ook leerkrachten aandacht en zorg nodig hebben en 59% die vindt dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met de bekommernissen van leerkrachten door het onderwijsbeleid. Ongeveer 54% vindt dat er tegenwoordig te veel een “klant is koning” houding heerst in het onderwijs, wat nauw samenhangt met de juridisering van het onderwijs. 58% van de leerkrachten stoort er zich aan dat leerlingen voortdurend beslissing kunnen aanvechten. Als we de zorgvraag op schoolniveau bekijken blijkt 40% van de leerkrachten te vinden dat er op de school waar ze lesgeven goed voor leerkrachten wordt gezorgd terwijl 17% vindt van niet en 43% zich niet uitspreekt.

TABEL 7.10 ZORG VOOR (45+) LEERKRACHTEN (ENKEL WERKENDEN, N=1814)

|  | <b>Helemaal<br/>niet<br/>akkoord of<br/>niet<br/>akkoord</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Akkoord of<br/>helemaal<br/>akkoord</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|--|--|-------------------------|--|-------------------|
| Ik vind dat er verhoudingsgewijs te veel aandacht uitgaat naar het welbevinden van de leerling en te weinig naar het welbevinden van de leerkracht | 17.0%  | 30.2%                   | 52.8%                                      | 100% (n=1812)     |
| Op onze school wordt er voor leerkrachten goed gezorgd   | 17.4%  | 42.9%                   | 39.7%                                      | 100% (n=1814)     |
| Leerlingen mogen tegenwoordig alles, de leerkrachten daarentegen moeten zich steeds verantwoorden  | 30.1%  | 32.8%                   | 37.2%                                      | 100% (n=1807)     |
| Er heerst tegenwoordig te veel een "klant is koning"-houding in het onderwijs  | 18.2%  | 27.6%                   | 54.2%                                      | 100% (n=1809)     |
| Men vergeet vaak dat ook de leerkracht aandacht en zorg nodig heeft  | 13.4%  | 25.8%                   | 60.8%                                      | 100% (n=1811)     |
| De juridisering van het onderwijs stoort me: leerlingen kunnen voortdurend beslissingen aanvechten   | 13.7%  | 28.7%                   | 57.5%                                      | 100% (n=1796)     |
| Ik vind dat het onderwijsbeleid voldoende rekening houdt met de bekommernissen van leerkrachten  | 58.6%  | 31.3%                   | 10.0%                                      | 100% (n=1799)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Deze bevindingen geven weer dat de meerderheid van de leerkrachten een gebrek aan aandacht ervaren voor het welzijn van de leerkracht. Dit wordt in de volgende hoofdstukken verder uitgediept.

### 7.2.5 De afstand tussen leerlingen en leraar

Leerkrachten blijven doorheen hun carrière meestal aan dezelfde leeftijdsgroepen les geven. De leerlingen verouderen niet terwijl de leerkracht dit wel doet. Er wordt vaak verondersteld dat oudere leerkrachten het moeilijker hebben om zich in te leven in de leefwereld van jongeren en er een kloof ontstaat tussen ouderen en jongeren. Als we de leerkrachten stellingen over deze problematiek voorleggen blijkt deze leeftidskloof zeer goed mee te vallen (tabel 7.11). Zo geeft 68% van de leerkrachten aan dat ze nog steeds aansluiting vinden bij de leefwereld van de leerlingen. Net zoals ongeveer 80% aangeeft dat de relatie met de leerlingen niet afstandelijker is geworden en leerlingen niet vreemder zijn geworden. 42% claimt nog heel goed te weten welke activiteiten de meeste leerlingen ontplooiën in hun vrije tijd en heeft kennis van de meeste subculturen onder de leerlingen.

TABEL 7.11 KLOOF TUSSEN LEERLINGEN EN (45+) LEERKRACHTEN (ENKEL WERKENDEN, N=1815)

|   | <b>Helemaal niet<br/>akkoord of<br/>niet akkoord</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Akkoord of<br/>helemaal<br/>akkoord</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|---|--|-------------------------|--|-------------------|
| Ik weet heel goed welke activiteiten de meeste leerlingen ontplooiën in hun vrije tijd                | 18.7%  | 39.3%                   | 42.0%                                      | 100% (n=1810)     |
| Leerlingen worden vreemder en vreemder voor mij   | 82.0%  | 13.5%                   | 4.5%                                       | 100% (n=1811)     |
| Ik heb kennis van de meeste subculturen onder de leerlingen   | 15.5%  | 42.6%                   | 41.9%                                      | 100% (n=1792)     |
| Ik vind nog steeds aansluiting bij de leefwereld van de leerlingen                                    | 4.4%   | 27.3%                   | 68.3%                                      | 100% (n=1815)     |
| Mocht ik nu leerling zijn, ik zou allicht hetzelfde zijn als de meeste jongeren van nu                | 16.3%  | 29.8%                   | 54.0%                                      | 100% (n=1799)     |
| Het doen en laten van de meeste leerlingen kan ik toch maar moeilijk goedkeuren                       | 52.4%  | 35.4%                   | 12.2%                                      | 100% (n=1809)     |
| Mijn relatie met de leerlingen heeft de laatste jaren een meer afstandelijk karakter gekregen         | 77.6%  | 12.6%                   | 9.8%                                       | 100% (n=1810)     |
| De leerlingen zijn in vergelijking met vroeger sterk veranderd, ik kan hun gedrag maar niet begrijpen | 60.8%  | 30.3%                   | 8.9%                                       | 100% (n=1813)     |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

54% van de leerkrachten denkt dat ze hetzelfde zouden zijn als de meeste jongeren van nu moesten ze zelf leerling zijn. Ook denkt 61% dat de leerlingen in vergelijking met vroeger niet sterk veranderd zijn. Als we deze percentages vergelijken naar verschillende leeftijdsgroepen stellen we niet vast dat de kloof vergroot naarmate leerkrachten ouder worden. Deze bevindingen tonen aan dat de meerderheid van de senior leerkrachten zich niet vervreemd voelt van de jongeren en er nauwelijks een leeftijds-kloof is.

## 7.2.6 Verschillen tussen onderwijsniveaus

Als we de hierboven beschreven resultaten vergelijken naar onderwijsniveau waarin men les geeft, blijken er een aantal significante verschillen te bestaan tussen de verschillende onderwijsniveaus. Op basis van de bovenstaande items werden door middel van principale componenten analyse schalen aangemaakt. Het algemene gemiddelde van deze schalen bedraagt steeds 0<sup>50</sup>. In tabel 12 worden de gemiddelden weergegeven voor de verschillende schalen volgens onderwijsniveau. Hier blijft gelden hoe hoger het gemiddelde, hoe hoger men scoort op de desbetreffende schaal. Een positieve score betekent dat de desbetreffende groep gemiddeld hoger scoort dan het algemene gemiddelde, een

<sup>50</sup> De opbouw van de schalen staat gedocumenteerd in het technische verslag

negatieve score betekent dat de desbestreffende groep lager scoort dan het gemiddelde. We benadrukken dat de resultaten voor de verschillende onderwijsniveaus (sterk) positief blijven ondanks significante verschillen tussen de groepen. De groepen verschillen significant van elkaar wanneer ze niet hetzelfde subscript hebben in de kolom.

Zo verschillen de leerkrachten kleuteronderwijs en de leerkrachten lager onderwijs niet significant van de leerkrachten uit het CVO en DKO in hun relatie met de directie maar verschillen ze wel significant met de leerkrachten uit het secundair onderwijs. De leerkrachten secundair onderwijs rapporteren een minder goede relatie met de directie dan leerkrachten uit het kleuter en lager onderwijs. Wat doorheen de tabel opvalt, is dat de laagste score op de schalen steevast te vinden is bij de leerkrachten uit het secundaire onderwijs en dat deze leerkrachten steeds significant verschillen van het leerkrachten in het kleuter- en het lager onderwijs. Leerkrachten uit het secundair onderwijs rapporteren de minst positieve relatie met zowel de directie, de leerlingen als de ouders. Zij ervaren eveneens de laagste arbeidstevredenheid en zijn het minst persoonlijk betrokken bij hun werk. Hoewel dit minder blijkt uit de vergelijking van deze gestandaardiseerde schalen, scoren ook leerkrachten secundair onderwijs nog steeds positief. Zij blijven bijvoorbeeld een sterk positieve relatie ervaren met de leerlingen en hebben een sterk positieve arbeidstevredenheid maar wel minder uitgesproken positief dan bij de andere onderwijsniveaus. Vaak gaat het om een verschil van 6% à 10% op de desbetreffende items maar het systematische van het verschil is opvallend.

TABEL 7.12 GEMIDDELDE OP SCHALEN VAN INTERPERSOONLIJKE RELATIES EN ARBEIDSTEVREDENHEID NAAR ONDERWIJSNIVEAUS VOOR LEERKRACHTEN (45+) MET POST HOC BONFERRONI (ENKEL WERKENDEN, N=1630)

|                     | <b>Relatie directie</b> | <b>Relatie collega's</b> | <b>Relatie leerlingen</b> | <b>Relatie ouders</b> | <b>Arbeids-tevredenheid</b> | <b>Persoonlijke betrokkenheid</b> |
|---------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Kleuteronderwijs    | .250 <sub>a</sub>       | .063                     | .222 <sub>a</sub>         | .148 <sub>a</sub>     | .153 <sub>a</sub>           | .156 <sub>a</sub>                 |
| Lager onderwijs     | .103 <sub>a</sub>       | .111                     | .130 <sub>a</sub>         | .159 <sub>a</sub>     | -.071 <sub>a</sub>          | .000 <sub>a</sub>                 |
| Secundair onderwijs | -.047 <sub>b</sub>      | -.031                    | -.171 <sub>b</sub>        | -.298 <sub>b</sub>    | -.116 <sub>b</sub>          | -.115 <sub>b</sub>                |
| Andere (CVO & DKO)  | .084 <sub>a,b</sub>     | -.174                    | .396 <sub>a</sub>         | -.108 <sub>a,b</sub>  | .058 <sub>a,b</sub>         | .103 <sub>a,b</sub>               |
| N                   | 1540                    | 1630                     | 1605                      | 1572                  | 1598                        | 1630                              |

Noot: Gemiddelden in dezelfde kolom die niet hetzelfde subscript hebben verschillen met  $p < .05$ .

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Daarnaast blijken de leerkrachten uit het kleuteronderwijs de beste relaties te ervaren met de ouders en directie, ervaren zij de hoogste arbeidstevredenheid en voelen ze zich het meest persoonlijk betrokken bij hun werk. Maar hierin verschillen zij niet significant van leerkrachten uit het lager onderwijs of CVO & DKO. De leerkrachten uit het CVO & DKO noteren de beste relatie met de leerlingen maar verschillen hierin niet significant met de leerkrachten uit het kleuteronderwijs en het lager onderwijs. Leerkrachten uit het CVO & DKO verschillen bijna nooit significant van de andere groepen wat grotendeels toe te schrijven is aan het lage aantal respondenten in deze groep. Het gaat ook om een atypische leerkrachtengroep in vergelijking met de andere leerkrachten. Ze geven les aan

voornamelijk oudere gemotiveerde leerlingen, hebben minder contacten met collega's, beschikken vaak niet over een lerarenkamer enzovoort. De relaties met collega's blijken het best geëvalueerd te worden door leerkrachten uit het lager onderwijs, maar er zijn geen significante verschillen tussen de groepen.

Als we dezelfde oefening maken voor de schalen over zorg en de ervaren afstand ten opzichte van leerlingen vallen wederom de leerkrachten uit het secundair onderwijs op.

TABEL 7.13 GEMIDDELDE OP SCHALEN "ERVAREN ZORG VOOR LEERKRACHTEN" EN "AFSTAND TEN AANZIEN VAN LEERLINGEN" NAAR ONDERWIJSNIVEAUS VOOR LEERKRACHTEN (45+) MET POST HOC BONFERRONI (ENKEL WERKENDEN, N=1589)

|                     | Zorg voor leerkrachten | Afstand tussen leerkrachten en leerlingen |
|---------------------|------------------------|---|
| Kleuteronderwijs    | .051 <sub>a</sub>      | -.279 <sub>a</sub>                        |
| Lager onderwijs     | .141 <sub>a,b</sub>    | -.332 <sub>a</sub>                        |
| Secundair onderwijs | .283 <sub>b</sub>      | .144 <sub>b</sub>                         |
| Andere (CVO & DKO)  | -.153 <sub>a</sub>     | -.060 <sub>a,b</sub>                      |
| N                   | 1589                   | 1587                                      |

Noot: Gemiddelden in dezelfde kolom die niet hetzelfde subscript hebben verschillen met  $p < .05$ .

Hogere scores impliceren minder tevredenheid met zorg of grotere afstand tussen leerkrachten en leerlingen

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Leerkrachten uit het secundair onderwijs zijn het minst tevreden over de zorg voor leerkrachten. In hun evaluatie over de zorg voor leerkrachten verschillen ze significant van leerkrachten uit het kleuteronderwijs en het CVO & DKO. Eveneens ervaren ze een grotere afstand met de leerlingen. Hier verschillen ze significant van leerkrachten uit het kleuter- en lager onderwijs maar niet van leerkrachten uit het CVO&DKO. De verschillen tussen de onderwijsniveaus zijn interessant en wijzen mogelijk naar de extra moeilijkheid die men in het secundair onderwijs ervaart. Meer diepgaande analyses hiernaar vallen echter buiten het bestek van dit onderzoek.

### 7.3 Schoolkenmerken: Fysieke en materiële werk-omstandigheden

De factoren die werden beschreven in de voorgaande paragraaf hadden voornamelijk betrekking op inhoudelijke en attitudinale aspecten verbonden aan het lesgeven en de schoolcultuur. In deze laatste sectie gaan we in op de fysieke en materiële werkomstandigheden.

Het staat buiten kijf dat deze fysieke en materiële werkomstandigheden ook hun stempel drukken op de aspecten besproken in voorgaande paragraaf. Zo bleek uit vorig onderzoek naar welbevinden bij leerkrachten dat dit welbevinden sterk gerelateerd is aan de grootte van de klas(sen) waarvoor men staat. In hun evaluatie van de klasgrootte blijken senior leerkrachten sterk verdeeld. Ongeveer een derde vindt de klasgroepen te groot om goed werk te kunnen leveren, ongeveer een derde vindt dat

niet en het resterende derde blijft onbeslist. Een opdeling naar onderwijsniveaus geeft echter aan dat de verdeeldheid minder groot is binnen onderwijsniveaus (of althans binnen een aantal) maar dat er sterke verschillen bestaan tussen de onderwijsniveaus. Zo vindt maar liefst 68% van de kleuterleidsters dat de klasgroepen te groot zijn om goed werk te kunnen leveren tegenover 14% die hier niet akkoord mee zijn (tabel 7.14). In vergelijking is 40% van de leerkrachten uit het lager onderwijs en 29% van de leerkrachten uit het secundair onderwijs dezelfde mening toegedaan. Bij de leerkrachten CVO & DKO vindt slechts 20% dat de klasgroepen te groot zijn om goed werk te kunnen leveren.

TABEL 7.14 GROOTTE VAN DE KLASGROEPEN NAAR ONDERWIJSNIVEAU VOOR LEERKRACHTEN (45+) IN PERCENTAGES (ENKEL WERKENDEN, N=1660)

|                     | <b>De klasgroepen zijn te groot om goed werk te kunnen leveren</b> |                     |                                    | <b>Totaal (n)</b>    |
|---------------------|--|---------------------|------------------------------------|----------------------|
|                     | <b>Helemaal niet akkoord of niet akkoord</b>                       | <b>Tussen beide</b> | <b>Akkoord of helemaal akkoord</b> |                      |
| Kleuteronderwijs    | 13.6%  | 18.6%               | 67.8%                              | 100% (n=199)         |
| Lager onderwijs     | 24.4%  | 36.1%               | 39.5%                              | 100% (n=463)         |
| Secundair onderwijs | 38.2%  | 32.6%               | 29.3%                              | 100% (n=912)         |
| Andere (CVO & DKO)  | 50.0%  | 30.2%               | 19.8%                              | 100% (n=86)          |
| <b>Totaal</b>       | <b>32.0%</b>   | <b>31.7%</b>        | <b>36.3%</b>                       | <b>100% (n=1660)</b> |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

In tabel 7.15 krijgen we een vergelijkbaar patroon. Senior leerkrachten uit het kleuteronderwijs zijn het minst tevreden over de fysieke werkomstandigheden. Ongeveer 43% is tevreden over de fysieke werkomstandigheden. Dit is veel minder dan de 59% van de leerkrachten uit het lager en secundair onderwijs die tevreden zijn over de fysieke werkomstandigheden. Bij het CVO & DKO is ongeveer 55% tevreden over de fysieke werkomstandigheden.

TABEL 7.15 PERCENTAGE VAN (ON)TEVREDEN LEERKRACHTEN (45+) OVER FYSIEKE WERKOMSTANDIGHEDEN NAAR ONDERWIJSNIVEAU (ENKEL WERKENDEN, N=1577)

| <b>Onderwijsniveau</b> | <b>Mate van tevredenheid over de fysieke werk omstandigheden: lawaai, verluchting, temperatuur,...</b> |                     |                                  | <b>Totaal</b>        |
|------------------------|--|---------------------|----------------------------------|----------------------|
|                        | <b>Ontevreden of zeer ontevreden</b>   | <b>Tussen beide</b> | <b>Tevreden of zeer tevreden</b> |                      |
| Kleuteronderwijs       | 30.3%  | 27.1%               | 42.6%                            | 100% (n=188)         |
| Lager onderwijs        | 13.6%  | 27.1%               | 59.3%                            | 100% (n=435)         |
| Secundair onderwijs    | 18.1%  | 22.7%               | 59.2%                            | 100% (n=872)         |
| Andere (CVO & DKO)     | 19.5%  | 25.6%               | 54.9%                            | 100% (n=82)          |
| <b>Totaal</b>          | <b>18.4%</b>   | <b>24.6%</b>        | <b>57.0%</b>                     | <b>100% (n=1577)</b> |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De sterkere ontevredenheid over de klasgroepgroottes en de fysieke werkomstandigheden van kleuteronderwijzers is opvallend, maar niet zo verbazend. Het kleuteronderwijs vraagt een meer

individuele aanpak van leerlingen, zowel wat betreft de lesmethoden als het vervullen van zorgbehoeften (kinderen helpen aankleden, toiletbezoek, ...). Dit laatste, het vervullen van de zorgbehoeften, vraagt ook de nodige fysieke inspanningen. Grote groepen kleuters worden naarmate de leerkrachten ouder worden dan ook een grotere fysieke en mentale opgave.

Over de beschikbaarheid van didactische middelen zijn de leerkrachten secundair onderwijs en leerkrachten CVO & DKO dan weer het minst tevreden (tabel 7.16); respectievelijk 26% en 27% is ontevreden over de beschikbaarheid van didactische middelen. In zowel het kleuteronderwijs als het lager onderwijs liggen deze percentages aanzienlijk lager (respectievelijk 19% en 13%).

TABEL 7.16 PERCENTAGE VAN (ON)TEVREDEN LEERKRACHTEN (45+) OVER BESCHIKBAARHEID DIDACTISCHE MIDDELEN NAAR ONDERWIJSNIVEAU (ENKEL WERKENDEN, N=1608)

| <b>Mate van tevredenheid over de beschikbaarheid van didactische middelen</b> |  |                         |                                      |                      |
|---|--|-------------------------|--------------------------------------|----------------------|
|   | <b>Ontevreden of<br/>zeer<br/>ontevreden</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Tevreden of<br/>zeer tevreden</b> | <b>Totaal (n)</b>    |
| Kleuteronderwijs  | 18.7%  | 27.5%                   | 53.9%                                | 100% (n=193)         |
| Lager onderwijs   | 13.4%  | 23.0%                   | 63.5%                                | 100% (n=447)         |
| Secundair onderwijs   | 25.5%  | 23.7%                   | 50.8%                                | 100% (n=887)         |
| Andere (CVO & DKO)  | 27.2%  | 28.4%                   | 44.4%                                | 100% (n=81)          |
| <b>Totaal</b>   | <b>21.4%</b>                                 | <b>24.2%</b>            | <b>54.4%</b>                         | <b>100% (n=1608)</b> |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

## 7.4 Besluit sociografie van de senior leerkracht

Uit onze data blijkt de senior leerkracht vooral een vrouwelijke leerkracht te zijn die zich gelukkig en persoonlijk betrokken voelt bij haar werk. Senior leerkrachten vinden voldoening in hun werk en hebben positieve interpersoonlijke relaties met de mensen in de werkomgeving. Vooral de relaties met de leerlingen worden positief gewaardeerd. De relaties met de ouders, collega's en directie worden over het algemeen ook positief gewaardeerd maar minder uitgesproken dan deze met de leerlingen. De kloof tussen leerlingen en leerkrachten blijkt dan over het algemeen ook goed mee te vallen. De meerderheid van de leerkrachten vindt nog aansluiting bij de leefwereld van leerlingen en is op de hoogte van de bezigheden en interesses van hun leerlingen.

Wel doen er zich een aantal verschillen voor naargelang het onderwijsniveau waarin men les geeft. In vergelijking met de andere onderwijsniveaus zijn de leerkrachten uit het secundair onderwijs het minst tevreden, voelen ze zich het minst persoonlijk betrokken bij 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 maar wel minder positief dan de leerkrachten uit de andere onderwijsniveaus. Eveneens zijn leerkrachten van het secundair onderwijs het minst tevreden met de zorg die er is voor leerkrachten en ervaren ze de grootste afstand met de leerlingen. Daarnaast bleken de leerkrachten uit het kleuteronderwijs het meest tevreden te zijn, zich het meest persoonlijk betrokken te voelen tot het werk en de beste relatie te hebben met de ouders maar verschilden ze niet significant van het lager onderwijs en CVO & DKO. Leerkrachten CVO & DKO rapporterende beste relatie tot de leerlingen.

Ondanks het zeer positieve verhaal zijn er toch heel wat zaken waar leerkrachten ontevreden over zijn. Bij de fysieke en materiële werkomstandigheden valt het op dat vooral de leerkrachten uit het kleuteronderwijs ontevreden zijn. Zij zijn het meest ontevreden over de klasgroep groottes en de fysieke werkomstandigheden. Ook ervaart een meerderheid van de leerkrachten een gebrek aan zorg en aandacht voor het welzijn van de leerkrachten.





TABEL 8.1 PEARSON CORRELATIES MET BIJHORENDE SIGNIFICANTIES EN AANTALLEN (45-65 JAAR/WERKENDEN)

|                           | Stressklachten<br>(2)              | Emotionele<br>uitputting (3)       | Professioneel<br>cynisme (4)       | Persoonlijke<br>bekwaamheid (5)    |
|---------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Arbeidstevredenheid (1)   | -0.348<br><b>0.000</b><br>n = 1643 | -0.468<br><b>0.000</b><br>n = 1639 | -0.568<br><b>0.000</b><br>n = 1560 | 0.389<br><b>0.000</b><br>n = 1526  |
| Stressklachten (2)        |                                    | 0.588<br><b>0.000</b><br>n = 1609  | 0.558<br><b>0.000</b><br>n = 1540  | -0.351<br><b>0.000</b><br>n = 1515 |
| Emotionele uitputting (3) |                                    |                                    | 0.730<br><b>0.000</b><br>n = 1561  | -0.293<br><b>0.000</b><br>n = 1536 |
| Professioneel cynisme (4) |                                    |                                    |                                    | -0.371<br><b>0.000</b><br>n = 1481 |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Zoals verwacht op basis van de literatuur gaan hoge waarden voor arbeidstevredenheid gepaard met lage waarden op de stressmaat ( $r=-0.35$ ). Arbeidstevredenheid correleert ook sterk met de subschalen van *burn-out* (perceptie van de eigen bekwaamheid, emotionele uitputting en cynisme ten aanzien van het werk). De stresscores hangen op hun beurt ook samen met de subschalen van *burn-out*. Stress, emotionele uitputting, een lage inschatting van persoonlijke bekwaamheid en ten slotte professioneel cynisme vormen een coherent geheel bij de leerkrachten. Wie tevreden is over het werk, heeft doorgaans minder stressklachten en minder symptomen van *burn-out*. Een lage arbeidstevredenheid daarentegen hangt samen met meer concentratieproblemen of andere symptomen van stress, emotionele uitputting, afstandelijkheid ten aanzien van het werk, alsook een hogere mate van wantrouwen in het eigen professionele kunnen.

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar de determinanten van de mentale toestand, gemeten onder de vorm van arbeidstevredenheid, stressklachten en *burn-out* bij werkende leerkrachten.

## 8.2 Algemene arbeidssatisfactie

### 8.2.1 Multivariate verklaring van arbeidssatisfactie

De algemene arbeidstevredenheid van de leerkrachten werd in kaart gebracht door middel van zes items (zie tabel 46 van het technisch verslag voor de schaaieigenschappen). De leerkrachten die op het moment van de bevraging nog beroepsactief waren, dienden de items te beoordelen in functie van hun huidige werksituatie. Tabel 2 geeft de relatieve frequentieverdeling voor de respondenten.

TABEL 8.2 FREQUENTIEVERDELING "ALGEMENE ARBEIDSTEVREDENHEID" (45-65 JAAR/WERKENDEN)

|  | Helemaal     |              | Tussenin | Akkoord | Helemaal akkoord | N    |
|--|--------------|--------------|----------|---------|------------------|------|
|  | niet akkoord | Niet akkoord |          |         |                  |      |
| 1. Ik ben gelukkig in mijn job als leraar  | 0.8%         | 2.3%         | 14.9%    | 56.3%   | 25.8%            | 1783 |
| 2. Ik sta graag voor de klas   | 0.2%         | 1.3%         | 9.1%     | 54.8%   | 34.6%            | 1779 |
| 3. Het lerarenberoep is teleurstellend, het geeft me weinig voldoening                     | 35.3%        | 45.6%        | 14.0%    | 3.9%    | 1.2%             | 1780 |
| 4. Er bestaat geen beter beroep dan dat van leraar   | 7.0%         | 27.5%        | 35.8%    | 22.6%   | 7.0%             | 1769 |
| 5. Aan het einde van de zomervakantie verlang ik er naar om de leerlingen terug te zien    | 3.3%         | 13.2%        | 32.4%    | 37.4%   | 13.7%            | 1777 |
| 6. Als ik opnieuw zou kunnen kiezen, dan zou ik het lerarenberoep inruilen voor ander werk | 18.7%        | 37.3%        | 24.2%    | 14.6%   | 5.2%             | 1778 |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De items werden verwerkt tot een gestandaardiseerde meetschaal (met gemiddelde=0 en standaarddeviatie=1). Onderstaand model gaat na of arbeidstevredenheid kan worden verklaard door persoonskenmerken, financiële indicatoren en jobkenmerken. We onderscheiden hierbij objectieve jobkenmerken, zoals het niveau waarop men les geeft en het arbeidsregime, van de subjectieve kenmerken, zoals de perceptie van relaties met collega's en leerlingen of van de werkdruk.

TABEL 8.3 MULTIVARIAAT MODEL TER VERKLARING VAN ALGEMENE ARBEIDSSATISFACTIE BIJ LEERKRACHTEN (45-65 JAAR/WERKENDEN)

| Predictor  | Werkenden |                       |
|--|-----------|-----------------------|
|  | B         | Sign.                 |
| <i>Intercept</i>   | -0.254    |                       |
| Leeftijd (SD)*   | 0.084     | <b>0.001</b>          |
| Geslacht (ref.=vrouw)                                    | -0.126    | <b>0.024</b>          |
| Kleuteronderwijs (ref.=sec. ond.)                        | 0.110     | 0.175                 |
| Lager onderwijs (ref.=sec. ond.)                         | -0.066    | 0.258                 |
| CVO & DKO (ref.=sec. ond.)                               | 0.092     | 0.634                 |
| Officieel werkregime (ref.=deeltijds werk)               | 0.139     | <b>0.010</b>          |
| Goede relatie met directie (SD)                          | -0.010    | 0.741                 |
| Goede relatie met collega's (SD)                         | 0.184     | <b>0.000</b>          |
| Goede relatie met leerlingen (SD)                        | 0.256     | <b>0.000</b>          |
| Gebrekkige kennis leefwereld (SD)                        | -0.085    | <b>0.001</b>          |
| Tevreden met emotionele belasting (ref.=zeer ontevreden) | 0.258     | <b>0.000</b>          |
| Onvrede met werkdruk (SD)                                | -0.268    | <b>0.000</b>          |
| Persoonlijke betrokkenheid (SD)                          | 0.177     | <b>0.000</b>          |
|  | n=1105    | R <sup>2</sup> =0.396 |

\*SD geeft aan dat het gemeten kenmerk (bijv. leeftijd) wordt uitgedrukt in standaarddeviaties (en dus niet in aantal jaren)

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Het valt op dat we te maken hebben een krachtige model, dat 40% van de variantie in de algemene arbeidstevredenheid verklaart. De subjectieve jobkenmerken vormen hierbij de belangrijkste indicatoren. Zonder de variabelen inzake werkrelaties, werkbelasting en betrokkenheid (de laatste blok variabelen) verklaart het model slechts 5% (zie verder). We

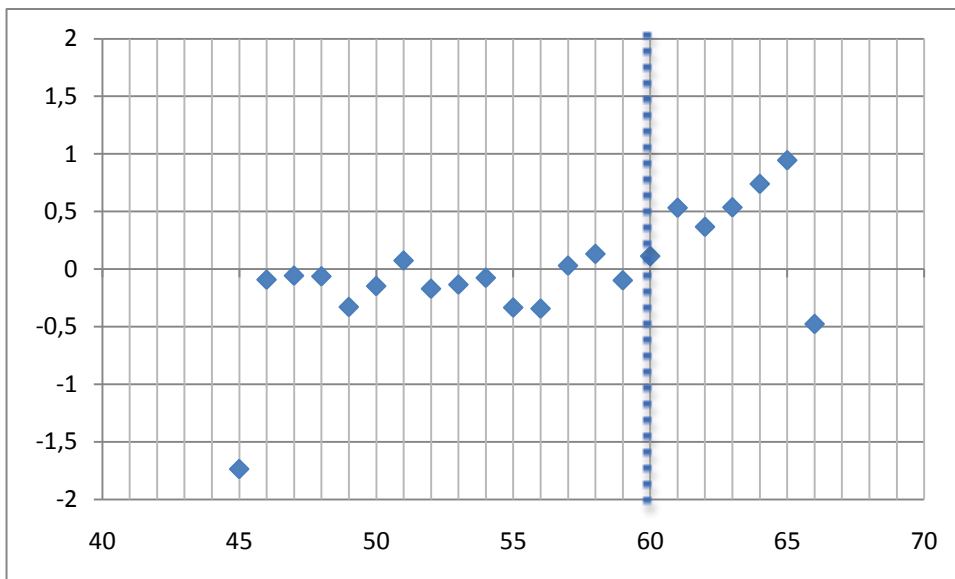
beperken ons bij de verdere bespreking uitsluitend tot de statistisch significante en theoretisch interessante effecten.

*Persoonlijke kenmerken en arbeidssatisfactie*

Persoonlijke kenmerken, zoals leeftijd, sekse en basisdiploma bepalen in meer of mindere mate de algemene tevredenheid met het werk. Ouderen, vrouwen en leraren met een lager basisdiploma vertonen over het algemeen een hogere mate van satisfactie.

De invloed van leeftijd van de respondenten springt hier onmiddellijk in het oog. De arbeidstevredenheid neemt immers significant toe met de leeftijd (zie 8.3), terwijl men intuïtief zou aannemen dat oudere leerkrachten iets minder tevreden zouden zijn met het beroep. Een grafische weergave van de arbeidstevredenheid naar leeftijd (Figuur 2) maakt duidelijk dat de leerkrachten die na hun 60ste nog werken, gemiddeld een hogere satisfactiescore laten opmeten.

FIGUUR 8.2 GEMIDDELDE SATISFACTIESCORES VOOR LEERKRACHTEN PER LEEFTIJD (45-65 JAAR/WERKENDEN): GRAFISCHE VOORSTELLING



Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De leerkrachten die werken na 60-jarige leeftijd vertonen een atypisch tevredenheidsprofiel. Dit sterkt het vermoeden dat er op het einde van de loopbaan een vorm van selectie plaatsvindt van de meest tevreden leerkrachten in het beroep, alsook van de minst tevreden leerkrachten uit het beroep. Het gevonden leeftijdseffect kan bijgevolg als een selectie-effect worden geïnterpreteerd.

### *Objectieve jobkenmerken en arbeidssatisfactie*

De invloed van het arbeidsregime vertoont een contra-intuïtief resultaat. Uit de vergelijking van deeltijds met voltijds werkenden blijkt dat voltijds werkenden een hogere arbeidstevredenheid vertonen. Dit effect is verrassend indien men aanneemt dat deeltijds werkenden gelukkiger zouden zijn omwille van het feit dat ze minder uren werken. Dit wijst er op dat arbeidstevredenheid niet berust op het aantal uren dat gepresteerd wordt, maar wel op de manier waarop deze uren worden ervaren<sup>51</sup>. Dit wettigt het vermoeden dat het veronderstelde verband tussen arbeidstevredenheid en arbeidsregime in de omgekeerde richting loopt: de minder tevreden leerkrachten gaan deeltijds werken, terwijl de meer tevreden leerkrachten voltijds aan de slag blijven. Dit vermoeden wordt verder ondersteund door het onderzoek van Vandeweyer (2010) waaruit blijkt dat deeltijds werken de retentie op de arbeidsmarkt niet verhoogt.

### *Subjectieve jobkenmerken en arbeidssatisfactie*

De subjectieve predictoren bieden de belangrijkste verklaringskracht in het model. Het gaat in dit geval meer specifiek over de percepties van de relatie met de collega's en met de leerlingen<sup>52</sup>. Wie de relaties met collega's en leerlingen positief ervaart, is ook positiever over het werk in het algemeen.

Tevens zien we dat ook twee andere indicatoren van de relatie met leerlingen de algemene tevredenheid bepalen: hoe meer kennis leerkrachten hebben van de leefwereld van jongeren en hoe meer tevreden zij zijn over de emotionele belasting (werkbelasting die het gevolg is van het contact met de leerlingen), des te hoger de algemene arbeidstevredenheid. Beide schalen meten elk op een verschillende manier de mate waarin leerkrachten aansluiting vinden bij de leerlingen. Weinig kennis hebben van het doen en laten van de jongeren of moeite hebben met bijvoorbeeld het motiveren en disciplineren van jongeren, zegt iets over de relatie met de leerlingen en bijgevolg ook iets over de arbeidstevredenheid. Het is hierbij duidelijk dat bij verklaring van de algemene arbeidstevredenheid de relatie met leerlingen een centrale rol speelt<sup>53</sup>.

Het laatste onderdeel van de subjectieve jobkenmerken, de beoordeling van de niet-lesgebonden werkbelasting, is tevens een goede voorspeller van de algemene arbeidstevredenheid. Hoe groter de onvrede over de werkdruk door administratie, extra-curriculaire activiteiten, extra maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van onderwijs (zie tabel 19 van het technisch verslag), hoe lager het niveau van algemene arbeidstevredenheid. Het gaat hierbij dus over de werkdruk die het gevolg is van extra taken en verwachtingen bovenop de lesopdracht. En net deze

---

<sup>51</sup> Bij de gestopte leerkrachten zien we dit verband verzwakken na toevoeging van de relatie met leerlingen. Voltijds werkenden hebben significant betere relaties met leerlingen, wat een weerslag heeft op de arbeidstevredenheid. Na correctie voor deze relaties verdwijnt het effect van werkregime in deze groep.

<sup>52</sup> De relatie met de directie bleek in eerste instantie ook bepalend te zijn: hoe beter de relatie, hoe hoger de satisfactie. Dit verband verdwijnt na toevoeging aan het model van de meetschaal voor onvrede met de werkdruk.

<sup>53</sup> Natuurlijk biedt het vijfde item uit de tevredenheidschaal die ook over de leerlingen gaat, een stukje verklaring van de sterke invloed van deze indicatoren: *Aan het einde van de zomervakantie verlang ik er naar om de leerlingen terug te zien.*

werkbelasting door extra taken, blijkt een belangrijke bron van onvrede en frustraties met het lerarenberoep (zie hoofdstuk 12).

Tenslotte resulteert –geheel in lijn met voorgaand onderzoek en met de verwachtingen– een grotere persoonlijke werkbetrokkenheid in een hogere mate van algemene arbeidstevredenheid<sup>54</sup>.

## 8.2.2 Negatieve appreciatie van niet-lesgebonden werkdruk

Tal van andere variabelen werden getest maar werden niet bepalend gevonden voor de arbeidstevredenheid. Bij een aantal variabelen stelden we echter vast dat ze onderling te sterk correleerden en elkaars effecten op arbeidssatisfactie steeds weg verklaarden. Dit was het geval voor de onvrede die bestaat over de niet-lesgebonden werkdruk, de onvrede over de zorg voor leerkrachten en de onvrede die bestaat over onderwijsvernieuwingen (zie voor meer informatie het technisch verslag).

Deze variabelen vertonen onderlinge correlaties van rond  $r=0.50$ <sup>55</sup>. Dit heeft tot gevolg dat als de drie variabelen tezelfdertijd in een multivariaat model worden ingevoerd, ze elkaars effecten steeds weg verklaren<sup>56</sup>. Bij een evaluatie van de impact van deze drie variabelen op arbeidssatisfactie vertoont de onvrede over de werkdruk het sterkste effect. Het gaat hier over drie schaalvariabelen die in hun relatie met arbeidssatisfactie steeds min of meer een gelijkaardige ontevredenheid onder de leerkrachten opmeten:

1. De eerste schaal gaat over onderwijsvernieuwingen en de gebrekkige ondersteuning die leerkrachten bij implementatie ervan ondervinden: het gaat met andere woorden over de belasting die deze vernieuwingen met zich mee brengen.
2. De tweede gaat over “oproepen” (Ballet, 2004) of verwachtingen geformuleerd door onderwijsbelanghebbenden<sup>57</sup>, en de extra belasting die deze met zich mee brengen<sup>58</sup>, waarbij het welbevinden van de leerkracht uit het oog wordt verloren. Het is een schaal die naar (werk)druk peilt maar tevens meet in welke mate leerkrachten zich “onheus” bejegend voelen door de instanties die hen deze (werk)druk opleggen.
3. De derde peilt naar werkdruk/stress als gevolg van extra administratieve taken en hoge verwachtingen van de maatschappij. Deze sluit dus voor een deel aan bij de twee vorige schalen.

Het lijkt dus in alle drie de gevallen te gaan over de ervaren druk ten gevolge van de veelvuldige en hoge maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van onderwijs. De onderwijsvernieuwingen

---

<sup>54</sup> De bivariate relaties met de kracht en richting zijn opgenomen in de bijlage.

<sup>55</sup> De laagste samenhang bestaat tussen de onvrede omtrent werkdruk en de onvrede omtrent onderwijsvernieuwingen met  $r=0.402$  bij werkenden en  $r=0.327$  bij gestopten.

<sup>56</sup> Dit geldt overigens ook voor de volgende analyses.

<sup>57</sup> Dit zijn onder meer de leerlingen en diens ouders (de cliënten van onderwijs), maar ook andere instanties en meer nog: de maatschappij.

<sup>58</sup> Dit aspect zit duidelijk ook in de schaal met betrekking tot de werkdruk, met name item 5: *De meeste ouders eisen vaak te veel van mij* en item 7: *Ik vind dat de maatschappij te veel van het onderwijs verwacht*.

zijn hier overigens de manifestatie van: het onderwijs moet onophoudelijk verbeteren en veranderen maar kent hierdoor geen stabiliteit (zie ook paragraaf 3). Hierbij geven leerkrachten te kennen dat er geen rekening wordt gehouden met de impact van deze maatschappelijke eisen op de werkdruk van leerkrachten en dat er een onevenwicht bestaat tussen de werkbelasting die zij moeten dragen en de maatschappelijke erkenning die zij hiervoor krijgen.

De schaal die het nauwst aanleunt bij de bovenstaande interpretatie is de appreciatieschaal van de niet-lesgebonden werkdruk.

### 8.2.3 Gevolgen van algemene arbeidstevredenheid

In bovenstaande paragrafen analyseerden we arbeidstevredenheid als een afhankelijke variabele. De mate van tevredenheid kan echter correleren zonder enige vorm van oorzaak-gevolgrelatie. Daarnaast kan arbeidstevredenheid zelf optreden gevolgen hebben op aanverwante terreinen. Volledigheidshalve sommen we een aantal variabelen op die theoretisch gezien eerder als gevolg van de arbeidstevredenheid kunnen worden beschouwd. We presenteren hier geen volledige multivariate analyses, maar louter bivariate relaties.

- Deeltijds werk lijkt eerder een gevolg te zijn van een lagere arbeidstevredenheid dan een oorzaak. Leerkrachten die ontevreden zijn met hun job verminderen wellicht hun activiteitsgraad (zie eerder).
- Ontevreden leerkrachten hebben meer kans zich aan te sluiten bij een vakbond dan tevreden collega's. De kans op vakbondslidmaatschap bij werkende leerkrachten, neemt af met een factor 0.90 ( $p=0.04$ ) bij de stijging met één standaardafwijking op de tevredenheidschaal.
- Ontevredenheid met de job, verhoogt de arbeidsmoeheid. De term arbeidsmoeheid verwijst naar de afname van het prestatievermogen, van de professionele ambities, van de werkmotivatie, van de werksnelheid, alsook naar de toename van absentisme op het werk. Wie minder arbeidstevreden is, zal mentaal en fysiek afstand nemen tot het werk ( $r=-0.36$ , met  $p<0.01$ ).
- De mate van arbeidstevredenheid beïnvloedt de verwachting verschillende aspecten van het werk te zullen missen na stopzetting bij de leerkrachten die nog aan de slag zijn. Hoe lager de algemene arbeidstevredenheid, hoe minder men het werk verwacht te missen ( $r_{\text{werk}}=0.46$ , met  $p<0.01$ ).
- Naarmate men een lagere arbeidstevredenheid rapporteert, is men ook toleranter ten aanzien van het opnemen van ziekte-dagen en TBS ( $r=-0.30$ , met  $p<0.01$ ).
- Een lagere arbeidstevredenheid gaat tevens samen met de overtuiging niet te kunnen doorwerken tot en met de leeftijd van 65 jaar ( $r=-0.28$ , met  $p<0.01$ ).

Leerkrachten met een lagere arbeidstevredenheid ontwikkelen een positieve houding ten aanzien van vroeger stoppen met werken en een negatieve houding ten aanzien van langer werken. Omgekeerd zien we dat een hoge arbeidstevredenheid aanleiding geeft tot een minder positieve houding ten aanzien van stoppen (zie voor de uitdieping hiervan hoofdstukken 10 en 11).

## 8.3 Stressklachten

Zowel de wetenschappelijke literatuur als de voorgaande statistische analyses op secundaire data in dit rapport, wijzen op het belang van stress in de onderwijssector. Leerkrachten rapporteren meer klachten dan werknemers in andere sectoren. Bovendien rapporteren leerkrachten op het einde van hun loopbaan meer klachten dan hun jongere collega's (Steyaert, Janssens & Hellings, 1998; zie ook eigen analyses op basis van de gezondheidsenquête<sup>59</sup>). Deze bevindingen berusten op een meting met behulp van een gevalideerd meetinstrument voor psychische klachten of stressklachten, de GHQ-12.

### 8.3.1 Multivariate verklaring van stressklachten

De rol van stressklachten wordt opgemeten met een schaal op basis van een de items van GHQ-12 (cf. Technisch verslag - tabel 42), die niet uitsluitend peilen naar werkgerelateerde stress. De leerkrachten die op het moment van de bevraging nog werkten, dienden de 12 stellingen te beoordelen in het licht van hun huidige werksituatie. De leerkrachten die reeds gestopt waren met werken, werden gevraagd de 12 items te betrekken op hun huidige pensioensituatie<sup>60</sup> (zie voor hun resultaten paragraaf 3.4).

---

<sup>59</sup> Ter herinnering: de stresscores in deze analyses lagen categoriek lager dan in het stressonderzoek van Steyaert et al. (1998) maar brachten wel de verschillen aan het licht volgens beroep en leeftijd.

<sup>60</sup> Het gaat om de stress die de leerkrachten nu, in de postactieve fase, rapporteren.



TABEL 8.4 FREQUENTIEVERDELING "STRESSKLACHTEN" (45-65 JAAR/WERKENDEN)

|   | Helemaal<br>niet | Niet meer<br>dan<br>gewoonlijk | Wat meer<br>dan<br>gewoonlijk | Veel meer<br>dan<br>gewoonlijk | N    |
|---|------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------|
| 1. Heeft u zich de laatste tijd ongelukkig en neerslachtig gevoeld? *                   | 37.9%            | 39.2%                          | 17.8%                         | 5.1%                           | 1789 |
| 2. Bent u de laatste tijd het vertrouwen in uzelf kwijtgeraakt? *                       | 50.9%            | 32.5%                          | 13.0%                         | 3.6%                           | 1779 |
| 3. Heeft u zich de laatste tijd alles bij elkaar redelijk gelukkig gevoeld?             | 6.6%             | 75.4%                          | 16.0%                         | 2.0%                           | 1777 |
| 4. Heeft u zich de laatste tijd als een waardeloos iemand beschouwd? *                  | 65.2%            | 24.3%                          | 8.0%                          | 2.5%                           | 1783 |
| 5. Heeft u de laatste tijd het gevoel gehad dat u uw moeilijkheden niet de baas kon? *  | 25.8%            | 53.9%                          | 17.1%                         | 3.2%                           | 1779 |
| 6. Heeft u de laatste tijd plezier kunnen beleven aan uw gewone, dagelijkse bezigheden? | 4.9%             | 74.7%                          | 18.5%                         | 1.9%                           | 1780 |
| 7. Heeft u de laatste tijd het gevoel gehad dat u voortdurend onder druk stond? *       | 12.9%            | 36.5%                          | 35.0%                         | 15.6%                          | 1789 |
| 8. Bent u de laatste tijd door zorgen veel slaap tekort gekomen? *                      | 21.0%            | 34.8%                          | 32.8%                         | 11.3%                          | 1791 |
| 9. Heeft u de laatste tijd het gevoel gehad zinvol bezig te zijn?                       | 6.1%             | 73.8%                          | 17.9%                         | 2.2%                           | 1782 |
| 10. Heeft u zich de laatste tijd kunnen concentreren op uw dagelijkse activiteiten?     | 4.8%             | 85.3%                          | 8.6%                          | 1.3%                           | 1767 |
| 11. Voelde u zich de laatste tijd in staat om beslissingen te nemen?                    | 2.3%             | 78.6%                          | 17.2%                         | 1.8%                           | 1782 |
| 12. Bent u de laatste tijd in staat geweest uw problemen onder ogen te zien?            | 1.9%             | 77.3%                          | 17.3%                         | 3.5%                           | 1775 |

\* Deze items maken deel uit van de verkorte versie van de GHQ-12, zeg maar een GHQ-6, die we hier gebruiken om te vergelijken met ander onderzoek. Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De items werden verwerkt tot een gestandaardiseerde meetschaal (met gemiddelde=0 en standaarddeviatie=1). We proberen ook stress te analyseren in functie van persoonlijke kenmerken, zoals de leeftijd, het basisdiploma en financiële zekerheid. Vervolgens wordt de invloed van de objectieve jobkenmerken ingeschat (het onderwijsniveau waarop men lesgeeft, de feitelijke werkduur), gevolgd door de impact van subjectieve jobkenmerken (de percepties van de relaties met directies, collega's, leerlingen,...). Onderstaande tabel geeft het volledige multivariaat model.

TABEL 8.5 MULTIVARIAAT MODEL TER VERKLARING VAN STRESSKLACHTEN BIJ LEERKRACHTEN (45-65 JAAR/WERKENDEN)

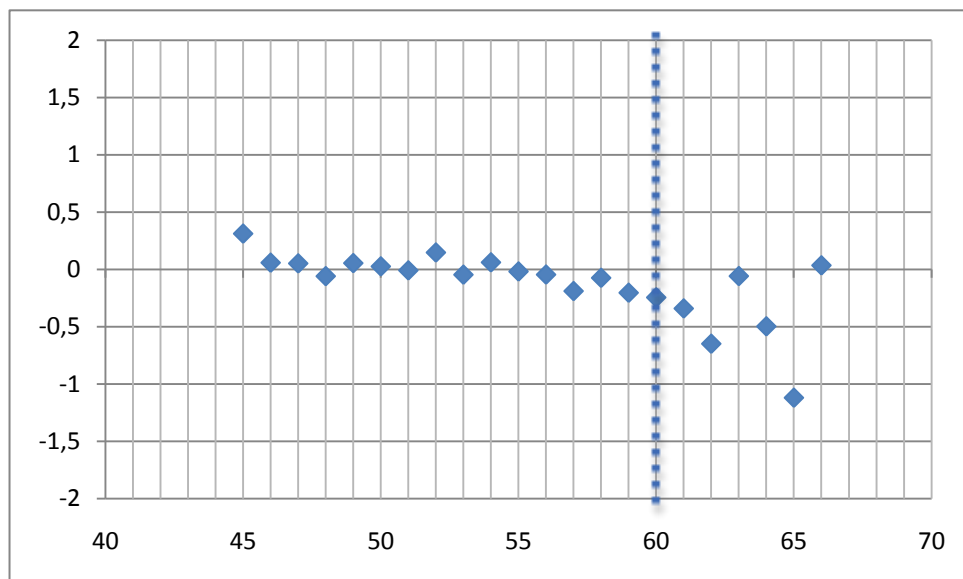
| Predictor                                       | Werkenden |                       |
|---|-----------|-----------------------|
|   | B         | Sign.                 |
| <i>Intercept</i>                                | -0.040    |                       |
| Leeftijd (SD)*                                  | -0.136    | <b>0.000</b>          |
| Maandelijks spaarbedrag (SD)                    | -0.055    | 0.060                 |
| Kleuteronderwijs (ref.=sec. ond.)               | -0.018    | 0.866                 |
| Lager onderwijs (ref.=sec. ond.)                | 0.211     | <b>0.004</b>          |
| CVO & DKO (ref.=sec. ond.)                      | -0.161    | 0.528                 |
| Feitelijke werkduur (SD)                        | 0.070     | <b>0.036</b>          |
| Goede relatie met directie (SD)                 | -0.010    | 0.781                 |
| Goede relatie met collega's (SD)                | -0.101    | <b>0.004</b>          |
| Gebrek empathie (SD)                            | 0.086     | <b>0.010</b>          |
| Gebrekkige kennis leefwereld (SD)               | 0.074     | <b>0.025</b>          |
| Verbaal slachtofferschap (SD)                   | 0.120     | <b>0.000</b>          |
| Leeftijdsciscriminatie (SD)                     | 0.169     | <b>0.000</b>          |
| Onvrede met werkdruk (SD)                       | 0.197     | <b>0.000</b>          |
| Onvrede met veranderlast (ref.=zeer ontevreden) | -0.172    | <b>0.010</b>          |
|   | n=825     | R <sup>2</sup> =0.284 |

\*SD geeft aan dat het gemeten kenmerk (bijv. leeftijd) wordt uitgedrukt in standaarddeviaties (en dus niet in aantal jaren)  
Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

#### *Persoonskenmerken en stressklachten*

Ook voor stress vertoont leeftijd een vreemd verloop. De stresscores nemen immers af met de leeftijd voor de onderzochte groep tussen 45 en 65 jaar. Steyaert et al. (1998) vonden daarentegen een duidelijk positief leeftijdseffect. Dat onderzoek had een andere populatie voor ogen, daar het de leerkrachten bestudeerde vanaf de leeftijd van 20 jaar. Ons resultaat strookt echter wel met de knik naar beneden in de stress-curves die in dat onderzoek werd gerapporteerd vanaf de leeftijd van 55 jaar. In figuur 3 wordt het verband voor de *senior* leerkrachten tussen leeftijd en stress grafisch weergegeven. Hieruit blijkt dat de leerkrachten die tot na de leeftijd van 60 aan het werk blijven, minder stressklachten rapporteren dan hun jongere collega's.

FIGUUR 8.3 GEMIDDELTE STRESSSCORES (OP STANDAARDSCHAAL) VOOR LEERKRACHTEN PER LEEFTIJD (45-65 JAAR/WERKENDEN): GRAFISCHE VOORSTELLING



Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

We hebben hier opnieuw te maken met een selecte groep mensen die ofwel echt minder stress ervaart en derhalve langer kan en wil werken, ofwel minder stressgevoelig is. Net zoals in het geval van arbeidstevredenheid zien we hier een fenomeen van zelfselectie dat begint te spelen van zodra leerkrachten TBS-gerechtigd zijn (op 56- à 58-jarige leeftijd<sup>61</sup>). Deze bevinding biedt extra ondersteuning voor de hypothese van de *survival of the fittest*. De stress waarvan sprake is, staat hoofdzakelijk in functie van het werk (zie paragraaf 3.3), en weegt daarom wellicht sterker door in de beslissing al dan niet langer te werken.

#### *Financiële indicatoren en stressklachten*

Daarnaast kan worden opgemerkt dat de financiële situatie doorwerkt in de beleving van stress. Hoe lager het maandelijks spaarbedrag van het gezin en dus hoe krappere dus de financiële ruimte, hoe hoger de gerapporteerde stress.

#### *Objectieve jobkenmerken en stressklachten*

Vorig onderzoek (Steyaert, Janssens en Hellings, 1998) rapporteerde geen stressverschillen volgens het niveau van de leerlingen. In onze steekproef daarentegen verschilt stress volgens het onderwijsniveau waarin de leerkrachten lesgeven. Leerkrachten lager onderwijs scoren hoger in vergelijking tot het secundair onderwijs. Deze hogere stresscores in het lager onderwijs zouden een gevolg kunnen zijn van de specifieke leeftijd van het doelpubliek of van de specifieke organisatie van de basisscholen. Bij gebrek aan een plausibele verklaring hoeden we ons echter voor verdere speculatie.

<sup>61</sup> TBS is thans mogelijk vanaf de leeftijd van 58, kleuteronderwijzers en -onderwijzeressen kunnen door een bijzondere regeling vroeger TBS opnemen, vandaar dat we 56 à 58 jaar de TBS-gerechtigde leeftijd noemen.

De feitelijke werkduur verhoogt eveneens de stressbeleving van leerkrachten. Hoe meer men werkt, hoe meer stress men ervaart.

#### *Subjectieve jobkenmerken en stressklachten*

Een positieve relatie met collega's verlaagt de mate van stress. Dit wijst op het belang van collegialiteit, ondersteuning en waardering voor geleverd werk door collega's (zie tabel 9 van het technisch verslag) bij het verminderen van stressgevoelens van *senior* leerkrachten. Dit ondersteunt enigszins de voornaamste bevindingen van Janssens, Steyaert en Hellings (1998) betreffende de invloed van teamgericht werken en een personeelsbeleid op stress bij leerkrachten.

Ook de relaties met leerlingen zijn belangrijk. Leerkrachten met minder empathie voor de leerlingen en met minder kennis van hun leefwereld, ervaren meer stress. Leerkrachten die blootstaan aan verbaal geweld van leerlingen en ouders, ervaren tevens meer stressklachten. Beter gepercipieerde relaties met leerlingen verminderen daarentegen de stressklachten.

Het grootste en meest duidelijke effect op stress gaat uit van de onvrede met de niet-lesgebonden werkdruk. De onvrede met de niet-lesgebonden werkdruk meet de perceptie van werkdruk en focust daarbij sterk op de taken die bovenop de lesopdracht komen. Hoe negatiever men zich uitlaat over deze taakbelasting (administratie, extra-curriculaire activiteiten...) (zie tabel 19 van het technisch verslag), hoe hoger de stressklachten. De bivariate correlatie tussen deze onvrede met stress bedraagt  $r=0.46$  voor de werkende leerkrachten. Een voorname bron van stress moet dus gezocht worden bij de werkdruk die uitgaat van de extra taken en de hoge verwachtingen ten aanzien van leerkrachten<sup>62</sup>. In de lijn van deze bevinding zien we ook dat de veranderlast<sup>63</sup> een stukje stress verklaart. Ontevredenheid met veranderingen leidt tot meer stress.

Naast deze subjectieve jobkenmerken die ook meespeelden in de verklaring van arbeidssatisfactie, wordt stress verder verklaart door ervaren leeftijdsdiscriminatie. Hoe meer men de indruk dat heeft gediscrimineerd te worden omwille van leeftijd, hoe meer stressklachten men rapporteert.

De bivariate relaties met de kracht en richting vindt men terug in de bijlage.

### 8.3.2 Indicatoren die stressklachten niet beïnvloeden

Inzake stress registreren we een aantal variabelen die geen verschil uitmaakten inzake stress, maar waarvan we wel een verschil hadden verwacht op basis van een deel van de literatuur.

---

<sup>62</sup> We willen er aan herinneren dat deze variabele sterk covarieert met de onvrede omtrent de zorg voor leerkrachten en de onvrede omtrent de onderwijsvernieuwingen. Indien we de onvrede omtrent de niet-lesgebonden werkdruk vervangen door één van deze variabelen, krijgen we nagenoeg hetzelfde resultaat. Dit heeft er mee te maken dat alle drie de variabelen eigenlijk hetzelfde concept meten. De drie variabelen samenvoegen in één statistisch model gaat omwille van statistische multicollineariteit niet.

<sup>63</sup> Veranderlast slaat op de onvrede omtrent de veelheid van aanpassingen aan nieuwe handboeken, nieuwe onderwijsmethodieken, nieuwe overlegstructuren, nieuwe beoordelingscriteria... dewelke leerkrachten aanduiden als één van de drie grootste stressoren in het onderwijs (zie hoofdstuk XII).

- Mannen en vrouwen verschillen niet in stresscores<sup>64</sup>.
- Of respondenten voltijds of deeltijds werken, maakt niet uit voor de stressbeleving. Men zou kunnen aannemen dat deeltijds werkende leerkrachten, minder werkhoeveelheid en bijgevolg minder stressklachten zouden hebben. Dit is niet het geval. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat stressgevoelige leerkrachten sneller deeltijds gaan werken.

### 8.3.3 Gevolgen van stress

Stress heeft ook een aantal belangrijke correlaten.

- Stress en lidmaatschap van de vakbond hangen samen. De kans op vakbondslidmaatschap (versus geen lidmaatschap) bij werkende leerkrachten, neemt toe met een factor 1.21 ( $p < 0.001$ ) telkens wanneer men één standaardafwijking hoger scoort op de stressschaal.
- Naarmate men meer stress beleeft in zijn job, zal men zich meer arbeidsmoe voelen en gedragen. Het prestatievermogen, de professionele ambities, de werkmotivatie en de werksnelheid zullen afnemen, en de afwezigheid op het werk zal toenemen. Naarmate men meer stressklachten heeft, neemt ook de mentale en fysieke afstand tot de job toe ( $r = 0.32$ , met  $p < 0.01$ ).
- Hoe meer stressklachten, hoe sterker men overtuigd is niet te kunnen doorwerken tot en met 65 jaar (omwille van de mentale of fysieke gezondheid) ( $r = 0.30$ , met  $p < 0.01$ ).

Voor de vraag of leerkrachten als gevolg van stress vroeger wensen te stoppen en ook daadwerkelijk vroeger stoppen verwijzen we naar hoofdstukken 10 en 11.

### 8.3.4 Strategieën om stress het hoofd te bieden

Een vergelijking van de GHQ-6-scores (de korte versie van GHQ-12) tussen de werkende en de gestopte leerkrachten, laat een enorm verschil zien op een zespuntenschaal. Werkende leerkrachten scoren 1.65 op 6, terwijl deze stressscore 0.52 punten bedraagt bij de gestopte leerkrachten tijdens hun pensioen. De stressklachten nemen dus af met een factor drie, na het stoppen met werken (Cohens  $d = 0.76$ )<sup>65</sup>. Het pensioen (of het stopzetten van werk) leidt blijkbaar tot minder kopzorgen en andere psychische klachten. De klachten die leerkrachten rapporteren tijdens hun werk, zijn dus niet permanent maar verdwijnen wanneer arbeid – de plausibele oorzaak – wegvalt.

---

<sup>64</sup> Dit ligt in de lijn van de bevindingen van Steyaert, Janssens en Hellings (1998).

<sup>65</sup> De effectgrootte  $d = x_1 - x_2 / [(s_1 + s_2) / 2]$  drukt de verschillen tussen twee condities uit in het aantal standaardafwijkingen dat de gemiddeldes voor beide condities van elkaar verschillen. We spreken van een grote effectgrootte indien de uitkomst groter dan of gelijk is aan 0.8. Het gaat hier dus om een sterk effect

TABEL 8.6 GEMIDDELDE STRESSSCORES VOLGENS TEWERKSTELLINGSSITUATIE (45-65 JAAR/WERKENDEN EN GESTOPTEN): ONAFHANKELIJKE T-TEST

| Tewerkstellingssituatie | Werkenden | Scores | Standaarddev. | N    |
|-------------------------|-----------|--------|---------------|------|
|                         | Werkenden | 1.65   | 1.806         | 1747 |
|                         | Gestopten | 0.52   | 1.180         | 1122 |

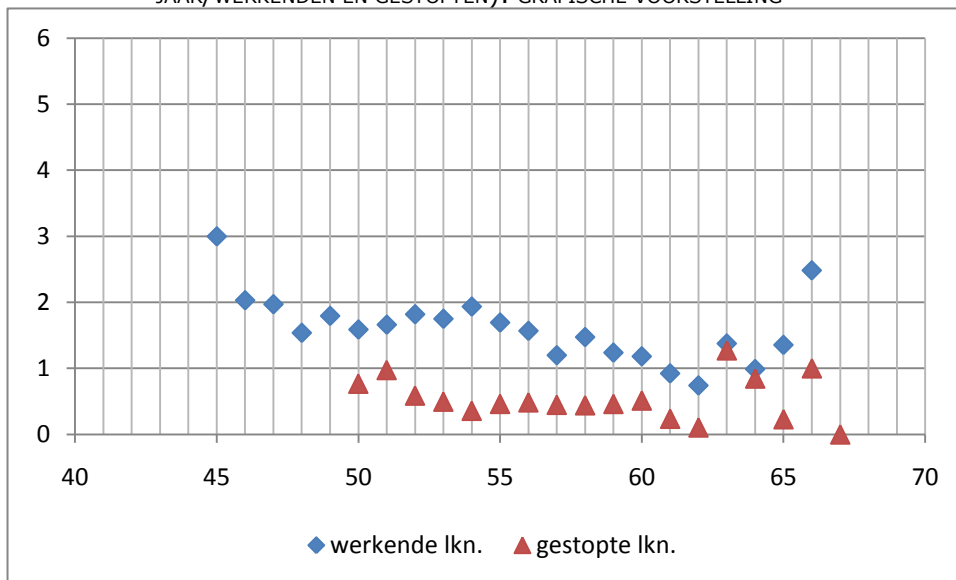
t = -18.546; df = 2867; p = **0.000**

Eta = 0.327; Eta<sup>2</sup> = 0.107

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Figuur 4 zet ter illustratie de GHQ-6 stresscores per leeftijd uiteen voor de werkende en de gestopte leerkrachten. De leerkrachten die niet meer werken, hebben systematisch een lager stressniveau dan de werkenden.

FIGUUR 8.4 GEMIDDELDE STRESSSCORES (OP GHQ-6) VOOR LEERKRACHTEN PER LEEFTIJD (45-65 JAAR/WERKENDEN EN GESTOPTEN): GRAFISCHE VOORSTELLING



Het pensioen of het prepensioen lijken dus een exit-strategie om stress het hoofd te bieden. Stoppen met werken is inderdaad zeer effectief om werkstress te verminderen (zo blijkt uit 8.6). Een dergelijke copingstrategie kan echter economisch, maatschappelijk en beleidsmatig nooit de bedoeling zijn. Er zijn andere manieren de stressproblematiek in een werksituatie te benaderen (tabel 8.7). Fysieke activiteiten en praten met vrienden en collega's zijn de *copingstrategieën* bij uitstek. De minst gehanteerde *copingstrategieën* zijn het gebruik van drugs, uitgaan en dansen; nog geen 5% van de leerkrachten hanteert deze strategieën. Maar nagenoeg even weinig leerkrachten gaan "actief aan de slag met de bron van stress" of "praten met hun directie". Onze respondenten zijn blijkbaar nog eerder geneigd terug te grijpen naar het gebruik van alcohol en medicatie dan te zoeken naar een actieve en rationele oplossing voor hun stressprobleem. Dit lijkt erop te wijzen dat stressklachten en de oorzaken ervan stilzwijgend worden aanvaard. Leerkrachten trachten enkel de gevoelens van stress achteraf te verminderen. Deze strategieën worden ook wel eens omschreven als "palliatieve copingtechnieken", gericht op stressvermindering. Het zijn echter geen duurzame oplossingen voor stressproblemen. Enkel van

praten met collega's kan men nog verwachten dat het oplossingen kan bieden voor bepaalde problemen in het werk.

TABEL 8.7 OVERZICHT VAN GEBRUIKTE COPINGSTRATEGIEËN VAN LEERKRACHTEN (45-65 JAAR/WERKENDEN EN GESTOPTEN)

|   | Aangeduid door<br>..% van 2965<br>respondenten |
|---|--|
| Fysieke activiteiten buiten sport (wandelen, schoonmaken, tuinieren, vrijen...) | 46.5%  |
| Praten met vrienden   | 38.5%  |
| Praten met collega's  | 35.7%  |
| Sporten   | 32.4%  |
| Een boek lezen  | 27.2%  |
| Tv kijken   | 22.4%  |
| Muziek beluisteren  | 20.8%  |
| Een glaasje extra drinken   | 14.0%  |
| Gebruik van medicatie   | 9.5%   |
| Relaxatieoefeningen   | 6.1%   |
| Meditatie (mindfulness, yoga, zen...)   | 5.8%   |
| Een psycholoog of psychiater raadplegen   | 5.7%   |
| Actief met de stressoorzaak aan de slag gaan                                    | 4.1%   |
| Praten met directie   | 3.7%   |
| Uitgaan, dansen   | 2.7%   |
| Gebruik van drugs   | 0.0%   |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Ruim 90% van de ondervraagde leerkrachten<sup>66</sup> zegt noch in de (leraren)opleiding, noch in (verplichte) bijscholing, voorbereiding te hebben gekregen op de beleving van werkstress. Een meerderheid, (69%) vindt het nuttig of nodig meer aandacht te besteden aan methodieken van stressbeheersing. Er is dus wel een reële vraag naar methodieken van stressbeheersing en deze worden in 3 op de 4 gevallen als nuttig ervaren.

TABEL 8.8 OOIT VOORBEREIDING/INITIATIE/CURSUS STRESSBEHEERSING GEKREGEN (45-65 JAAR/WERKENDEN EN GESTOPTEN): FREQUENTIEVERDELING

|  |               | N    | %      |   |                                    | N              | Tot. |
|--|---------------|------|--------|---|------------------------------------|----------------|------|
| Werd er in de opleiding of tijdens bijscholing momenten aandacht besteed aan methodieken of manieren om met stress om te gaan? | <b>Ja</b>     | 250  | 9.2%   | → | <b>Vond u dit nuttig?</b>          | <b>Ja</b> 180  | 244  |
|  | <b>Nee</b>    | 2479 | 90.8%  | → | <b>Zou u dit kunnen gebruiken?</b> | <b>Ja</b> 1643 | 2391 |
|  | <b>Totaal</b> | 2729 | 100.0% |   |                                    |                |      |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

### 8.3.5 Wat als?

We stelden vast dat vanaf de TBS-gerechtigde leeftijd er een uitstroom plaatsvindt van de meest gestresseerde leerkrachten. De vraag die ons bezig houdt, is wat het betekent voor de gezondheid van leerkrachten mocht de TBS-regel verdwijnen. Een schatting van het relatieve aantal stressgevallen op basis van de stressontwikkeling bij de jongere generaties leerkrachten zou ons een deel van het antwoord kunnen bieden. Door de extrapolatie van de gegevens, zouden we dan bijvoorbeeld het relatieve aantal stressgevallen kunnen schatten op 60- en zelfs 65-jarige leeftijd.

<sup>66</sup> Het onderscheid volgens de tewerkstelling (werkenden versus gestopten) is hier niet belangrijk: het gaat voor beide groepen om iets dat zich al dan niet in het verleden heeft voorgedaan.

In de literatuur spreekt men van een problematisch ziektegeval vanaf een stressscore van 3 op de GHQ-12 (Jackson, 2007). Gebruiken we dezelfde waarde, 3, als drempel voor de korte versie GHQ-6 dan maken we een statistisch conservatieve inschatting van wie wel en wie niet een ziektegeval is<sup>67</sup>. Het strookt wel met de werkwijze respondenten slechts als “problematisch” te bestempelen indien ze een halve standaardafwijking meer stress rapporteren dan gemiddeld in ons onderzoek. Wie een waarde heeft van minimaal 3 op de zes items van de GHQ-6 kan volgens beide criteria bestempeld worden als “iemand met stress”.

We kunnen op basis van de stressproblematiek bij de 45-plussers die jonger zijn dan de TBS-gerechtigde leeftijd (ongeveer 56 jaar bij kleuterleidsters en 58 jaar bij de anderen), het aantal stressgevallen schatten onder leerkrachten ouder dan de TBS-gerechtigde leeftijd. Hierdoor kunnen we een eerste inschatting maken van het aantal stressgevallen, indien de TBS afwezig zou zijn. In de leeftijdsgroep 45-56/58 jaar vinden we ongeveer 28% respondenten die medisch als “probleemgevallen” kunnen worden omschreven (met een score hoger of gelijk aan 3).

TABEL 8.9 PREVALENTIE VAN WERKSTRESS (45 TOT 56/58 JAAR/WERKENDEN): FREQUENTIEVERDELING

|               |          | <b>Werkenden</b> |          |
|---------------|----------|------------------|----------|
|               |          | <b>N</b>         | <b>%</b> |
| <b>GHQ-6</b>  | <b>0</b> | 487              | 35.0%    |
|               | <b>1</b> | 276              | 19.8%    |
|               | <b>2</b> | 238              | 17.1%    |
|               | <b>3</b> | 126              | 9.0%     |
|               | <b>4</b> | 100              | 7.2%     |
|               | <b>5</b> | 88               | 6.3%     |
|               | <b>6</b> | 77               | 5.5%     |
| <b>Totaal</b> |          | 1392             | 100.0%   |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Stress varieert weliswaar niet in deze leeftijdscategorie: de kans op stress (versus de kans op geen stress te hebben) neemt toe met een factor 0.99 ( $p=0.71$ ) telkens wanneer men leerkrachten in beschouwing neemt die één jaar ouder zijn. De kans op stress blijft met andere woorden gelijk tussen 45 en 56/58 jaar. Dit zagen we eigenlijk reeds in figuur 3 aan de stagnatie van de data van de jongste leerkrachten<sup>68</sup>. We moeten derhalve besluiten dat, in het geval dat de omstandigheden in het onderwijs gelijk blijven en TBS wordt afgeschaft, het aantal stressgevallen gelijk zal blijven. We verwachten met andere woorden dat de daling en dus de verbetering van de gemiddelde stresscores (zoals in figuur 4) na 56/58 jaar zal uitblijven. In totaal hebben we het dan over ongeveer 28% van de leerkrachten die een ernstige vorm van stress hebben (zie 8.13).

<sup>67</sup> Bij de GHQ-12 wordt men immers reeds erkend als ziektegeval bij 3 symptomen van de 12. Bij de GHQ-6 die we maakten, wordt men pas erkend als ziektegeval bij minstens drie symptomen van de zes.

<sup>68</sup> Het feit dat we geen ontwikkeling zien van stress, kan te wijten zijn aan het beperkte leeftijdsbereik (45 tot en met 56/58 jaar). Mochten we ook jongere leerkrachten met lagere stresscores opnemen in deze schatting, zouden we vermoedelijk wel een stijging vaststellen zoals in ander onderzoek.



Onderstaande tabel geeft deze schatting weer per leeftijd en volgens het onderwijsniveau waarin men staat. Het stressniveau in het lager onderwijs bleek immers significant hoger te zijn dan in de andere onderwijsniveaus. De schatting vanaf de TBS-gerechtigde leeftijd is gemaakt voor de leerkrachten die zich ontevreden noemen met de veranderlast en met een gemiddelde score op feitelijke werkduur, relatie met directie en collega's, empathie, kennis van leerlingen, slachtofferschap, indruk gediscrimineerd te worden en onvrede over werkdruk<sup>69</sup>. Men ziet dat de geschatte waarden in de lijn liggen van de vastgestelde waarden bij de jongere collega's. Volgens deze schatting, zou het aandeel stressklachten dus min of meer behouden blijven.

TABEL 8.10 PREVALENTIE VAN WERKSTRESS: SCHATTING VANAF 57/59 JAAR (LAGER ONDERWIJS APART)

| Leeftijd | Geobserveerde waarden werkenden |     | Geschatte waarden kleuter, secundair, CVO & DKO | Geschatte waarden basisonderwijs |
|----------|---------------------------------|-----|---|----------------------------------|
|          | N                               | %   |   |                                  |
| 46       | 107                             | 35% |   |                                  |
| 47       | 165                             | 33% |   |                                  |
| 48       | 136                             | 25% |   |                                  |
| 49       | 120                             | 29% |   |                                  |
| 50       | 79                              | 21% |   |                                  |
| 51       | 101                             | 29% |   |                                  |
| 52       | 140                             | 31% |   |                                  |
| 53       | 118                             | 25% |   |                                  |
| 54       | 97                              | 33% |   |                                  |
| 55       | 94                              | 29% |   |                                  |
| 56       | 90                              | 27% |   |                                  |
| 57       | 103                             | 19% | 21%   | 28%                              |
| 58       | 40                              | 25% | 21%   | 28%                              |
| 59       |                                 |     | 21%   | 27%                              |
| 60       |                                 |     | 21%   | 27%                              |
| 61       |                                 |     | 21%   | 27%                              |
| 62       |                                 |     | 21%   | 27%                              |
| 63       |                                 |     | 20%   | 27%                              |
| 64       |                                 |     | 20%   | 26%                              |
| 65       |                                 |     | 20%   | 26%                              |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Zonder ingrijpende maatregelen ten aanzien van stress, is het plausibel dat stress hetzelfde niveau zal aanhouden indien leerkrachten langer aan het werk zouden blijven. We hebben immers geen enkele aanwijzing dat stress toeneemt met de leeftijd. Het is zelfs zeer plausibel dat leerkrachten al een hoge stressniveau vertonen voor de leeftijd van 45 jaar.

<sup>69</sup> Naargelang men hoger of lager scoort op deze variabelen, zal de kans op stress ook nog verschillend zijn, zoals we zagen in het multivariaat model.

## 8.4 Burn-out

Aangezien het bij *burn-out* over drie dimensies en dus eigenlijk drie verschillende afhankelijke variabelen gaat, gaan we de resultaten hier beknopter rapporteren. We laten de leeftijdsfiguren achterwege vermits ze sterk gelijken wat we eerder zagen. De gevolgen voor de professionele houdingen wordt evenmin besproken. We gaan er immers van uit dat *burn-out* reeds een negatieve arbeidshouding op zich is.

De *burn-out*-schaal bestaat uit 16 items betreffende de frequentie van de aanwezigheid van bepaalde gevoelens van emotionele uitputting, professioneel cynisme<sup>70</sup> en persoonlijke bekwaamheid in het werk. De antwoordmogelijkheden gingen van "enkele keren per jaar" (1) tot "elke dag" (6)<sup>71</sup>. De leerkrachten die op het moment van de bevraging nog werkten, dienden de items te beantwoorden op basis van hun ervaring met de huidige werksituatie. De frequentieverdelingen per item voor de werkende leerkrachten worden gepresenteerd in de volgende tabel.

---

<sup>70</sup> Dit is een afstandelijke houding ten aanzien van het werk (en leerlingen en ouders), dat voortvloeit uit scepsis.

<sup>71</sup> Het antwoord "nooit" kreeg score 0.

TABEL 8.11 FREQUENTIEVERDELING "BURN-OUT (FREQUENTIE)" (45-65 JAAR/WERKENDEN)

|  | <b>Minder dan een paar keer per maand</b> |                              |                                |                                |                      |                               |                 | <b>Elke dag</b> | <b>N</b> |
|--|---|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|----------|
|  | <b>Nooit</b>                              | <b>Enkele keren per jaar</b> | <b>Een paar keer per maand</b> | <b>Een paar keer per maand</b> | <b>Eens per week</b> | <b>Een paar keer per week</b> | <b>Elke dag</b> |                 |          |
| 1. Aan het einde van de werkdag voel ik me leeg  | 15.0%                                     | 29.1%                        | 9.9%                           | 14.7%                          | 12.5%                | 12.6%                         | 6.2%            | 1769            |          |
| 2. Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk  | 17.8%                                     | 40.4%                        | 8.0%                           | 14.9%                          | 7.8%                 | 8.6%                          | 2.5%            | 1776            |          |
| 3. Ik voel me opgebrand door mijn werk   | 41.7%                                     | 30.2%                        | 4.8%                           | 8.6%                           | 5.3%                 | 5.8%                          | 3.5%            | 1752            |          |
| 4. Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt                         | 24.2%                                     | 34.1%                        | 10.9%                          | 12.2%                          | 6.5%                 | 7.2%                          | 5.0%            | 1769            |          |
| 5. Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij  | 19.2%                                     | 29.2%                        | 8.2%                           | 11.5%                          | 11.5%                | 10.9%                         | 9.4%            | 1745            |          |
| 6. Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk  | 30.4%                                     | 37.9%                        | 8.4%                           | 10.9%                          | 5.1%                 | 4.2%                          | 3.0%            | 1769            |          |
| 7. Ik merk dat ik te veel afstand heb gekregen van mijn werk   | 54.2%                                     | 25.4%                        | 8.1%                           | 6.5%                           | 2.9%                 | 2.3%                          | 0.5%            | 1721            |          |
| 8. Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk  | 25.0%                                     | 33.6%                        | 10.2%                          | 12.6%                          | 6.7%                 | 6.3%                          | 5.5%            | 1729            |          |
| 9. Ik twijfel aan het nut van mijn werk  | 54.1%                                     | 26.9%                        | 6.3%                           | 5.3%                           | 3.7%                 | 2.5%                          | 1.3%            | 1760            |          |
| 10. Ik wil gewoon mijn werk doen en verder niet worden lastig gevallen                                     | 23.0%                                     | 27.1%                        | 9.3%                           | 12.1%                          | 5.6%                 | 6.1%                          | 16.8%           | 1719            |          |
| 11. Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de school | 1.2%                                      | 4.7%                         | 4.4%                           | 10.4%                          | 10.5%                | 29.6%                         | 39.1%           | 1749            |          |
| 12. Ik vind dat ik mijn werk goed doe  | 0.2%                                      | 1.6%                         | 2.0%                           | 7.3%                           | 9.8%                 | 35.1%                         | 44.0%           | 1755            |          |
| 13. Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt  | 1.6%                                      | 12.4%                        | 6.9%                           | 17.3%                          | 11.2%                | 26.9%                         | 23.7%           | 1729            |          |
| 14. Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen   | 5.1%                                      | 6.2%                         | 6.1%                           | 12.1%                          | 9.5%                 | 30.8%                         | 30.2%           | 1720            |          |
| 15. Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen  | 1.5%                                      | 8.4%                         | 6.0%                           | 14.1%                          | 13.3%                | 27.9%                         | 28.8%           | 1687            |          |
| 16. Als ik op mijn werk iets afrond, vrolijkt me dat op  | 1.3%                                      | 5.8%                         | 4.2%                           | 12.2%                          | 15.0%                | 27.1%                         | 34.4%           | 1738            |          |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De eerste vijf items slaan op emotionele uitputting, de volgende vijf items op cynisme. De overige items staan voor gevoelens van professionele bekwaamheid. Per set van items werd voor de respondenten een gemiddelde score op 6 berekend. Tabel 8.12 presenteert de gemiddelden en standaarddeviaties per subschaal.

TABEL 8.12 GEMIDDELDE SCORES OP BURN-OUT-SUBSCHALEN OP 6 (45-65 JAAR/WERKENDEN)

| <b>Subschaal</b> |                                 | <b>Gemiddelde</b> | <b>Standaarddev.</b> | <b>N</b> | <b>Scores in Maslach &amp; Jackson 1981</b> |
|------------------|---------------------------------|-------------------|----------------------|----------|---|
|                  |                                 |                   |                      |          |   |
|                  | <b>Emotionele uitputting</b>    | 2.00              | 1.503                | 1692     | 2.71  |
|                  | <b>Professioneel cynisme</b>    | 1.49              | 1.259                | 1614     | 1.57  |
|                  | <b>Persoonlijke bekwaamheid</b> | 4.47              | 1.124                | 1582     | 4.23  |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Emotionele uitputting is één van de drie dimensies van *burn-out* die doorgaans onderscheiden wordt in literatuur (cf. Maslach & Jackson, 1981). De items van de meetschaal van deze dimensie, beschrijven het gevoel emotioneel "overbelast en opgebruikt" te zijn door het werk. Dit gevoel

wordt vertegenwoordigd door de bevestiging van uitspraken zoals “aan het einde van de werkdag voel ik me leeg”. Onze respondenten scoren 2.00 op 6 op deze schaal. Een tweede dimensie van *burn-out* wordt gevormd door gevoelens van depersonalisatie (Maslach & Jackson, 1981; Vandenberghe & Huberman, 1999). Depersonalisatie is een begrip dat staat voor de gevoelloze en onpersoonlijke houding ten aanzien van leerlingen en hun ouders. De items van onze schaal focussen meer algemeen op “afstandelijkheid of cynisme” ten aanzien van het werk. We verkiezen daarom verder te spreken over “professioneel cynisme”. Onze respondenten behalen op deze schaal een gemiddelde score van 1.49 op 6. Een laatste dimensie van *burn-out* betreft de ervaring van lage persoonlijke bekwaamheid in de job. Men heeft dan het gevoel dat men de problemen in het werk niet adequaat kan oplossen en meer algemeen een laag professioneel zelfvertrouwen. Op deze schaal scoren onze respondenten 4.47 op 6. Deze parameters komen heel sterk overeen met gegevens uit andere onderzoeken (zie Maslach & Jackson, 1981).

#### 8.4.1 Multivariate analyse van burn-out

Voor een verdere beschrijving van het *burn-out*-syndroom bekijken we de scores op de subschalen volgens een aantal persoonlijke en financiële kenmerken, objectieve jobkenmerken en subjectieve jobkenmerken.

TABEL 8.13 MULTIVARIATE MODELLEN TER VERKLARING VAN *BURN-OUT*-DIMENSIES (45-65 JAAR/WERKENDEN)

| Predictor   | Emotionele uitputting |              | Professioneel cynisme |              | Persoonlijke bekwaamheid |              |
|---|-----------------------|--------------|-----------------------|--------------|--------------------------|--------------|
|   | B                     | Sign.        | B                     | Sign.        | B                        | Sign.        |
| <i>Intercept</i>  | 2.691                 |              | 1.907                 |              | 4.393                    |              |
| Leeftijd (SD)*  | -0.070                | 0.083        | -0.041                | 0.219        | 0.083                    | <b>0.013</b> |
| Geslacht (ref.=vrouw)                                   | -                     | -            | 0.229                 | <b>0.001</b> | 0.319                    | <b>0.000</b> |
| Maandelijks spaarbedrag (SD)                            | -0.082                | <b>0.031</b> | -                     | -            | -                        | -            |
| Kleuteronderwijs (ref.=sec. ond.)                       | -0.006                | 0.965        | 0.101                 | 0.334        | -0.261                   | <b>0.024</b> |
| Lager onderwijs (ref.=sec. ond.)                        | 0.162                 | 0.078        | 0.095                 | 0.209        | -0.017                   | 0.828        |
| CVO & DKO (ref.=sec. ond.)                              | 0.255                 | 0.434        | 0.249                 | 0.306        | 0.070                    | 0.795        |
| Officieel werkregime (ref.=deeltijds werk)              | -0.350                | <b>0.001</b> | -0.151                | <b>0.026</b> | 0.120                    | 0.101        |
| Effectieve werkduur (SD)                                | 0.052                 | 0.323        | -                     | -            | -                        | -            |
| Enkel lesopdracht (ref.=extra functie)                  | -                     | -            | 0.160                 | <b>0.013</b> | -                        | -            |
| Extra middenkaderfunctie (ref.=extra functie)           | -                     | -            | -0.283                | <b>0.042</b> | -                        | -            |
| Goede relatie met directie (SD)                         | 0.033                 | 0.496        | -0.022                | 0.575        | 0.085                    | <b>0.035</b> |
| Goede relatie met collega's (SD)                        | -0.161                | <b>0.000</b> | -0.179                | <b>0.000</b> | 0.093                    | <b>0.011</b> |
| Goede relatie met leerlingen (SD)                       | -                     | -            | -                     | -            | 0.081                    | 0.062        |
| Gebrek empathie (SD)                                    | 0.021                 | 0.639        | 0.138                 | <b>0.000</b> | -                        | -            |
| Gebrekkige kennis leefwereld (SD)                       | -                     | -            | 0.104                 | <b>0.002</b> | -0.161                   | <b>0.000</b> |
| Verbaal slachtofferschap (SD)                           | 0.187                 | <b>0.000</b> | 0.157                 | <b>0.000</b> | -0.065                   | 0.079        |
| Onvrede met emotionele belasting (ref.=zeer ontevreden) | -0.661                | <b>0.000</b> | -0.637                | <b>0.000</b> | -0.247                   | <b>0.003</b> |
| Onvrede met werkdruk (SD)                               | 0.668                 | <b>0.000</b> | 0.302                 | <b>0.000</b> | -0.140                   | <b>0.000</b> |
| Onvrede met vernieuwingen (SD)                          | -                     | -            | 0.159                 | <b>0.000</b> | -                        | -            |
| Leeftijdscriminatie (SD)                                | -                     | -            | 0.097                 | <b>0.010</b> | -                        | -            |
| Persoonlijke betrokkenheid (SD)                         | -                     | -            | -0.124                | <b>0.000</b> | 0.142                    | <b>0.000</b> |
| <b>R<sup>2</sup></b>                                    | 0.439                 |              | 0.470                 |              | 0.193                    |              |
| <b>N</b>  | 852                   |              | 1012                  |              | 989                      |              |

\*SD geeft aan dat het gemeten kenmerk (bijv. leeftijd) wordt uitgedrukt in standaarddeviaties (en dus niet in aantal jaren)

## 8.4.2 Emotionele uitputting

Hoe ouder de werkende leerkrachten, hoe minder uitputting zij registreerden. Ook hier hebben we veeleer te maken met een selectie-effect, in de plaats van een echt leeftijdseffect. Net zoals bij arbeidstevredenheid en stress, zien we immers dat de leerkrachten die heel lang aan de slag zijn zich kenmerken door een lage emotionele uitputting.

Ook de financiële ademruimte (gemeten aan de hand van het maandelijks spaarbedrag van het gezin) beïnvloedt de gevoelens van uitputting. Hoe groter het maandelijks spaarbedrag is, hoe kleiner de emotionele uitputting.

De voltijds werkende leerkrachten vertonen minder emotionele uitputting dan de deeltijds werkenden.

Opnieuw blijkt ook het belang van goede relaties op school. Een goede relatie met collega's voorkomt emotionele uitputting. Ook voor de contacten met leerlingen geldt dit: dit blijkt uit de tevredenheid over de emotionele belasting (d.i. de belasting die uitgaat van de omgang met de leerlingen) en het verbaal slachtofferschap. Hoe beter men op deze variabelen scoort, hoe lager de emotionele uitputting.

De onvrede omtrent de werkdruk tot slot, is zoals steeds de sterkste predictor: hoe groter deze onvrede, hoe groter de uitputting.

### 8.4.3 Depersonalisatie of professioneel cynisme

Professioneel cynisme neemt af met de leeftijd. Ook hier zien we een schijnbaar positieve evolutie op het einde van de loopbaan. Net zoals in het geval van arbeidstevredenheid, stress en emotionele uitputting, zien we hier waarschijnlijk een illustratie van hetzelfde selectie-effect van de uitstap van meest cynische en het achterblijven in het beroep van de minst cynische leerkrachten. Mannen blijken gemiddeld een stuk cynischer over de effecten van hun werk. De voltijds werkende leerkrachten zijn minder cynisch dan de deeltijds werkenden. Ook hier vermoeden we dat leerkrachten die cynischer zijn, vaker kiezen voor deeltijds werk.

Zij die uitsluitend een lesopdracht hebben, zijn cynischer over hun werk dan zij die hun lesopdracht combineren met een extra functie (bijv. voorzitten van vakoverschrijdende of vakgebonden werkgroepen). Zij die het lesgeven combineren met een middenkaderfunctie (bijv. GOK-leerkracht, ICT-coördinator of secretariaat) zijn daarentegen minder cynisch ( $p=0.06$ ).

Zoals steeds blijkt het positieve effect van goede relaties op school. Ondersteunende relaties met collega's tempert cynische gevoelens. De ervaring van het contact met leerlingen is eveneens belangrijk: dit blijkt uit de variabelen die de kloof tussen leerkrachten en leerlingen meten (gebrekkige empathie voor leerlingen en gebrekkige kennis van leerlingen, slachtofferschap). Hoe beter het contact volgens deze variabelen, hoe minder cynisch de leerkrachten zijn.

Hoe groter de leeftijdsdiscriminatie is die men ervaart, hoe sterker de gevoelens van cynisme.

De onvrede omtrent niet-lesgebonden werkdruk is de sterkste predictor uit de lijst: naarmate deze onvrede groeit, zullen gevoelens van cynisme groter worden. Deze theoretische bevinding kan men goed staven met een veelgehoorde klacht uit het onderwijsveld:

*"men is nog nooit zoveel bezig geweest, maar het rendement, de meeropbrengst blijkt niet..."* (coördinerend directeur scholengemeenschap, werkend)

Dit citaat refereert duidelijk naar het verband tussen het vele werk dat men verricht (als gevolg van maatschappelijke verwachtingen) en een sceptische houding ten aanzien van het (uitblijvende)

resultaat van dit werk. Ook de onvrede omtrent de onderwijsvernieuwingen heeft dit effect op cynisme. En hoe meer professioneel betrokken men zichzelf inschat, hoe minder cynisch men zich uitlaat.

#### 8.4.4 Persoonlijke bekwaamheid

Er gaat een effect uit van leeftijd: naarmate men ouder wordt, scoort men hoger op de zespuntenschaal van persoonlijke bekwaamheid. Ook hier lijkt het dat leerkrachten zichzelf selecteren tot vroegtijdig te stoppen of net tot langer te blijven werken op basis van hun bekwaamheidsgevoelens. Voorts stellen we vast dat mannen zichzelf bekwaamer bestempelen dan vrouwen in de lerarenjob. Leerkrachten die minder lang geschoold zijn, beschouwen zichzelf bekwaamer dan leerkrachten die langer geschoold zijn. De leerkrachten in het CVO & DKO, voelen zich het meest bekwaam van allemaal. De leerkrachten uit het kleuteronderwijs komen het slechtst uit de vergelijking: zij vinden zichzelf het minst bekwaam.

Voltijds werkende leerkrachten beschouwen zichzelf bekwaamer dan de deeltijds werkende krachten. Zoals steeds blijft het gissen in welke richting het verband loopt. Het is aannemelijk dat deeltijds werkende leerkrachten door het weinige contact met leerlingen het gevoel hebben minder effectief te zijn in hun lesopdracht (wat ook blijkt), maar het is ook mogelijk dat leerkrachten die zich minder effectief voelen in de job, sneller kiezen voor een deeltijds werkregime.

De relaties met directie en collega's hebben ook hun effect op de gevoelens van persoonlijke bekwaamheid van leerkrachten: hoe positiever deze relaties (bevonden worden), hoe groter de gevoelens van professioneel zelfvertrouwen. Maar ook de contacten met leerlingen hebben een positieve invloed op deze gevoelens: hoe beter de contacten met leerlingen, hoe bekwaamer men zich als leerkracht zal voelen. Dit blijkt uit de relatieve variabele, de variabele die het gebrek aan kennis van leerlingen meet, de tevredenheid omtrent de emotionele belasting en het slachtofferschap. Voor elk van deze indicatoren geldt hoe beter de contacten met leerlingen, hoe groter het professioneel zelfvertrouwen. Ook de werkdruk speelt opnieuw een rol: hoe meer tevreden men is over de werkdruk, hoe bekwaamer men zich zal voelen en andersom. En hoe meer professioneel betrokken men zichzelf voelt, des te bekwaamer men zich acht.

#### 8.4.5 Wat als?

Hoe ziet de gezondheidstoestand van de leerkrachten eruit indien ze niet meer in de mogelijkheid zouden zijn vervroegd uit te treden? We stellen immers vast, net zoals bij arbeidssatisfactie en stress, dat leerkrachten die de meeste *burn-out*-verschijnselen vertonen, zichzelf weg selecteren uit het beroep. De vraag luidt dus wat het relatieve aantal ziektegevallen zal worden, bij afwezigheid van de mogelijkheid ter beschikking te worden gesteld (TBS).

Opnieuw trachten we dit aantal ziektegevallen te schatten op basis van de 45-plussers die de vervroegde uitredemogelijkheid nog niet hebben (de 45 tot en met 56/58-jarigen). Hiervoor zullen we eerst indicatoren aanmaken voor de *burn-out*-schalen waarmee de “opgebrande” leerkrachten kunnen worden onderscheiden van de rest.

Voor de *burn-out*-schalen beschouwen we alle gevallen die een halve standaardafwijking hoger scoren dan het groepsgemiddelde inzake symptomen, als een symptomatisch<sup>72</sup>. Dit is een keuze die in het verlengde ligt van de manier waarop we problematische stress hebben gedefinieerd.

We zouden op basis van de *burn-out*-problematiek bij de 45-plussers die nog niet in de mogelijkheid zijn via TBS uit te stromen (omdat ze jonger zijn dan 56 jaar bij kleuterleidsters en jonger dan 58 jaar bij de anderen), het aantal symptomatische gevallen willen schatten onder leerkrachten ouder dan de TBS-gerechtigde leeftijd. Hierdoor kunnen we ongeveer te weten komen wat het aantal ziektegevallen zal worden, indien de TBS afgeschaft zou worden. 33% van de leeftijdsgroep (45-56/58 jaar) voelt zich emotioneel uitgeput, 27% is professioneel cynisch en nog eens 30% voelt zich niet bekwaam. Dat is telkens ongeveer een derde van de beroepsgroep.

TABEL 8.14 PREVALENTIE VAN DE BURN-OUT-SYMPTOMEN (45 TOT 56/58 JAAR/WERKENDEN): FREQUENTIEVERDELING

|                              | Em. uitputting |       | Prof. cynisme |       | Pers. bekwaamheid |       |
|------------------------------|----------------|-------|---------------|-------|-------------------|-------|
|                              | N              | %     | N             | %     | N                 | %     |
| <b>0: niet symptomatisch</b> | 908            | 67.2% | 932           | 72.7% | 877               | 69.6% |
| <b>1: wel symptomatisch</b>  | 444            | 32.8% | 349           | 27.3% | 383               | 30.4% |
| <b>Totaal</b>                | 1352           | 100%  | 1281          | 100%  | 1260              | 100%  |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De schatting van *burn-out* laat hetzelfde zien als bij stress: we stellen namelijk geen variatie vast volgens leeftijd tussen 45 en 56/58 jaar voor emotionele uitputting ( $\text{Exp}(B)=1.00$ , met  $p=0.94$ )<sup>73</sup> en professioneel cynisme ( $\text{Exp}(B)=0.98$ ;  $p=0.52$ )<sup>74</sup>. We kunnen dan ook alleen maar besluiten dat het niveau van deze symptomen minstens hetzelfde zal blijven indien leerkrachten langer dan 56/58 jaar aan het werk zouden blijven. We vinden geen indicatie dat de symptomen zouden afnemen, maar ook niet dat dergelijke symptomen zouden toenemen. Het aantal problematische gevallen zal dus blijven schommelen tussen 27% en 33% van de gehele groep (zie tabel 8.15).

<sup>72</sup> De breekpunten voor emotionele uitputting, cynisme en persoonlijke bekwaamheid liggen dan respectievelijk op: 2.75; 2.12 en 3.91. Wie hoger (of in het geval van persoonlijk bekwaamheid lager) scoort dan deze waarden, wordt bestempeld als symptomatisch.

<sup>73</sup> Deze schatting geldt voor voltijds werkende leerkrachten die zich ontevreden noemen met de emotionele belasting en met een gemiddelde score op het maandelijkse spaarbedrag, relatie met collega's, slachtofferschap en onvrede omtrent werkdruk. Een andere waarde voor deze variabelen heeft ook een andere waarde voor de afhankelijke tot gevolg.

<sup>74</sup> Deze schatting geldt voor voltijds werkende vrouwelijke leerkrachten met een extra functie (bovenop hun lesopdracht) die zich ontevreden noemen met de emotionele belasting en met een gemiddelde score op de relatie met collega's, empathie, kennis van leerlingen, slachtofferschap, onvrede omtrent werkdruk, onvrede omtrent onderwijsvernieuwingen, indruk gediscrimineerd te worden en persoonlijke betrokkenheid. Een andere waarde voor deze variabelen heeft ook een andere waarde voor de afhankelijke tot gevolg.



Het beeld verschilt enigszins voor de persoonlijke bekwaamheidsgevoelens<sup>75</sup>. Uit de logistische regressieanalyse blijkt dat het aantal symptomatische gevallen een neerwaartse tendens volgt in de leeftijdsgroep 45 en 56/58 jaar ( $\text{Exp}(B)=0.95$ ;  $p=0.03$ ). Wat dit betreft, mogen we dus een heel lichte verbetering verwachten bij afwezigheid van TBS. Iets minder leerkrachten zullen zich persoonlijk onbekwaam voelen.

TABEL 8.15 PREVALENTIE VAN BURN-OUT-SYMPTOMEN: SCHATTING VANAF 57/59 JAAR

|                    | Emotionele uitputting |           | Professioneel cynisme |           | Persoonlijke onbekwaamheid |           |
|--------------------|-----------------------|-----------|-----------------------|-----------|----------------------------|-----------|
|                    | Observatie            | Schatting | Observatie            | Schatting | Observatie                 | Schatting |
| <b>Leeftijd 46</b> | 35%                   |           | 31%                   |           | 38%                        |           |
| <b>47</b>          | 31%                   |           | 20%                   |           | 27%                        |           |
| <b>48</b>          | 28%                   |           | 25%                   |           | 32%                        |           |
| <b>49</b>          | 35%                   |           | 26%                   |           | 31%                        |           |
| <b>50</b>          | 38%                   |           | 27%                   |           | 34%                        |           |
| <b>51</b>          | 26%                   |           | 20%                   |           | 28%                        |           |
| <b>52</b>          | 33%                   |           | 30%                   |           | 33%                        |           |
| <b>53</b>          | 32%                   |           | 24%                   |           | 34%                        |           |
| <b>54</b>          | 36%                   |           | 39%                   |           | 31%                        |           |
| <b>55</b>          | 42%                   |           | 36%                   |           | 29%                        |           |
| <b>56</b>          | 43%                   |           | 29%                   |           | 29%                        |           |
| <b>57</b>          | 24%                   | 27%       | 28%                   | 31%       | 23%                        | 35%       |
| <b>58</b>          | 24%                   | 27%       | 22%                   | 30%       | 20%                        | 34%       |
| <b>59</b>          |                       | 27%       |                       | 30%       |                            | 32%       |
| <b>60</b>          |                       | 27%       |                       | 30%       |                            | 31%       |
| <b>61</b>          |                       | 27%       |                       | 29%       |                            | 30%       |
| <b>62</b>          |                       | 27%       |                       | 29%       |                            | 29%       |
| <b>63</b>          |                       | 27%       |                       | 29%       |                            | 28%       |
| <b>64</b>          |                       | 27%       |                       | 28%       |                            | 27%       |
| <b>65</b>          |                       | 27%       |                       | 28%       |                            | 26%       |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

## 8.5 Survival of the happiest?

De analyse van de mentale toestand van senior leerkrachten, geeft ons een indruk van hoe leerkrachten zich voelen op het einde van hun loopbaan. Als indicatoren van deze mentale toestand gebruikten we algemene jobsatisfactie, het stressniveau en *burn-out*-verschijnselen. Niettegenstaande het feit dat we deze drie concepten van elkaar (theoretisch) kunnen

<sup>75</sup> Deze schatting geldt voor voltijds werkende vrouwelijke leerkrachten uit het secundair onderwijs die zich ontevreden noemen met de emotionele belasting en met een gemiddelde score op de relatie met directie, collega's en leerlingen, kennis van leerlingen, slachtofferschap, onvrede omtrent werkdruk en persoonlijke betrokkenheid. Een andere waarde voor deze variabelen heeft ook een andere waarde voor de afhankelijke tot gevolg.

onderscheiden, zijn ze toch verwant. *Burn-out* wordt vaak omschreven als een doorgedreven vorm van stress (zie bijv. Devos, Engels & Aelterman, 2005). De correlaties tussen de variabelen zijn betrekkelijk hoog: de laagste correlatie bedraagt  $r=-0.35$  tussen arbeidstevredenheid en stress. Bij synthese van de resultaten uit bovenstaande analyses, valt ook op dat we vaak met dezelfde verklarende variabelen hebben te maken voor de drie indicatoren.

### **Achtergrondkenmerken: leeftijd**

Leeftijd “verklaart” steeds een deel van de arbeidstevredenheid, de stressklachten en de *burn-out*-symptomen. De satisfactie neemt toe, het stressniveau en de *burn-out*klachten nemen af op het einde van de loopbaan. Op basis hiervan lijkt het wel alsof het einde van de loopbaan een positieve wending neemt voor de leerkrachten. Er zijn echter indicaties dat we veeleer te maken hebben met een selectie- en afvloeieffect van respectievelijk “de meest mentaal gezonde leerkrachten” en “de minst mentaal gezonde leerkrachten”. Leerkrachten die voor de TBS-gerechtigde leeftijd ophouden met werken scoren opvallend slechter, terwijl de leerkrachten die tot na de leeftijd van 60 jaar nog werken zich op al deze vlakken beter voelen. Deze positieve tendens op het einde van de loopbaan wijst derhalve op een selectie van de meest veerkrachtige leerkrachten. We kunnen hier spreken over een mentale *survival of the fittest*. We mogen veronderstellen dat de afwezigheid van TBS bij onveranderde condities in het onderwijs, de verlaging van het aantal ziektegevallen (en dus de verbetering van de gezondheid van de beroepsgroep) teniet zal doen. Van de overige achtergrondkenmerken, geslacht en opleidingsniveau, vinden we sporadisch ook een effect terug op de indicatoren. Mannen hebben minder satisfactie, zijn cynischer ten aanzien van hun werk maar voelen zich wel bekwaamder dan hun vrouwelijke collega’s (op het einde van de loopbaan). Laaggeschoolden (met ten hoogste een diploma van het secundair onderwijs) hebben meer jobsatisfactie en voelen zich bekwaamder in de job in vergelijking tot hoog geschoolden (met ten minste een diploma HOLT of universiteit). Geslacht en opleidingsniveau zijn echter kenmerken waaraan men (beleidsmatig) weinig kan veranderen.

### **Objectieve jobkenmerken: werkregime**

Een ander terugkerend patroon in de analyses is de invloed van het deeltijds werkregime. De deeltijdse werkkrachten registreerden minder arbeidssatisfactie, vertoonden meer emotionele uitputting, bleken cynischer en voelen zich minder bekwaam in de job dan de voltijds werkenden<sup>76</sup>. Voor stress bleek dit echter niet het geval. Deeltijds werkenden ervaren echter hetzelfde stressniveau. We vermoeden dat deeltijdse arbeid het gevolg is van onvrede en *burn-out* (zie Vandeweyer, 2010). Leerkrachten die het werk niet zo graag meer doen opteren waarschijnlijk voor deeltijds werk.

### **Subjectieve jobkenmerken: collega’s en leerlingen**

De meest onbetwistbare predictoren van arbeidstevredenheid zijn de subjectieve kenmerken van het werk: indicatoren van de relatie met collega’s en de relatie met leerlingen en indicatoren van werkdruk. Goede collegiale relaties verhogen de arbeidssatisfactie. De contacten met leerlingen

---

<sup>76</sup> Dit laatste kwam niet echt overtuigend uit de analyse:  $B(\text{ref.}=\text{deeltijds werk})=0.100$ ;  $p=0.179$ .

werden in kaart gebracht door verschillende indicatoren: een algemene maat die een gevoel van veiligheid en respect bij leerlingen in kaart brengt, een maat voor een begripskloof tussen leerlingen en leerkrachten, een maat voor een gebrek aan kennis van de leefwereld van leerlingen, een maat voor verbaal slachtofferschap en een maat die uitdrukt hoe men de belasting als gevolg van het contact met leerlingen ervaart. En ook hier geldt dat hoe beter de contacten worden ervaren, hoe groter de arbeidssatisfactie is. Elk van de negatieve gevoelstoestanden (negatief gepercipieerde relaties, onvrede omtrent werkdruk, indruk gediscrimineerd te worden...) gaat bovendien gepaard met meer stressklachten. Dit is geenszins verwonderlijk aangezien klachten zoals slaaptkort, gevoelens van neerslachtigheid, onvermogen te genieten van dagelijkse activiteiten en concentratieproblemen een manifestatie zijn van een slecht mentaal welbevinden. In die zin is het niet verrassend vast te stellen dat subjectieve werkkenmerken als deze relatief sterk samenhangen met stressklachten (in vergelijking tot meer objectieve werkkenmerken).

In de zoektocht naar verklaringen van gevoelens van *burn-out*, stootten we opnieuw op het belang van collegiale relaties op het werk. Positief of aangenaam bevonden relaties, zal *burn-out* in zekere mate tegengaan. Uiteraard ook de contacten met leerlingen dragen bij tot *burn-out*-symptomen. Niet elke indicator had telkens een significant effect bij elke dimensie, maar we kunnen grosso modo stellen dat hoe beter de scores op de indicatoren waren, hoe minder *burn-out* ervaren werd. Goed bevonden relaties verminderen *burn-out*, slecht bevonden relaties vergroten de kans op *burn-out*. Zonder enige twijfel leggen al deze kenmerken het meeste gewicht in de schaal: de mentale toestand van leerkrachten hangt in grote mate af van de contacten met collega's, de leerlingen, de werkdruk en het gevoel niet gediscrimineerd te worden.

#### **Andere subjectieve jobkenmerken: werkdruk of planlast**

De onvrede die uitgaat van de extra taken die kaderen in de ruimere schoolopdracht en van de maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van onderwijs (de niet-lesgebonden werkdruk), is keer op keer de sterkste verklarende variabele bij satisfactie, stress en *burn-out*-dimensies. Een grote onvrede omtrent deze werkdruk/verwachtingen, gaat gepaard met minder arbeidstevredenheid, een hoger stressniveau, meer uitputting, meer cynisme en minder bekwaamheidsgevoelens. Het verband tussen deze werkdruk en de drie indicatoren van mentaal welzijn anderzijds is tamelijk groot. Om meer en beter begrip te krijgen van wat de werkdruk hier juist inhoudt, willen we nog eens verwijzen naar paragraaf 2.3, waarin het nader wordt uitgelegd. Het gaat niet om werkdruk uitgedrukt in uren (kwantitatieve termen), maar om werkdruk uitgedrukt in beleving (kwalitatieve termen). Leerkrachten ervaren de extra's die bovenop de lesopdracht komen als negatief. Hierbij gaat het om administratie, beleidsondersteunende en extra-curriculaire activiteiten (zoals uitstappen, schoolfeesten...), de veelheid van eisen van leerlingen en ouders als gevolg van cliëntgerichtheid, eisen van de maatschappij (die zich dan bijvoorbeeld vertalen in extra vergaderingen), papierwerk als gevolg van juridisering van onderwijs, onderwijsvernieuwingen e.a. Deze "planlast" behelst niet de lesopdracht maar alles wat er bovenop komt en waarvoor de abstracte onderwijsbelanghebbende, "de maatschappij", verantwoordelijk wordt geacht.

**Werkhouding: professionele betrokkenheid**

Een bedenking die rijst bij het vastgestelde verband tussen professionele betrokkenheid en sommige van de (mentale) gezondheidsvariabelen, is dat we niet goed kunnen uitmaken of de betrokkenheid die leerkrachten uiten, oorzaak of gevolg is van de mentale gezondheid. Een sterke persoonlijke betrokkenheid bij het werk heeft positieve gevolgen voor de arbeidsvreugde en voor gevoelens van professioneel cynisme en bekwaamheid. Personen die opgaan in hun werk en de meeste voldoening halen uit hun werk, zijn mentaal fitter. Maar zoals eerder opgemerkt, is het mogelijk dat personen die mentaal fitter zijn, meer betrokken zijn bij het werk.

**Varia: onderwijsniveau, spaarbedrag van het gezin e.a.**

Het onderwijsniveau waarin men staat, draagt ook een stukje bij tot de verklaring van de arbeidstevredenheid. In het lager onderwijs vallen hoge stressscores op en in het kleuteronderwijs hebben de onderwijzeressen opvallend minder bekwaamheidsgevoelens. Tot slot gingen er nog enkele bescheiden effecten uit van het maandelijks spaarbedrag op emotionele uitputting (m.n. hoe groter het spaarbedrag, hoe kleiner de uitputting), van de feitelijke werkduur op emotionele uitputting (m.n. hoe meer werkuren, hoe groter de uitputting), een extra functie bovenop de lesopdracht op professioneel cynisme (m.n. wie een lesopdracht combineert met een extra functie is minder cynisch) en van leeftijdsdiscriminatie op professioneel cynisme (m.n. hoe groter de ervaren discriminatie, hoe cynischer men wordt). Deze effecten zijn echter niet consequent voor alle dimensies en ook kleiner, waardoor ze minder interessant lijken dan de voorgaande effecten.

## Hoofdstuk 9. Fysiek welbevinden van leerkrachten

### 9.1 Inleiding

Het lerarenberoep vraagt ogenschijnlijk weinig fysieke inspanningen. De *corebusiness* van het onderwijs bestaat immers uit de overdracht van kennis en vaardigheden. De secundaire analyses op de gezondheidsenquêtes leggen echter een aantal specifieke fysieke klachten van leraren bloot. In onze eigen vragenlijst trachten we deze fysieke klachten verder uit te diepen. Zo peilden we expliciet naar hardnekkige rugproblemen, stemproblemen en andere fysieke kwalen waarvan de oorzaken konden worden gerelateerd aan de werksituatie<sup>77</sup>. We overlopen achtereenvolgens de rugproblemen, stemproblemen en chronische aandoeningen.

### 9.2 Hardnekkige werkgerelateerde rugproblemen

Uit onderzoek van alle werkende leerkrachten tussen 45 en 65 jaar blijkt dat 27,7% (n=1791) kampt met rugklachten. Dit cijfer ligt dubbel zo hoog als de rapportering ervan in de gezondheidsenquête (13% - zie tabel 26 hoofdstuk 5). Dit kan uiteraard te maken hebben met de *framing* van het huidige onderzoek. De achterliggende bedoeling van ons onderzoek was tamelijk duidelijk. Sommige respondenten kunnen wellicht bepaalde klachten sterk(er) in de verf hebben gezet als signaal naar het beleid. De gezondheidsenquête kan echter ook een onderrapportering weergeven in de relatief beperkte groep leerkrachten die eraan heeft deelgenomen. Het is ook niet altijd duidelijk of de rugklachten werkgerelateerd zijn. De vraag die we stelden kan dus derhalve ook onderhevig zijn aan een vorm van subjectiviteit die onvermijdelijk is bij zelfrapportage.

#### 9.2.1 Multivariate verklaring van rugklachten

Naar analogie met de werkwijze voor het mentale welbevinden trachten we de rugklachten te verklaren op basis van persoonlijke achtergrondkenmerken (zoals geslacht, leeftijd en onderwijsniveau), objectieve en subjectieve jobkenmerken in een gezamenlijk model.

---

<sup>77</sup> Het betreft hier een zelfregistratie van deze kwalen, waarbij de respondenten dienden aan te geven of ze een bepaald symptoom vertoonden en dus geen medische vaststelling.

TABEL 9.1 MULTIVARIAAT MODELLEN TER VERKLARING VAN RUGKLACHTEN BIJ LEERKRACHTEN (45-65 JAAR/WERKENDEN)

| Predictor                         | Werkenden |                       |
|-----------------------------------|-----------|-----------------------|
|                                   | Exp(B)    | Sign.                 |
| Intercept                         | 0.332     |                       |
| Leeftijd (SD)*                    | 1.040     | 0.512                 |
| Kleuteronderwijs (ref.=sec. ond.) | 2.600     | <b>0.000</b>          |
| Lager onderwijs (ref.=sec. ond.)  | 1.097     | 0.488                 |
| CVO & DKO (ref.=sec. ond.)        | 0.889     | 0.665                 |
|                                   | n=1513    | R <sup>2</sup> =0.031 |

\*SD geeft aan dat het gemeten kenmerk (bijv. leeftijd) wordt uitgedrukt in standaarddeviaties (en dus niet in aantal jaren)  
Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Het multivariate model blijkt zeer zwak te zijn en slechts één variabele draagt echt bij tot de verklaring van de klachten, m.n. het onderwijsniveau waarin men staat. Leerkrachten uit het kleuteronderwijs rapporteren merkkelijk meer rugklachten dan de leerkrachten uit de andere niveaus. Maar liefst 46% van de kleuteronderwijzers rapporteert rugklachten op het einde van de loopbaan terwijl dit in de andere onderwijsniveaus schommelt tussen de 23% en de 26%.

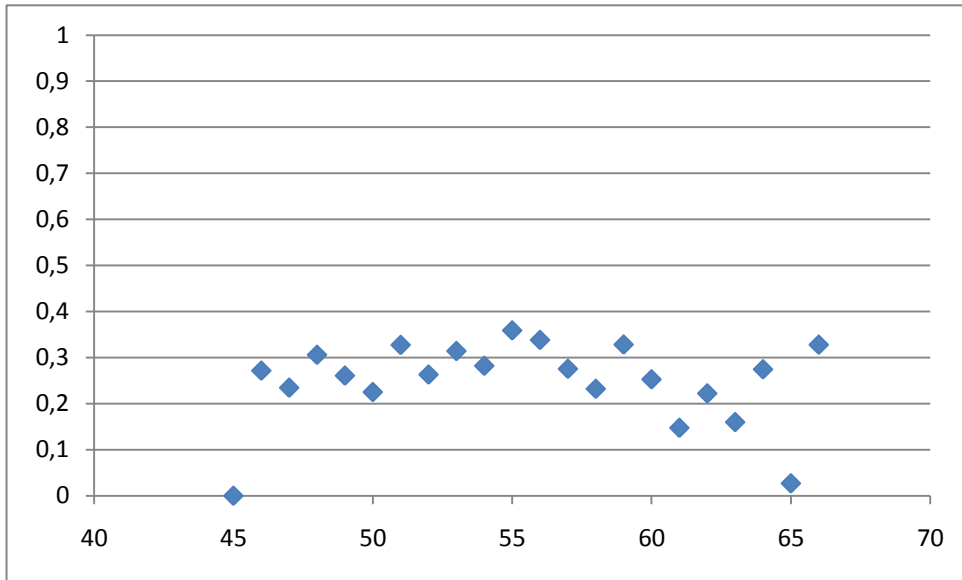
TABEL 9.2 RUGKLACHTEN OP HET EINDE VAN DE LOOPBAAN VOLGENS ONDERWIJSNIVEAU: ONE WAY ANOVA

| Onderwijsniveau    | Werkenden   |              |
|--------------------|-------------|--------------|
|                    | n           | %            |
| • Kleuteronderwijs | 200         | 46.0%        |
| • Lager onderwijs  | 448         | 26.3%        |
| • Sec. onderwijs   | 891         | 25.1%        |
| • CVO & DKO        | 84          | 22.6%        |
|                    |             | <b>***</b>   |
| <u>Totaal</u>      | <u>1623</u> | <u>27.9%</u> |

Afwijking op het niveau van \*p < 0.050; \*\*p < 0.010; \*\*\*p < 0.001  
Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Hoewel leeftijd in het totale model niet significant is laat figuur 1 een leeftijdseffect zien voor de werkende leerkrachten: klachten lopen geleidelijk op tot de leeftijd van 55 jaar en nemen daarna af. Na het "kritieke punt" van 56/58 jaar vinden we enkel nog de "fitte" leerkrachten met minder rugklachten in het beroep. Net zoals in het vorige hoofdstuk gaat het hier wellicht over een selectie-effect van gezonde leerkrachten op het einde van de loopbaan. De opwaartse en neerwaartse tendensen van klachten verklaren tevens waarom we geen globaal leeftijdseffect vinden (in tabel 9.1): ze neutraliseren elkaar op de totale groep.

FIGUUR 9.1 PREVALENTIE VAN RUGKLACHTEN BIJ LEERKRACHTEN PER LEEFTIJD (45-65 JAAR/WERKENDEN):  
GRAFISCHE VOORSTELLING

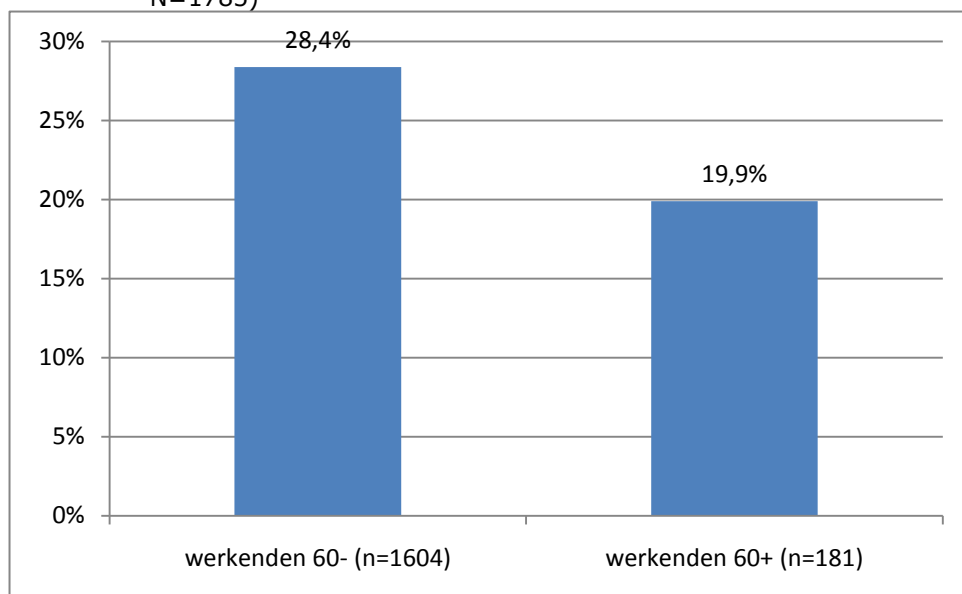


Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Na de uittrede uit het beroep, rapporteren de gepensioneerde leerkrachten nog steeds te kampen met de rugproblemen die zij reeds hadden op het einde van hun loopbaan. Ongeveer eenzelfde percentage leerkrachten zegt destijds en nu nog rugklachten te hebben: 35.4% van de gestopte leerkrachten rapporteert klachten te hebben gehad op het einde van hun loopbaan en 31.4% van hen rapporteert nog steeds rugklachten te hebben op het moment van de bevraging. In driekwart van deze gevallen gaat het daarbij over dezelfde mensen. Bij slechts een kwart van de mensen zijn de rugklachten die ze op het einde van de loopbaan hadden, dus weggegaan. Dit betekent –in tegenstelling tot de mentale klachten zoals stress – dat de rugklachten permanent zijn.

De vergelijking tussen werkende 60-plussers met hun jongere collega's toont aan dat de werkende 60-plussers beduidend gezonder zijn (zie figuur 2).

FIGUUR 9.2 PREVALENTIE VAN HARDNEKKIGE RUGPROBLEMEN N.A.V. WERK VOLGENS LEEFTIJDGROEP (GEWOGEN N=1785)



Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Het aantal klachten is het laagste bij de werkende 60-plussers (19.9%). Dit alles ondersteunt opnieuw de hypothese van survival of the healthiest / fittest.

### 9.2.2 Indicatoren die rugklachten niet verklaren

Vrouwen rapporteren op het eerste zicht vaker dan mannen werkgerelateerde rugklachten. Dit geslachtverschil kan in een finaal multivariaat model op conto worden geschreven van het hogere aantal kleuterleidsters bij de vrouwen.

### 9.2.3 Gevolgen van rugklachten

Bijkomende analyses brachten nog enkele andere significante effecten aan het licht. We bespreken deze effecten niet uitvoerig omdat we vermoedden dat ze ofwel louter correleren met rugklachten ofwel eerder het gevolg zijn van de klachten.

- Onder de leerkrachten met rugklachten is het vakbondlidmaatschap een beetje hoger: 55.8% versus 50.0% (Cramers  $V=0.05$ , met  $p=0.03$ ). Net zoals in het geval van de mentale toestand veronderstellen we dat mensen met gezondheidsklachten gemakkelijker de stap zetten tot lidmaatschap omwille de dienstverlening in geval van werkverlet door ziekte.
- De kans op rugklachten groeit wanneer men hoger scoort op een schaal die de onvrede meet omtrent de werkdruk (als gevolg van niet-lesgebonden taken en maatschappelijke verwachtingen). Ook hier is het aannemelijk dat het verband omgekeerd verloopt. Gezondheidsklachten kunnen aanleiding geven tot een algemeen negatievere appreciatie van (alles) wat met het werk te maken heeft. Werkdruk komt dan naar voren als een



aspect van het werk waaronder alle klachten of gevoelens van onbehagen kunnen gebundeld worden. Dezelfde werkdruk zal door een persoon met rugklachten allicht ook zwaarder worden bevonden dan door een persoon zonder rugklachten. Personen met klachten scoren 0.49 op de ontevredenheidsschaal, personen zonder klachten scoren -0.12. En in dit geval zijn lagere scores positiever ( $\text{Eta}^2=0.07$ , met  $p<0.001$ ).

- De personen met rugklachten zijn sterker overtuigd niet te kunnen doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar. Zij scoren 0.38 in vergelijking met -0.11 op de schaal die deze indruk meet ( $\text{Eta}^2=0.05$ , met  $p<0.001$ ). Het onvermogen dat zij uitdrukken om tot op deze leeftijd door te werken heeft wellicht alles te maken met het fysieke ongemak dat zij hebben.

Leerkrachten met rugproblemen wensen gemiddeld genomen één jaar vroeger te stoppen met werken dan leerkrachten zonder rugaandoening<sup>78</sup>. Zij zijn tevens sneller geneigd op TBS te gaan.

TABEL 9.3 GEMIDDELDE LEEFTIJD WAAROP MEN WIL STOPPEN MET WERKEN OF GEBRUIK WILLEN MAKEN VAN TBS VOLGENS KLACHTEN (45-65 JAAR/WERKENDEN): ONE WAY ANOVA

|  |                  | Leeftijd | Std. | N    | WIL TBS  | N   | Wil TBS niet | N    |
|--|------------------|----------|------|------|--|-----|--------------|------|
|  |                  | Stoppen  | Dev. |      | gebruiken  |     | gebruiken    |      |
| <b>Rugproblemen</b>  | <b>Ja</b>        | 59.0     | 2.36 | 321  | 46.0%  | 227 | 36.2%        | 462  |
|  | <b>Nee</b>       | 59.9     | 2.66 | 774  | 16.6%  | 82  | 24.1%        | 308  |
|  | <b>Weet niet</b> |          |      |      | 37.3%  | 184 | 39.7%        | 507  |
|  | <b>Totaal</b>    | 59.7     | 2.61 | 1095 | 27.9%  | 493 | 72,1%        | 1277 |
| F = 31.742; df = 1/1093; p = <b>0.000</b><br>Eta = 0.168; Eta <sup>2</sup> = 0.028 |                  |          |      |      | Chi <sup>2</sup> = 18.457; df = 2; p = <b>0.000</b><br>Cramers V = 0.102 |     |              |      |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Aan de gepensioneerde leerkrachten werd gevraagd terug te kijken op hun rugklachten op de periode voorafgaand aan hun pensionering. Uit deze retrospectieve bevraging over rugklachten op het einde van loopbaan, blijkt dat leerkrachten die dergelijke klachten rapporteerden op het einde van hun carrière niet veel vroeger gestopt zijn met werken dan de anderen. Het scheelt hooguit enkele maanden. Ze hebben ook niet in hogere mate gebruik gemaakt van TBS: 59% bij leerkrachten met problemen versus 57% bij leerkrachten zonder rugklachten (Cramers V=0.05;  $p=0.20$ ). Leerkrachten dienen echter geen bijzondere reden te hebben om het TBS-stelsel te kunnen gebruiken. Zowel de leerkrachten zonder, als hun collega's met een gezondheidsprobleem kunnen het systeem gebruiken. De aard van TBS maakt dat we de echt zieke of fysiek belemmerde leerkrachten die dus stopt omwille van problemen, niet kunnen onderscheiden van de fitte collega die stopt omwille van andere redenen.

<sup>78</sup> Dit resultaat berust op de respondenten die uiteraard een bepaalde leeftijd voor ogen hadden (n=1121), de andere mensen wisten het immers (nog) niet op het moment van de bevraging.

TABEL 9.4 GEMIDDELDE LEEFTIJD WAAROP MEN IS GESTOPT MET WERKEN VOLGENS KLACHTEN (45-65 JAAR/GESTOPTEN): ONE WAY ANOVA

|                     |               | <b>Scores</b> | <b>Standaarddev.</b> | <b>N</b> |
|---------------------|---------------|---------------|----------------------|----------|
| <b>Rugproblemen</b> | <b>Ja</b>     | 57.1          | 2.247                | 345      |
|                     | <b>Nee</b>    | 57.4          | 2.398                | 603      |
|                     | <b>Totaal</b> | 57.3          | 2.350                | 947      |

F = 5.247; df = 1/946; p = **0.022**

Eta = 0.074; Eta<sup>2</sup> = 0.006

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Het verschil in uitstapleeftijd tussen mensen die wel en niet vanwege een kwaal vroeger stoppen is dus niet heel groot. Een andere reden voor de kleine verschillen is dat deze leerkrachten wel vroeger willen stoppen met werken omwille van gezondheidsredenen, maar uiteindelijk (moeten) doorwerken omwille van andere redenen.

#### 9.2.4 Wat als?

Mocht TBS niet aanwezig zijn dan kunnen we opnieuw trachten het effect te schatten op het relatieve aantal rugklachten. Hiervoor kijken we naar het aantal ziektegevallen bij de groep van 45-56/58-jarigen leerkrachten, die nog niet het TBS-stelsel kunnen gebruiken. Op basis van dat niveau van rugklachten kan het niveau van rugklachten bij de oudere groep leerkrachten (59+) worden geschat, indien deze allemaal aan het werk zouden blijven.

Onderstaande tabel illustreert het resultaat van deze extrapolatie. Rugklachten nemen toe met de leeftijd met een factor 1.06 ( $p < 0.01$ ). We maken tevens het onderscheid volgens onderwijsniveau aangezien de multivariate analyse wees op het bijzondere karakter van het kleuteronderwijs.

TABEL 9.5 PREVALENTIE VAN RUGKLACHTEN: SCHATTING VANAF 57/59 JAAR (KLEUTERONDERWIJS APART)

|                 |           | <b>Geobserveerde waarden<br/>werkenden</b> |          | <b>Geschatte waarden<br/>lager, sec. ond., CVO<br/>&amp; DKO</b> | <b>Geschatte waarden<br/>kleuterond.</b> |
|-----------------|-----------|--|----------|--|--|
|                 |           | <b>N</b>                                   | <b>%</b> |  |  |
| <b>Leeftijd</b> | <b>46</b> | 111  | 28%      |  |  |
|                 | <b>47</b> | 173  | 21%      |  |  |
|                 | <b>48</b> | 143  | 32%      |  |  |
|                 | <b>49</b> | 118  | 27%      |  |  |
|                 | <b>50</b> | 82   | 19%      |  |  |
|                 | <b>51</b> | 105  | 33%      |  |  |
|                 | <b>52</b> | 144  | 27%      |  |  |
|                 | <b>53</b> | 120  | 31%      |  |  |
|                 | <b>54</b> | 98   | 30%      |  |  |
|                 | <b>55</b> | 97   | 36%      |  |  |
|                 | <b>56</b> | 88   | 36%      |  |  |
|                 | <b>57</b> | 105  | 27%      | 31%  | 58%                                      |
|                 | <b>58</b> | 40   | 24%      | 32%  | 60%                                      |
|                 | <b>59</b> |  |          | 33%  | 61%                                      |
|                 | <b>60</b> |  |          | 34%  | 62%                                      |
|                 | <b>61</b> |  |          | 36%  | 63%                                      |
|                 | <b>62</b> |  |          | 37%  | 65%                                      |
|                 | <b>63</b> |  |          | 38%  | 66%                                      |
|                 | <b>64</b> |  |          | 39%  | 67%                                      |
|                 | <b>65</b> |  |          | 41%  | 68%                                      |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Op basis van de trend bij de jongere leerkrachten zien we een lineaire toename van rugklachten bij oudere leerkrachten, indien zij geen enkele mogelijkheid zouden krijgen uit te treden uit het beroep. Volgens deze schatting, zou het aantal rugklachten in het lager, secundair, CVO of DKO kunnen oplopen tot 40 à 50% bij de 65-jarigen. Dit hoge niveau van klachten wordt al op de leeftijd van 53 jaar bij de kleuterleidsters vastgesteld: bij hen zou het relatieve aantal rugklachten kunnen oplopen tot 70%. Het lijkt weinig aannemelijk dat personen die hieraan leiden effectief aan het werk kunnen blijven. De kans is derhalve groot dat ze gedwongen worden door hun fysieke conditie een alternatief uittredekanal te kiezen.

## 9.3 Stemproblemen gerelateerd aan het werk

Naast de rugklachten behoren ook stemproblemen tot de fysieke ongemakken van leerkrachten, zo bleek uit de secundaire analyses. Derhalve peilden we naar de aanwezigheid van stemproblemen gedurende het jaar voorafgaand aan de enquête. In onze eigen bevraging rapporteerde 23.1% van de respondenten (n=1798) stemklachten op het einde van de loopbaan<sup>79</sup>.

### 9.3.1 Multivariate verklaring van stemproblemen

Voor de verdere analyse van de stemklachten bekijken we de prevalentie volgens ons vast stramien van persoonlijke achtergrondkenmerken, objectieve en subjectieve jobkenmerken.

TABEL 9.6 MULTIVARIAAT MODEL TER VERKLARING VAN STEMKLACHTEN BIJ LEERKRACHTEN (45-65 JAAR/WERKENDEN) – LOGISTISCHE REGRESSIE (AL DAN GEEN STEMKLACHTEN)

| Predictor                                  | Werkenden |                       |
|--|-----------|-----------------------|
|  | Exp(B)    | Sign.                 |
| <i>Intercept</i>                           | 0.230     |                       |
| Leeftijd (SD)*                             | 1.017     | 0.807                 |
| Geslacht (ref.=vrouw)                      | 0.593     | <b>0.001</b>          |
| Kleuteronderwijs (ref.=sec. ond.)          | 1.976     | <b>0.001</b>          |
| Lager onderwijs (ref.=sec. ond.)           | 1.394     | <b>0.026</b>          |
| CVO & DKO (ref.=sec. ond.)                 | 1.226     | 0.551                 |
| Officieel werkregime (ref.=deeltijds werk) | 1.443     | <b>0.034</b>          |
| Feitelijke werkduur (SD)*                  | 1.104     | 0.236                 |
| Gebrek empathie (SD)                       | 1.257     | <b>0.001</b>          |
| Verbaal slachtofferschap (SD)              | 1.268     | <b>0.000</b>          |
|  | n=1321    | R <sup>2</sup> =0.072 |

\*SD geeft aan dat het gemeten kenmerk (bijv. leeftijd) wordt uitgedrukt in standaarddeviaties (en dus niet in aantal jaren)  
Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Vrouwelijke leerkrachten rapporteren, net als in ander onderzoek, veel vaker stemklachten dan hun mannelijke collega's (zie bijv. Thomas, de Jong, Cremers & Kooijman, 2006). Waarom bijna dubbel zoveel vrouwen stemproblemen hebben dan mannen kan te wijten zijn aan het gegeven dat mannen een groter stembereik hebben. Mannelijke leerkrachten moeten hun stem minder forceren tijdens het lesgeven.

Leerkrachten uit het kleuteronderwijs en het lager onderwijs hebben het vaakst te lijden van stemklachten. Leerkrachten uit het secundair onderwijs en CVO & DKO het minst.

<sup>79</sup> 26.6% van de leerkrachten die op het moment van de bevraging definitief waren gestopt met werken en derhalve retrospectief werden ondervraagd, rapporteerde stemklachten te hebben gehad op het einde van hun loopbaan.

Bij de werkende leerkrachten stellen we een invloed vast van het officiële werkregime en de feitelijke werkduur op de aanwezigheid van stemklachten. Meer werkuren hebben meer stemklachten tot gevolg. Voltijds werkenden registreerden meer klachten. De kans op stemklachten, groeit bovendien met elk uur extra gerapporteerd werk. De kans op stemproblemen neemt dus toe naarmate men langere werkweken heeft. Wanneer beide variabelen (officieel werkregime en effectieve werkuur) in hetzelfde model gegoten worden, zien we dat ze elkaars effect gedeeltelijk verklaren.

Bij de subjectieve jobkenmerken zien we dat het gebrek aan "empathie" de kansen op stemklachten verhoogt. Deze stemklachten kunnen het gevolg zijn van een slechte relatie met de leerlingen. Dergelijke leerkrachten dienen meer energie te investeren in klasmanagement en zullen dan bijvoorbeeld in hogere mate hun stem verheffen tijdens de lesopdracht. De klachten kunnen trouwens ook de oorzaak zijn van een algemene negatievere beoordeling van verschillende beroepsaspecten. Een uitspraak doen over de causaliteit van dit (overigens zeer kleine) verband is voorbarig.

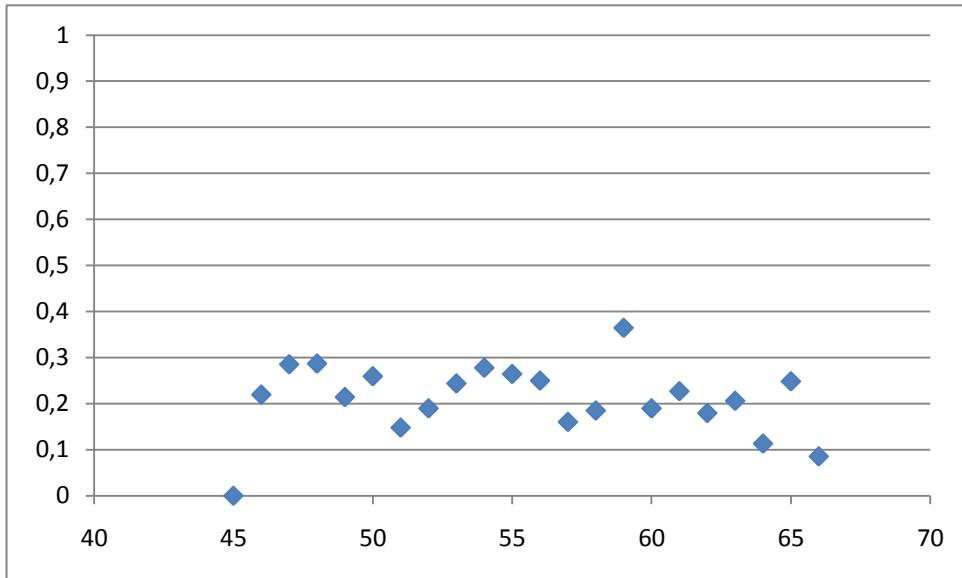
Een gelijkaardig resultaat zien we voor de mate waarin men slachtoffer werd van verbaal geweld. De kans op stemklachten stijgt naarmate men vaker slachtoffer werd van pesterijen, beledigingen door de leerlingen of ouders<sup>80</sup>.

We zien weinig variatie in klachten volgens leeftijd van de leerkracht. De stemklachten nemen licht af met de leeftijd, maar dat effect is niet significant. Ook hier vermoeden we de aanwezigheid van het eerder gerapporteerde selectie-effect. Leerkrachten met stemklachten verdwijnen waarschijnlijk vroegtijdig uit het beroep. De onderstaande figuur illustreert dit waarbij duidelijk wordt dat het licht stijgend leeftijdseffect onder 56/58 jaar en het dalend leeftijdseffect boven 56/58 jaar elkaar neutraliseren in de totale groep.

---

<sup>80</sup> Voor een beschrijving van de bivariate analyses verwijzen we naar de bijlage.

FIGUUR 9.3 PREVALENTIE VAN STEMKLACHTEN BIJ LEERKRACHTEN PER LEEFTIJD (45-65 JAAR/WERKENDEN): GRAFISCHE VOORSTELLING



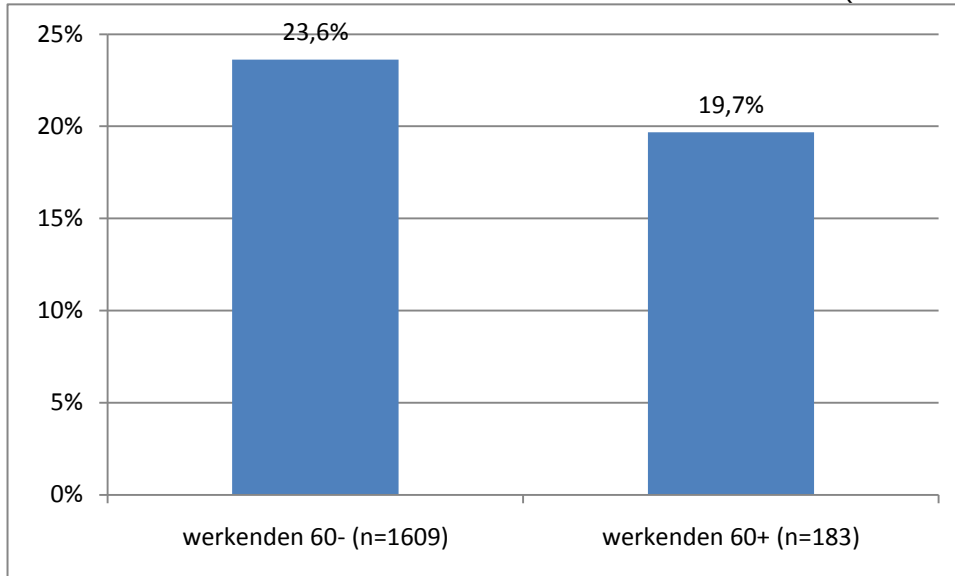
Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Na de uittrede uit het beroep<sup>81</sup>, rapporteren de gestopte leerkrachten nagenoeg niet meer te kampen met de stemproblemen: 26.6% van deze leerkrachten rapporteert destijds klachten te hebben gehad en slechts 6.2% van deze groep rapporteert na de feitelijke uitstap uit het beroep dergelijke klachten. In tegenstelling tot rugklachten zijn stemproblemen voorbijgaand van aard. Ze verdwijnen in grote mate als de oorzaak verdwijnt.

Opnieuw vergelijken we de werkende 60-plussers met hun jongere collega's. En ook opnieuw komen de werkende 60-plussers het meest positief uit de vergelijking. Deze actieve groep rapporteert slechts in 19.7% van de gevallen stemklachten.

<sup>81</sup> We stelden de gestopte leerkrachten dezelfde vraag met betrekking tot het einde van hun loopbaan en met betrekking tot het moment van de bevraging opdat we voor hen een vergelijking kunnen maken tussen vóór (26.6%) en na (6.2%) de uittrede uit het beroep.

FIGUUR 9.4 PREVALENTIE VAN STEMPROBLEMEN N.A.V. WERK VOLGENS SITUATIE (GEWOGEN N=1792)



Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Dit bevestigt opnieuw dat we hier te maken hebben met een groep leerkrachten die gemiddeld genomen fitter is.

### 9.3.2 Gevolgen van stemproblemen

De gevolgen van stemklachten zijn identiek aan de gevolgen van rugklachten met dat verschil dat stemklachten niet samenhangen met een hoger vakbondslidmaatschap. Wel stellen we vast dat stemklachten de mate van arbeidsmoeheid verhogen.

- Naarmate men minder tevreden is over de niet-lesgebonden werkdruk, wordt de kans op stemklachten groter. Gezondheidsklachten, in dit geval stemklachten, gaan dus samen op met een grotere ontevredenheid over de werkdruk: 0.34 versus -0.04 ontevredenheid voor leerkrachten met en zonder stemklachten ( $\text{Eta}^2=0.03$ , met  $p<0.001$ ).
- Bovendien vergroot ook de kans op klachten telkens men één punt hoger scoort voor arbeidsmoeheid. Deze arbeidsmoeheid is vermoedelijk het gevolg van de stemklachten: in het geval van stemklachten, zal men zich meer terugtrekken uit het werk. Het prestatievermogen zal dalen, net zoals de werkambities en -motivatie. Dit effect is echter inhoudelijk zeer zwak ( $\text{Eta}^2=0.01$ , met  $p<0.001$ ).
- Een gelijkaardig verband vinden we voor de persoonlijke overtuiging niet te kunnen doorwerken tot en met 65 jaar: leerkrachten die stemklachten hebben zeggen vaker niet te kunnen doorwerken dan de leerkrachten zonder stemklachten: 0.28 versus -0.05 ( $\text{Eta}^2=0.02$ , met  $p<0.001$ ).

Leerkrachten met stemproblemen wensen gemiddeld genomen bijna een jaar vroeger te stoppen met werken dan hun collega's zonder stemaandoening<sup>82</sup>. Stemproblemen lijken ook aan te zetten tot het gebruik van TBS: 46.2% in vergelijking tot 36.7% van leerkrachten zonder klachten.

TABEL 9.7 GEMIDDELDE LEEFTIJD WAAROP MEN WIL STOPPEN MET WERKEN OF GEBRUIK WILLEN MAKEN VAN TBS VOLGENS STEMPROBLEMEN (45-65 JAAR/WERKENDEN): ONE WAY ANOVA

|   |                  | Leeftijd | Std.  | N    | WIL TBS                                   | N   | Wil TBS niet | N    |
|---|------------------|----------|-------|------|---|-----|--------------|------|
|   |                  | Stoppen  | Dev.  |      | gebruiken                                 |     | gebruiken    |      |
| <b>Stemproblemen</b>                      | <b>Ja</b>        | 59.1     | 2.744 | 248  | 46.2%                                     | 189 | 36.7%        | 501  |
|   | <b>Nee</b>       | 59.8     | 2.554 | 851  | 13.4%                                     | 55  | 24.6%        | 336  |
|   | <b>Weet niet</b> |          |       |      | 40.3%                                     | 165 | 38.7%        | 529  |
|   | <b>Totaal</b>    | 59.7     | 2.612 | 1099 | 23.0%                                     | 409 | 77,0%        | 1366 |
| F = 12.985; df = 1/1097; p = <b>0.000</b> |                  |          |       |      | Chi² = = 25.231; df = 2; p = <b>0.000</b> |     |              |      |
| Eta = 0.108; Eta² = 0.012                 |                  |          |       |      | Cramers V = 0.119                         |     |              |      |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De gepensioneerde leerkrachten die op het einde van hun loopbaan stemproblemen rapporteerden (retrospectief bevraagd), zijn uiteindelijk niet veel vroeger gestopt met werken dan de anderen. Net zoals bij de rugklachten dienen we voorzichtig te zijn bij deze vergelijking. Leerkrachten beëindigen immers hun loopbaan op verschillende momenten voor de meest diverse redenen. We kunnen de leerkrachten met een stemproblematiek niet onderscheiden op basis van de leeftijd waarop ze zijn gestopt. Leraars zonder klachten kunnen immers ook gebruik maken van de uittredestelsels.

TABEL 9.8 GEMIDDELDE LEEFTIJD WAAROP MEN IS GESTOPT MET WERKEN VOLGENS KLACHTEN (45-65 JAAR/GESTOPTEN): ONE WAY ANOVA

|                                   |               | Scores | Standaarddev. | N    |
|-----------------------------------|---------------|--------|---------------|------|
| <b>Stemproblemen</b>              | <b>Ja</b>     | 57.3   | 2.317         | 251  |
|                                   | <b>Nee</b>    | 57.3   | 2.373         | 682  |
|                                   | <b>Totaal</b> | 55.7   | 4.676         | 1108 |
| F = 0.518; df = 1/1106; p = 0.472 |               |        |               |      |
| Eta = 0.022; Eta² = 0.000         |               |        |               |      |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

### 9.3.3 Wat als?

Hoe hoog zou het niveau van stemklachten liggen bij oudere leerkrachten indien deze langer zouden moeten doorwerken? Ook hier extrapoleren we op basis van de jongere leeftijdsgroep. Het resultaat van deze schatting bedraagt een toename van de kans tot problemen van 1.01 (p=0.53)

<sup>82</sup> Dit resultaat berust op de respondenten die uiteraard een bepaalde leeftijd voor ogen hadden (n=1121), de andere mensen wisten het immers (nog) niet het moment van de bevraging.



en wordt in onderstaande tabel gepresenteerd. De tabel houdt ook rekening met het onderscheid tussen mannen en vrouwen<sup>83</sup>.

TABEL 9.9 PREVALENTIE VAN STEMKLACHTEN: SCHATTING VANAF 57/59 JAAR (MANNEN APART)

|                 |           | Geobserveerde waarden<br>werkenden |     | Geschatte waarden<br>vrouwen | Geschatte waarden<br>mannen |
|-----------------|-----------|------------------------------------|-----|------------------------------|-----------------------------|
|                 |           | N                                  | %   |                              |                             |
| <b>Leeftijd</b> | <b>46</b> | 111                                | 24% |                              |                             |
|                 | <b>47</b> | 173                                | 29% |                              |                             |
|                 | <b>48</b> | 143                                | 30% |                              |                             |
|                 | <b>49</b> | 118                                | 21% |                              |                             |
|                 | <b>50</b> | 81                                 | 25% |                              |                             |
|                 | <b>51</b> | 106                                | 14% |                              |                             |
|                 | <b>52</b> | 145                                | 21% |                              |                             |
|                 | <b>53</b> | 120                                | 25% |                              |                             |
|                 | <b>54</b> | 100                                | 27% |                              |                             |
|                 | <b>55</b> | 98                                 | 28% |                              |                             |
|                 | <b>56</b> | 87                                 | 26% |                              |                             |
|                 | <b>57</b> | 105                                | 17% | 26%                          | 16%                         |
|                 | <b>58</b> | 40                                 | 18% | 26%                          | 16%                         |
|                 | <b>59</b> |                                    |     | 27%                          | 16%                         |
|                 | <b>60</b> |                                    |     | 27%                          | 17%                         |
|                 | <b>61</b> |                                    |     | 27%                          | 17%                         |
|                 | <b>62</b> |                                    |     | 27%                          | 17%                         |
|                 | <b>63</b> |                                    |     | 28%                          | 17%                         |
|                 | <b>64</b> |                                    |     | 28%                          | 17%                         |
| <b>65</b>       |           |                                    | 28% | 17%                          |                             |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Een (niet significante) kansverhouding van 1.01 op 1 betekent dat er geen fundamentele wijziging zou plaatsvinden betreffende het percentage leerkrachten met stemklachten. Het niveau van stemklachten zou omzeggens identiek blijven en blijven schommelen rond 23%.

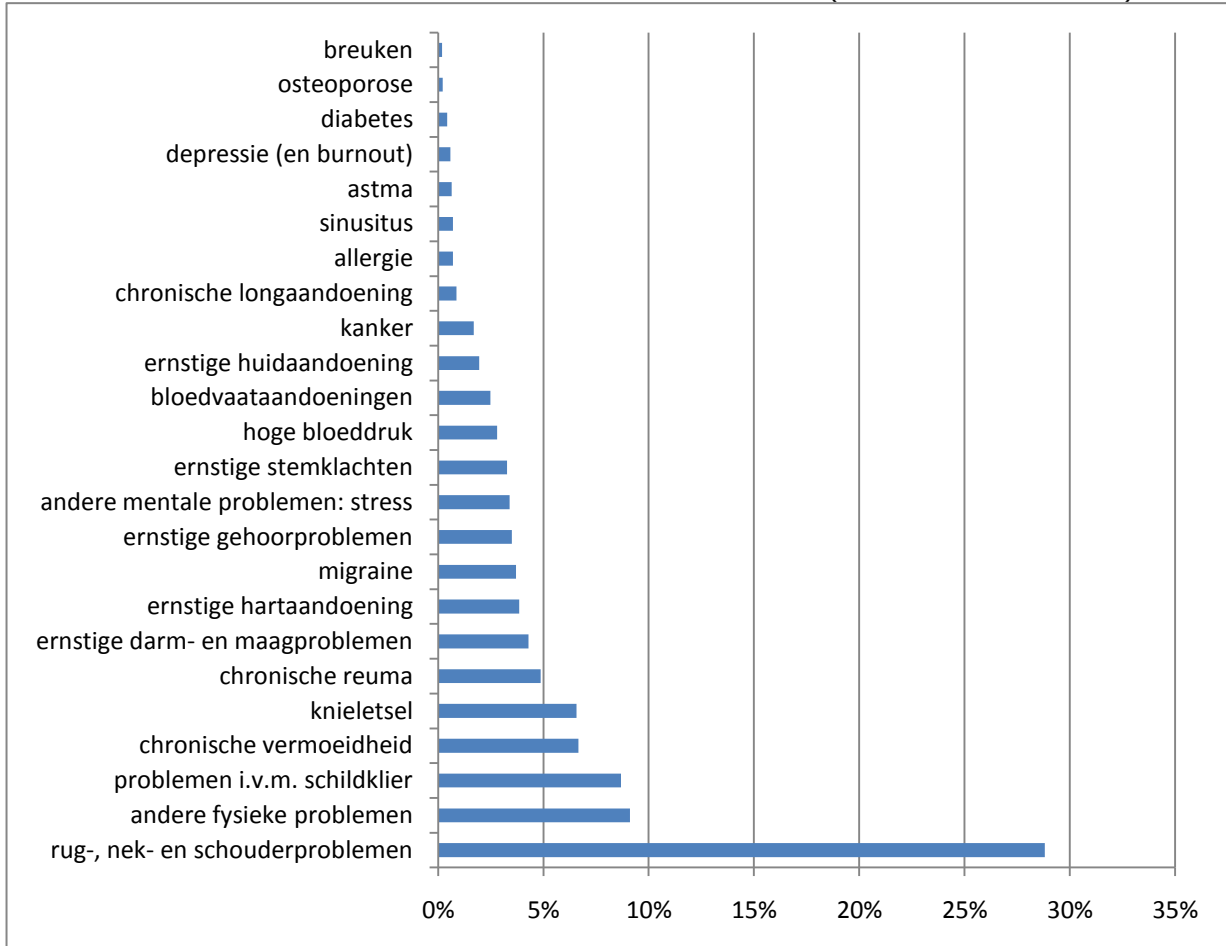
## 9.4 Werkgerelateerde chronische aandoeningen

Een laatste categorie fysieke werkgerelateerde kwalen betreft chronische aandoeningen of handicap ten gevolge van het werk. Ook hier werd gepeild naar de huidige werksituatie voor de werkenden, terwijl de vraag voor de gestopten retrospectief verwees naar het jaar voorafgaand aan het stoppen. In de steekproef gaat het over 19.7% van de geënquêteerden (n=1786) of één senior leerkracht op de vijf. Deze hoeveelheid roept de vraag op over welke chronische klachten

<sup>83</sup> We hebben hier enkel het onderscheid man/vrouw weergegeven, voor leerkrachten uit het secundair onderwijs met een gemiddelde feitelijke werkduur, empathie en slachtofferschap. Het beeld verschilt licht voor de kleuterleidsters.

het dan wel gaat. De vragenlijst voorzag de mogelijkheid aandoeningen, ziekten of handicap nader te omschrijven. Nagenoeg alle respondenten maakten van deze mogelijkheid gebruik en vulden soms zelfs meerdere aandoeningen in: in totaal kregen we 728 antwoorden. Figuur 5 geeft een overzicht van deze antwoorden.

FIGUUR 9.5 AANDEEL VAN VERSCHILLENDE SOORTEN GEZONDHEIDSPROBLEMEN (AANTAL ANTWOORDEN=728)



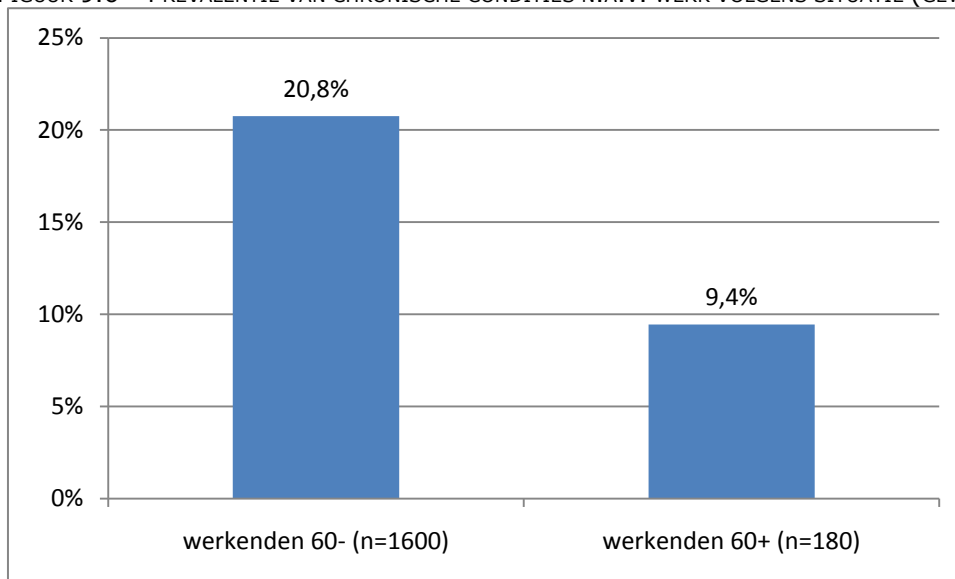
Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Bijna 30% van deze antwoorden inzake chronische aandoeningen verwijzen opnieuw naar rugklachten. We opteerden voor het behoud van de nek- en schouderklachten onder de noemer van "chronische aandoeningen", aangezien de respondenten hun klachten zowel onder rugklachten als onder de chronische aandoeningen aanduiden. Het vormt de grootste groep klachten onder de open antwoorden. De tweede grootste groep is een restcategorie van antwoorden ("andere fysieke problemen"). Hieronder vinden we tal van aandoeningen die moeilijk te categoriseren waren, zoals bepaalde syndromen (bijv. carpaal tunnel syndroom), immuniteitsproblemen en/of spierziekten. Een dergelijke restcategorie zegt echter weinig (voor meer informatie zie bijlage). Een derde grote groep betreft problemen met de schildklier. Op de vierde en vijfde plaats, komen respectievelijk chronische vermoeidheid (CVS en fybromyalgie) en knieletsels. Het is echter twijfelachtig of alle aandoeningen die binnen dit kader werden geregistreerd, het gevolg zijn van een werkongeval of van de arbeidssituatie. Reumatische aandoeningen worden bijvoorbeeld doorgaans gelinkt aan

leeftijd. We kunnen dit echter nooit helemaal uitklaren en kunnen dan ook niet anders dan voorzichtig te zijn bij de interpretatie van de resultaten.

Een uitdieping van de problematiek laten we deze keer dan ook achterwege. Niet alleen is het bijzonder twijfelachtig of de opgegeven chronische ziekten werkgerelateerd zijn. Ook merken we dat het gros van de antwoorden opnieuw rugklachten betreft, waardoor we een herhaling produceren van de resultaten uit paragraaf 2. We beperken ons dan ook tot de vergelijking van leerkrachten volgens leeftijdscategorie (figuur 6).

FIGUUR 9.6 PREVALENTIE VAN CHRONISCHE CONDITIES N.A.V. WERK VOLGENS SITUATIE (GEWOGEN N=1780)



Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Opnieuw wordt duidelijk dat al wie na 60 jaar nog werkt, gezonder is dan gemiddeld. In deze groep registreren we slechts 9% personen met klachten. Wie gezond is, houdt klaarblijkelijk langer stand in het onderwijs en op de arbeidsmarkt in het algemeen.

## 9.5 Wie blijft over op het einde van de rit?

Men kan zich na deze bloemlezing aan mentale en fysieke kwalen nog afvragen of er überhaupt nog gezonde leerkrachten overblijven op het einde van de loopbaan. Om deze vraag te beantwoorden hebben we alle mentale en fysieke gezondheidsindicatoren (met uitzondering van arbeidssatisfactie), omgevormd tot aparte eenvoudige binaire variabelen, waarbij alle "zieken" per aandoening in een categorie vallen.

Als we deze oefening maken leren we dat 26% van onze werkende respondenten te maken hebben met stress, 30% van de respondenten emotioneel uitgeput is, 25% professioneel cynisch is en 29% zich onbekwaam voelt in de job (zie tabel 19 en tabel 20 in bijlage). Betreffende de fysieke klachten, vermeldt 28% rugklachten, 23% stemklachten en 20% chronische aandoeningen.

Vervolgens kunnen we nagaan hoeveel van deze zeven klachten (1. stress, 2. uitputting, 3. cynisme, 4. onbekwaamheidsgevoelens, 5. rugklachten, 6. stemklachten en 7. chronische conditie) elke leerkracht in het totaal rapporteert. Gaat het over verschillende respondenten of cumuleren bepaalde leerkrachten diverse kwalen?

Op deze manier komen we bij de optelsom van 402 op 1409 leerkrachten die geen enkele klacht hebben (28.6% van de werkende leerkrachten). Opsplitsing van deze cijfers voor de leerkrachten jonger en ouder dan de TBS-gerechtigde leeftijd, laat zien dat de oudste groep gezonder is. Meer dan een derde van deze oudere actieve groep rapporteert geen enkele gezondheidsklacht, terwijl dit bij de jongere leeftijdsgroep een kwart bedraagt.

TABEL 9.10 AANTAL KLACHTEN DAT DE LEERKRACHTEN REGISTREERDEN (MAX. 7) (45 TOT 65 JAAR/WERKENDEN): FREQUENTIEVERDELING

|                          | 45-56/58 jaar | 57/59-65 jaar | Totaal |              |
|--------------------------|---------------|---------------|--------|--------------|
|                          | %             | %             | %      | %            |
| <b>Aantal klachten 0</b> | 25.3%         | 41.6%         | 28.6%  | <b>52.3%</b> |
| <b>1</b>                 | 23.3%         | 25.4%         | 23.7%  |              |
| <b>2</b>                 | 17.7%         | 14.8%         | 17.1%  | <b>39.0%</b> |
| <b>3</b>                 | 13.8%         | 8.6%          | 12.7%  |              |
| <b>4</b>                 | 10.3%         | 4.8%          | 9.2%   |              |
| <b>5</b>                 | 5.4%          | 3.1%          | 4.9%   | <b>8.7%</b>  |
| <b>6</b>                 | 3.3%          | 1.7%          | 3.0%   |              |
| <b>7</b>                 | 1.0%          | 0.0%          | 0.8%   |              |
| <b>Totaal</b>            | 100.0%        | 100.0%        | 100.0% |              |
| <b>N</b>                 | 1116          | 291           | 1407   |              |

Cramers V=0.145; p=**0.000**

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Dit kan ook hier worden begrepen vanuit het fenomeen van de "survival of the fittest". Als we een realistische inschatting willen maken van de omvang van de gezondheidsproblemen op het einde van de loopbaan, dienen we eveneens rekening te houden met de groep leerkrachten waarin nog geen uitstroom van "ongezonde" leerkrachten heeft plaatsgevonden.

Een overzicht van het aantal effectieve medische consultaties gedurende het jaar voorafgaand aan de bevraging levert hetzelfde beeld als de gezondheidsenquête (zie hoofdstuk 5). Het percentage respondenten dat één, twee of meerdere keren naar de huisdokter was geweest, bedraagt in onze extensieve nieuwe bevraging 41.4% (tegenover 46.7% in de gezondheidsenquête). Het relatieve aantal leerkrachten dat minstens één keer de arbeidsgeneesheer heeft bezocht ligt met 10.9% (en 9.6% in de gezondheidsenquête) aanzienlijk lager. Terwijl 8.4% van de geënquêteerde leerkrachten minstens één keer een psycholoog heeft bezocht (6.3% in de gezondheidsenquête - zie bijlage). Enkel de aantallen inzake huisdokterbezoeken verschillen een beetje volgens leeftijdsgroepen.

TABEL 9.11 CONSULTATIE VAN EEN HUIDDOKTER EN ARBEIDSGENEESHEER IN HET AFGELOPEN JAAR (45 TOT 65 JAAR/WERKENDEN): FREQUENTIEVERDELING

|   | Huisdokter        |                   |                          | Arbeidsgeneesheer |                   |        |
|---|-------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|--------|
|   | 45-56/<br>58 jaar | 57/59-<br>65 jaar | Totaal                   | 45-56/<br>58 jaar | 57/59-<br>65 jaar | Totaal |
| <b>Consultatie<br/>afgelopen<br/>jaar</b> |                   |                   |                          |                   |                   |        |
| <b>Nooit</b>                              | 57.2%             | 64.4%             | 58.6%                    | 89.0%             | 89.2%             | 89.1%  |
| <b>Een of twee<br/>keren</b>              | 27.6%             | 24.4%             | 27.0%                    | 7.6%              | 8.2%              | 7.7%   |
| <b>Meerdere<br/>keren</b>                 | 15.2%             | 11.1%             | 14.4%                    | 3.4%              | 2.6%              | 3.2%   |
| <b>Totaal</b>                             | 100%              | 100%              | 100%                     | 100%              | 100%              | 100%   |
| <b>N</b>                                  | 1417              | 360               | 1777                     | 1341              | 343               | 1684   |
| Cramers V=0.063; p= <b>0.029</b>          |                   |                   | Cramers V=0.018; p=0.753 |                   |                   |        |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Het zeer lage percentage leerkrachten dat de arbeidsgeneesheer bezoekt is zeker een teer punt in vergelijking tot andere beroepen. Een grote groep *senior* leerkrachten kampt met één of meerdere werkgerelateerde gezondheidsklachten.

## 9.6 Survival of the healthiest?

De analyse van het fysiek welbevinden van *senior* leerkrachten geeft een idee van de mate waarin leerkrachten op het einde van hun loopbaan nog in staat zijn te werken. We keken hiervoor naar ongemakken die typisch worden geacht voor het lerarenberoep, met name rug- en stemklachten. Daarnaast voorzagen we in onze vragenlijst de mogelijkheid andere kwalen te rapporteren. Spijtig genoeg stelden we vast dat hier ofwel rugklachten werden herhaald, ofwel diverse ziekten en aandoeningen werden neergeschreven waarvan niet zeker is dat ze gerelateerd kunnen worden aan het beroep. Deze laatste indicator bleek bijgevolg weinig bruikbaar. We beperken ons derhalve tot een synthese van de resultaten van de statistische analyses van rug- en stemklachten.

### Persoonlijke achtergrondkenmerken: leeftijd, geslacht en basisdiploma

Onze modellen registreerden op de totale groep geen invloed van de leeftijd. Nochtans zien we bij visualisatie van de rugklachten volgens leeftijd dat de problemen duidelijk toenemen tot op het cruciale punt van de leeftijd van 53/55 jaar. Na dit keerpunt nemen deze klachten sterk af. Dit illustreert opnieuw dat er bij vervroegde uittredemogelijkheid (TBS) een zelfselectie optreedt van de gezonde leerkrachten. Enkel de gezondste leerkrachten (zonder klachten) blijven aan de slag. Bij stemklachten zien we dit patroon echter niet.

Vrouwen hebben dubbel zo vaak stemklachten dan mannen, ook na controle op andere achtergrond- en jobkenmerken.

**Objectieve jobkenmerken: onderwijsniveau en werkduur**

Klachten variëren ook naargelang de onderwijsniveaus waarin leerkrachten staan. Kleuterleidsters blijken een zwaardere fysieke opdracht te hebben. Zij hebben veel vaker rugklachten dan leerkrachten uit de andere niveaus.

Ook stemproblemen komen vaker voor bij leerkrachten die in de lagere onderwijsniveaus. Een verklaring voor dit gegeven is wellicht te zoeken bij het soort leerlingengroepen waar deze leerkrachten mee te maken krijgen. Leerkrachten forceren waarschijnlijk hun stem vaker bij het overstemmen van rumoerige groepen kleuters en lagere schoolkinderen (in vergelijking tot leerlingen uit het secundair).

Stemproblemen zijn ook frequenter voor naarmate men langere werkuren rapporteert. Wie voltijds werkt of meer effectieve werkuren rapporteert, zegt vaker stemklachten te hebben. Minder uren werken heeft duidelijk een positieve invloed op dit soort klachten. Ook bleek duidelijk dat klachten nagenoeg helemaal verdwijnen wanneer de arbeid wordt gestaakt.

**Subjectieve jobkenmerken: relaties met leerlingen**

Het contact met de leerlingen tot slot bepaalt ook in zekere mate het hebben van stemklachten. Leerkrachten rapporteren meer klachten, als het contact slechter is, er sprake is van verbaal geweld door leerlingen en als leerkrachten weinig empathie hebben voor de leerlingen.

## Hoofdstuk 10. De gewenste pensioenleeftijd van leerkrachten

In dit hoofdstuk onderzoeken we net zoals in hoofdstuk 3 van de secundaire analyses, de gewenste pensioenleeftijd bij de leerkrachten. De centrale onderzoeksvragen zijn hier: tot op welke leeftijd willen leerkrachten werken en waarom precies tot die leeftijd en niet langer? Het grote verschil met de secundaire analyses is het groter aantal respondenten, maar ook de leerkrachtspecifieke vragen die we hebben kunnen stellen.

In de volgende sectie 1 onderzoeken we de gemiddelde gewenste pensioenleeftijd en de verwachtingen met betrekking tot het pensioen en in hoeverre dit overeenkomt met wat de reeds gepensioneerden rapporteren. In sectie 2 gaan we na welke factoren de gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden. Hier komen de reeds gekende factoren uit het internationaal onderzoek terug: financiële en gezondheidsoverwegingen, de kwaliteit van het werk en de invloed van het gezin en de omgeving.

### 10.1 De pensioneringsintenties

In de volgende sectie gaan we na tot welke leeftijd leerkrachten wensen te werken. Wat zijn de grootste verzuchtingen van leerkrachten ouder dan 45 jaar en hoe ze staan tegenover het pensioen?

#### 10.1.1 Gewenste en gerealiseerde pensioenleeftijd

Een meerderheid van de werkende leerkrachten (1118 of 61.5%) 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.

In tabel 10.1 wordt de gemiddelde leeftijd (naar onderwijsniveau en geslacht) weergegeven waarop nog actieve leerkrachten wensen met pensioen te gaan, alsook de gemiddelde leeftijd waarop reeds gestopte leerkrachten effectief gestopt zijn. Om een zo exact mogelijk beeld te krijgen van de gewenste pensioenleeftijd hebben we op verschillende manieren deze leeftijd 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 op voltijds TBS willen gaan, maar gaven als definitieve stopleeftijd

60 jaar op. In tabel 10.1 wordt steeds de laagste van deze twee leeftijden weergegeven, aangezien in onze definitie voltijds TBS ook het definitief beëindigen van het werk inhoud.

TABEL 10.1 GEMIDDELDE GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD EN STOPLEEFTIJD (45+) (WERKENDEN EN GESTOPTEN, N=2213)

|                                   | Gewenste pensioenleeftijd<br>(Actieve leerkrachten) |         |        | Gemiddelde leeftijd waarop men is<br>gestopt (Niet actieve leerkrachten) |         |        |       |
|-----------------------------------|---|---------|--------|--|---------|--------|-------|
|                                   | Mannen  | Vrouwen | Totaal | Mannen   | Vrouwen | Totaal | 54+   |
| <b>Kleuteronderwijs</b>           | 56.50   | 57.83   | 57.81  | /  | 55.82   | 55.83  | 56.33 |
|                                   | 1   | 117     | 118    | /  | 142     | 142    | 133   |
| <b>Lager onderwijs</b>            | 59.32   | 59.35   | 59.36  | 56.59  | 55.70   | 56.01  | 57.02 |
|                                   | 85  | 192     | 278    | 90   | 174     | 265    | 231   |
| <b>Secundair<br/>onderwijs</b>    | 60.45   | 59.54   | 59.97  | 57.17  | 55.89   | 56.36  | 57.46 |
|                                   | 272   | 300     | 571    | 178  | 331     | 513    | 440   |
| <b>Andere (DKO &amp;<br/>CVO)</b> | 61.26   | 60.94   | 61.09  | 58.17  | 55.41   | 57.15  | 58.47 |
|                                   | 21  | 26      | 48     | 9  | 7       | 18     | 16    |
| <b>Totaal</b>                     | 60.31   | 59.20   | 59.63  | 57.14  | 55.86   | 56.27  | 57.19 |
|                                   | 434   | 683     | 1118   | 331  | 758     | 1095   | 964   |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

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<sup>84</sup> 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 of het DKO & CVO willen langer blijven werken dan vrouwelijke leerkrachten. In het lager onderwijs is de gewenste pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen ongeveer dezelfde terwijl in het kleuteronderwijs vrouwen langer aan de slag willen blijven dan mannen maar dit is een sterk vertekend beeld wegens het lage aantal mannen in het kleuteronderwijs (slechts 1 respondent in onze gewogen dataset).

Kijken we uitsluitend naar de effectieve leeftijd<sup>85</sup> waarop men definitief is gestopt in tabel 10.1, merken we eenzelfde patroon doorheen de verschillende onderwijsniveaus. Naarmate het onderwijsniveau of de leeftijd van de leerlingen die men in de klas heeft stijgt, blijven leerkrachten ook effectief langer aan de slag. Leerkrachten uit het kleuteronderwijs werken gemiddeld tot 55 jaar en 10 maanden, leerkrachten lager onderwijs tot 56 jaar. Leerkrachten uit het secundair onderwijs gemiddeld tot 56 jaar en 4 maanden en leerkrachten DKO & CVO ongeveer tot 57 jaar en 2 maanden. In alle onderwijsniveaus werken mannelijke leerkrachten langer dan vrouwelijke leerkrachten. Het valt op dat de effectieve leeftijd waarop men definitief is gestopt lager ligt dan de gewenste pensioenleeftijd van de werkenden. Dit komt onder andere doordat we naast de

<sup>84</sup> Aangezien de waarden uit de analyses gebaseerd zijn op het tiendelig talstelsel moeten we de waarden na de komma vermenigvuldigen met 12 om het juist aantal maanden te vinden. Bijvoorbeeld: 57.81 jaar => 0.81 \* 12 = 57 jaar en 10 maanden

<sup>85</sup> Bij de stopleeftijd werd geprobeerd om de effectieve stopleeftijd weer te geven. Iemand die bijvoorbeeld opgaf gebruik te hebben gemaakt van voltijds TBS op 58 jaar beschouwden we als definitief gestopt op 58 jaar ook al gaf deze aan op 60 jaar definitief te zijn gestopt met werken.



leerkrachten die reeds wettelijk gepensioneerd, vroegtijdig gepensioneerd of op TBS zijn ook leerkrachten hebben opgenomen die ten vroegste op 45-jarige leeftijd zijn gestopt en niet meer van plan zijn om te gaan werken. Dit zorgt voor een vertekening aangezien bij de werkenden niemand aangaf voor 54 jaar te willen stoppen met werken. Een andere reden voor het verschil in effectieve en gewenste pensioenleeftijd is de mogelijkheid die nog heel wat leerkrachten uit onze steekproef hadden om gebruik te maken van de vroegere TBS regeling waar men kon stoppen op 55 jaar.

In de kolom "54+" maken we dezelfde oefening maar enkel voor diegene die aangaven ten vroegste op 54 jaar definitief te zijn gestopt met werken. Dit geeft een evenwaardige vergelijkingsbasis met de respondenten die een gewenste pensioenleeftijd hebben opgegeven. De gemiddelde stopleeftijd doorheen de onderwijsniveaus is nog steeds lager dan de gewenste pensioenleeftijd die werkenden opgeven maar is nu logischerwijs hoger dan de gemiddelde stopleeftijd van de hele groep gestopten. Leerkrachten die ten vroegste op 54 jaar uitreden uit het kleuteronderwijs stoppen gemiddeld rond de 56 jaar en 4 maanden. Voor leerkrachten lager onderwijs en secundair onderwijs ligt deze stopleeftijd op respectievelijk 57 jaar en 57 jaar en 6 maanden. Leerkrachten CVO en DKO blijven het langste aan de slag met een gemiddelde stopleeftijd van 58 jaar en 6 maanden. De reden waarom kleuteronderwijzers vroeger stoppen ligt voor de hand, zij kunnen gebruik maken van de TBS regeling op 56 jaar. De gewenste pensioenleeftijd ligt dus duidelijk hoger dan de effectieve uittredeleeftijd doorheen alle onderwijsniveaus. We dienen wel op te merken dat er een bias aanwezig is bij de definitieve stopleeftijd aangezien het hier gaat om een momentopname bij de gestopte leerkrachten. Indien we de stopleeftijd van de hele cohorte zouden kennen, zou de effectieve stopleeftijd waarschijnlijk dichter bij de gewenste pensioenleeftijd liggen. Ook zijn de werkende 60 plussers in grotere mate aanwezig waardoor de gewenste pensioenleeftijd mogelijk hoger ligt dan normaal.

### 10.1.2 Verzuchtingen en realisaties

In eerste instantie gaan we na hoe leerkrachten globaal tegenover de pensionering staan. Daartoe vergelijken we de verlangens die de werkende leerkrachten nog koesteren naar de toekomst, met de aspecten die uitgetreden leerkrachten waarderen aan het niet meer werken. Bij de werkende leerkrachten werd bevraagd wat zij in het algemeen in de toekomst nog zouden willen doen of realiseren (tabel 10.2).

In het eindloopbaanonderzoek van 2003 werd dezelfde schaal afgenomen. De verzuchtingen blijven doorheen de jaren stabiel. De verlangens in 2010 betreffen net als in 2003 vooral verzuchtingen naar tijd<sup>86</sup>: meer tijd voor partner, familie en vrienden, meer tijd voor hobby's en culturele activiteiten. Zo geeft 81% van de leerkrachten aan rustiger en gezonder te willen leven. Ongeveer 79% wil graag meer tijd spenderen met de partner, de kleinkinderen, vrienden (78%) en de kinderen (74%). Daarnaast is er een sterk verlangen naar zelfontplooiing, zoals meer tijd

---

<sup>86</sup> Uit de principale componenten analyse van deze items konden we 3 factoren weerhouden: Verzuchtingen naar tijd; verzuchtingen naar zelfontplooiing; arbeidsgerelateerde en materiële verlangens

spenderen aan een actieve vrijetijdsbesteding (85%) of deelnemen aan culturele activiteiten (77%), reizen (67%). Er zijn slechts weinig respondenten die nog verlangens koesteren op professioneel of materieel gebied. Arbeidsgerelateerde en materiële verzuchtingen zoals meer welstand verkrijgen (24%), promotie maken (6%), meer werken (2%), een andere job vinden (3%) komen op de laatste plaats.

TABEL 10.2 ZAKEN DIE LEERKRACHTEN (45+) NOG WENSEN TE REALISEREN IN DE TOEKOMST (ENKEL WERKENDEN, RIJPERCENTAGES, N=1878)

|   | Waarsc<br>hijnlijk<br>tot heel<br>zeker | Misschien | Helemaal<br>niet of<br>waarschij<br>nlijk niet | Totaal (n) |
|---|---|-----------|--|------------|
| Meer tijd spenderen aan hobby's of actieve vrijetijdsbesteding  | 85.48                                   | 11.78     | 2.74   | (n=1760)   |
| Rustiger en gezonder gaan leven   | 81.31                                   | 14.25     | 4.44   | (n=1700)   |
| Meer tijd vrijmaken voor mijn partner   | 79.28                                   | 14.72     | 6.00   | (n=1560)   |
| Meer tijd spenderen aan mijn kleinkinderen  | 78.84                                   | 16.54     | 4.62   | (n=1148)   |
| Meer tijd spenderen aan vrienden  | 77.61                                   | 17.82     | 4.58   | (n=1730)   |
| Meer tijd spenderen aan culturele activiteiten buitenshuis, zoals film, theater, musea, ...                               | 77.43                                   | 16.19     | 6.38   | (n=1763)   |
| Meer tijd spenderen aan mijn kinderen   | 73.97                                   | 15.18     | 10.85  | (n=1459)   |
| Meer tijd voor het huishouden (Meer tijd om te koken, in de tuin te werken, meer te klussen en te doe-het-zelven in huis) | 70.40                                   | 18.19     | 11.41  | (n=1699)   |
| Meer reizen of in het buitenland gaan wonen   | 66.71                                   | 19.55     | 13.75  | (n=1731)   |
| De zorg voor zieke, oude of gehandicapte familieleden of vrienden op mij nemen of meer tijd spenderen aan die zorg        | 58.52                                   | 29.14     | 12.34  | (n=1490)   |
| Mijzelf ten dienste stellen van de maatschappij, (meer) vrijwilligerswerk doen  | 41.04                                   | 36.54     | 22.42  | (n=1678)   |
| Nog iets bij studeren   | 40.27                                   | 32.47     | 27.26  | (n=1711)   |
| Meer erkenning krijgen in mijn werk   | 36.26                                   | 32.42     | 31.32  | (n=1406)   |
| Minder of parttime gaan werken  | 33.05                                   | 30.84     | 36.11  | (n=1483)   |
| Mijn eigen huis verwerven of afbetalen of een andere woning of tweede woonst verwerven                                    | 32.01                                   | 19.93     | 48.06  | (n=1161)   |
| Meer welstand verkrijgen  | 23.64                                   | 27.61     | 48.75  | (n=1353)   |
| Een andere job vinden, waarin ik mijzelf kan ontplooien   | 7.85                                    | 17.06     | 75.09  | (n=1421)   |
| Een selectie- of bevorderingsambt uitoefenen  | 5.64                                    | 11.73     | 82.63  | (n=1403)   |
| Een job vinden met een hoger loon of meer status en prestige  | 3.43                                    | 9.70      | 86.87  | (n=1415)   |
| Meer werken   | 1.68                                    | 5.72      | 92.60  | (n=1537)   |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Als we deze verzuchtingen vergelijken met de ervaringen van leerkrachten die niet meer werken dan zien we heel wat overeenstemmingen (niet in tabel opgenomen). Aan de uitgetreden werd gevraagd wat ze belangrijk vinden nu ze niet meer werken. Globaal genomen zijn er weinig verschillen tussen de belangrijkste verzuchtingen van werkenden en de ervaringen van niet-actieven. De mogelijkheid om het rustig aan te doen, te genieten van het leven, tijd voor familie en vrienden ziet men als de grootste voordelen van de post-activiteit. Ook de tijd voor een actieve vrijetijdsbesteding, te participeren aan culturele activiteiten en te reizen wordt geapprecieerd.

Vanaf de leeftijd van 45 jaar liggen de grootste verzuchtingen niet meer op het domein van het werk en zijn ze van dien aard dat ze het best kunnen worden gerealiseerd door te stoppen met werken. Dit wordt bevestigd door de ervaring van de reeds gestopten; deze toont in grote mate aan dat het uitreden toelaat om de verzuchtingen van de werkenden te realiseren. Een vroege arbeidsmarktexit wordt zeer aantrekkelijk wanneer mensen de mogelijkheid hebben om uit te

treden en beseffen dat de hoge en positieve verwachtingen omtrent het pensioen ingelost kunnen worden.

### 10.1.3 Verwachtingen en ervaringen met betrekking tot het pensioen

De vorige paragraaf gaf weer dat de derde fase van het leven, een tijd is waarin leerkrachten nog veel willen en kunnen doen. De meeste werkende leerkrachten hebben dan ook een positief beeld van het pensioen. De meerderheid (62.8%) staat positief of heel positief tegenover het stoppen met werken, ongeveer 24% staat onverschillig tegenover het stoppen met werken en slechts 13.5% van de leerkrachten ziet er tegenop (tabel 10.3).

TABEL 10.3 ATTITUDE MET BETREKKING TOT HET STOPPEN MET WERKEN VOOR WERKENDE EN GESTOPTE LEERKRACHTEN (45+)(N=3124)

|                  | <b>Negatief</b>          | <b>Onverschillig</b>     | <b>Positief</b>          | <b>Totaal</b> |
|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| <b>Werkenden</b> | 241                      | 421                      | 1119                     | 1781          |
|                  | 13,5%                    | 23,6%                    | 62,8%                    | 100,0%        |
| <b>Gestopten</b> | 173                      | 99                       | 729                      | 1001          |
|                  | 17,3%                    | 9,9%                     | 72,8%                    | 100,0%        |
|                  | Z= 2.612,<br>sig.=0.009; | Z= 8.878,<br>sig.=0.000; | Z= 5.319,<br>sig.=0.000; |               |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Als we dit vergelijken met hoe niet-actieven het stoppen met werken ervaren, blijken de leerkrachten aan onverschilligheid te hebben ingeboet dit komt waarschijnlijk omdat de gestopten zich een concreet beeld kunnen vormen van het effect van de pensionering. Een grotere meerderheid van de uitgetreden leerkrachten (72.8%) blikt positief terug op het moment waarop ze definitief gestopt zijn met werken, eveneens zijn er meer leerkrachten (17.3%) die het als iets negatiefs ervaren. Het stoppen met werken wordt door de niet actieven dus nog positiever aangegeven dan hoe de werkende leerkrachten deze ervaring inschatten.

Dit wordt ook bevestigd in tabel 10.4 waar we de vergelijking maken tussen de werkende en niet werkende leerkrachten en bevragen in welke mate ze verscheidene aspecten van hun werk (zullen) missen. Het patroon is voor elk aspect gelijklopend. De ervaring van de niet actieve leerkrachten geeft weer dat zij de verscheidene aspecten van het werk minder missen dan de werkenden leerkrachten vrezen. Ongeveer 51% van de werkende leerkrachten verwacht dat zij het lesgeven zullen missen terwijl 36% bij de gestopten rapporteert dit echt te missen. Het respect dat leerkrachten ervaren verwacht 25% van de werkenden te missen; van de reeds uitgetreden leerkrachten blijkt slechts 15% het te missen.

Ongeveer 58% denk het contact met collega's te zullen missen eens ze gestopt zijn met werken terwijl 40% van de gestopte leerkrachten aangeeft het contact met collega's te missen. Contacten met de leerlingen denken werkende leerkrachten (59%) het meest te missen. Dit is ook het aspect dat –weliswaar minder dan bij de werkenden- door de gestopte leerkrachten (42%) het sterkst wordt gemist. Het missen van structuur en het missen van nuttigheidsgevoel denkt 23% en 34% van de werkende leerkrachten te zullen missen. Ook deze aspecten missen gestopte leerkrachten minder dan werkende leerkrachten. Slechts 12% mist de structuur in de dag die het lesgeven gaf

en 22% mist het gevoel dat men zich nuttig maakt. Kort samengevat mist de meerderheid van de gestopte leerkrachten het werk veel minder dan dat men verwacht wanneer men nog werkt.

TABEL 10.4 MISSEN VAN HET WERK VOOR DE WERKENDE EN GESTOPTE (45+) LEERKRACHTEN (N=3124)

|  |                  | Helemaal<br>niet tot<br>weinig           | Tussen<br>beide                         | Veel tot<br>zeer<br>veel                | Totaal         |
|--|------------------|--|---|---|----------------|
| <b>Missen lesgeven</b>                     | <b>Werkenden</b> | 23,2%<br>414                             | 25,3%<br>450                            | 51,5%<br>917                            | 100,0%<br>1781 |
|  | <b>Gestopten</b> | 41,9%<br>488<br>Z= 10.673;<br>sig.=0.000 | 21,9%<br>255<br>Z= 1.065;<br>sig.=0.144 | 36,3%<br>423<br>Z= 1.065;<br>sig.=0.000 | 100,0%<br>1166 |
| <b>Missen respect</b>                      | <b>Werkenden</b> | 37,1%<br>658                             | 38,1%<br>676                            | 24,8%<br>441                            | 100,0%<br>1775 |
|  | <b>Gestopten</b> | 57,6%<br>659<br>Z=1.065;<br>sig.=0.000   | 27,6%<br>316<br>Z=5.798;<br>sig.=0.000  | 14,8%<br>170<br>Z= 5.798;<br>sig.=0.000 | 100,0%<br>1145 |
| <b>Missen contacten met<br/>collega's</b>  | <b>Werkenden</b> | 17,8%<br>320                             | 24,5%<br>439                            | 57,7%<br>1034                           | 100,0%<br>1793 |
|  | <b>Gestopten</b> | 30,3%<br>354<br>Z= 7.868;<br>sig.=0.000  | 29,8%<br>348<br>Z= 7.868;<br>sig.=0.001 | 39,8%<br>465<br>Z= 9.439;<br>sig.=0.000 | 100,0%<br>1167 |
| <b>Missen contacten met<br/>leerlingen</b> | <b>Werkenden</b> | 14,8%<br>266                             | 25,8%<br>462                            | 59,4%<br>1065                           | 100,0%<br>1793 |
|  | <b>Gestopten</b> | 30,6%<br>356<br>Z= 10.205;<br>sig.=0.000 | 27,1%<br>316<br>Z= 0.772;<br>sig.=0.220 | 42,3%<br>493<br>Z= 9.053;<br>sig.=0.000 | 100,0%<br>1165 |
| <b>Missen structuur in de dag</b>          | <b>Werkenden</b> | 52,4%<br>938                             | 24,6%<br>441                            | 23,0%<br>411                            | 100,0%<br>1790 |
|  | <b>Gestopten</b> | 73,8%<br>853<br>Z= 11.573;<br>sig.=0.000 | 14,5%<br>168<br>Z= 6.57;<br>sig.=0.000  | 11,7%<br>135<br>Z= 7.645;<br>sig.=0.000 | 100,0%<br>1156 |
| <b>Missen nuttigheidsgevoel</b>            | <b>Werkenden</b> | 38,0%<br>680                             | 27,6%<br>495                            | 34,4%<br>616                            | 100,0%<br>1791 |
|  | <b>Gestopten</b> | 59,0%<br>688<br>Z= 11.148;<br>sig.=0.000 | 19,5%<br>227<br>Z= 5.025;<br>sig.=0.000 | 21,6%<br>252<br>Z= 7.431;<br>sig.=0.000 | 100,0%<br>1167 |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Deze evaluatie bevestigt het globale oordeel over de pensionering. Een ruime meerderheid kijkt positief uit naar het loopbaaneinde. De ervaring van de reeds gepensioneerden overstijgt die verwachtingen daarenboven bijna altijd in positieve zin. De pensionering valt over het algemeen dus zelfs beter mee dan verwacht. Een groot deel van de leerkrachten geeft wel aan dat ze hun werk, collega's en de leerlingen (zullen) missen waarbij bevestigd wordt dat leerkrachten hun job graag uitoefenen of hebben uitgeoefend.

### 10.1.4 Factoren die de pensioensbeslissing beïnvloeden

Voor we de gewenste pensioenleeftijd multivariaat gaan controleren kunnen we al een eerste idee vormen over welke aspecten meespelen in de pensioensbeslissing van leerkrachten. We gaven de leerkrachten een lijst van 18 items waarvan werd gevraagd in welke mate ze zouden meespelen in de pensioensbeslissing. Tabel 10.5 geeft de score op deze items weer gesorteerd naar mate van belangrijkheid<sup>87</sup>.

TABEL 10.5 FACTOREN DIE MEESPELEN IN DE PENSIOENBESLISSING VAN WERKENDE LEERKRACHTEN (45+) (ENKEL WERKENDEN, IN PERCENTAGES, N=1878)

|   | <b>Belangrijk tot heel belangrijk</b> | <b>Tussen beide</b> | <b>Niet belangrijk of helemaal niet belangrijk</b> | <b>Totaal (n)</b> |
|---|---------------------------------------|---------------------|--|-------------------|
| De vaststelling dat ik mijn werk lichamelijk niet meer aankan   | 88.02                                 | 7.92                | 4.06   | (n=1732)          |
| De vaststelling dat ik mijn werk geestelijk niet meer aankan of te veel last heb van stress                         | 87.98                                 | 7.18                | 4.84   | (n=1724)          |
| Het idee dat ik nog wat wil profiteren van het leven, dat ik genoeg gewerkt heb                                     | 82.13                                 | 11.48               | 6.39   | (n=1722)          |
| De gunstige financiële uitstapregeling waarvan ik kan genieten  | 73.60                                 | 16.49               | 9.91   | (n=1670)          |
| Mijn leeftijd   | 71.70                                 | 15.11               | 13.19  | (n=1727)          |
| Afnemende tevredenheid over mijn werk   | 62.37                                 | 21.37               | 16.26  | (n=1608)          |
| Slechte contacten met mijn baas en/of mijn collega's  | 61.76                                 | 18.29               | 19.95  | (n=1563)          |
| Te veel familiale verantwoordelijkheden naast mijn werk   | 56.93                                 | 23.97               | 19.10  | (n=1490)          |
| De bevinding dat het verschil tussen mijn laatste loon en mijn uitkering te klein is om door te gaan met werken     | 51.13                                 | 27.18               | 21.68  | (n=1627)          |
| Mijn partner die op het punt staat op pensioen te gaan of net gepensioneerd is                                      | 46.81                                 | 26.21               | 26.97  | (n=1314)          |
| Onvoldoende appreciatie voor mijn werk  | 46.06                                 | 26.06               | 27.88  | (n=1572)          |
| Onregelmatige tijdstippen waarop ik moet werken, zoals in het weekend of 's avonds                                  | 45.41                                 | 22.32               | 32.27  | (n=1267)          |
| Mijn partner die graag wil dat ik stop met werken   | 42.77                                 | 27.81               | 29.42  | (n=1368)          |
| Het idee dat ik niet meer moet werken: ik heb reeds een appeltje voor de dorst                                      | 40.08                                 | 34.32               | 25.60  | (n=1436)          |
| Het idee dat ik plaats wil maken voor de jongeren   | 35.27                                 | 29.09               | 35.64  | (n=1723)          |
| De druk die vanuit de school wordt uitgeoefend op oudere werknemers om op een bepaalde leeftijd op pensioen te gaan | 24.55                                 | 24.59               | 50.86  | (n=1370)          |
| De vaststelling dat er geen mogelijkheden meer zijn om hogerop te geraken   | 13.45                                 | 11.59               | 74.96  | (n=1440)          |
| Het gegeven dat iedereen zo snel mogelijk op pensioen gaat of net gepensioneerd is                                  | 12.86                                 | 29.53               | 57.61  | (n=1508)          |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Het eerste wat opvalt is het belang van de gezondheid in de pensioensbeslissing. Indien leerkrachten zouden vaststellen dat ze hun werk geestelijk of lichamelijk niet meer aankunnen zou ongeveer 88% dit als een belangrijke factor beschouwen in hun pensioensbeslissing. Daarnaast zien we het verlangen naar rust en het idee dat ze al genoeg gewerkt hebben. Ongeveer 82% vindt het idee dat ze nog wat willen profiteren van het leven – aangezien ze genoeg hebben gewerkt – belangrijk in de beslissing om uit te treden. Ook de leeftijd is hierbij een belangrijk aspect,

<sup>87</sup> Uit de principale componenten analyses (niet in tabel opgenomen) werden 5 componenten weerhouden: het belang van gezondheid, het belang van verdiende rust, het belang van financiële aspecten, het belang van arbeidstevredenheid, het belang van de omgeving en de partner

ongeveer 72% vindt de leeftijd die ze zullen hebben een belangrijke factor in de pensioensbeslissing. Naast gezondheid en de verdiende rust spelen financiële aspecten een rol in de uittrede beslissing. Ongeveer 74% vindt de gunstige financiële uitstapregeling waarvan ze kunnen genieten belangrijk in hun beslissing te stoppen met werken. De vaststelling dat het verschil tussen het laatste loon en de uitkering te klein is om door te gaan met werken, is voor 51% van de leerkrachten belangrijk in hun beslissing om uit te treden. Indien leerkrachten zouden vaststellen dat ze een appeltje voor de dorst hebben zou 40% dit een belangrijke factor vinden in de pensioensbeslissing. Ook de algemene arbeidstevredenheid speelt een belangrijke rol in de uittredebeslissing. Voor ongeveer 62% van de leerkrachten zou een afnemende tevredenheid over het werk een belangrijke factor zijn in de beslissing om te stoppen met werken. Slechte contacten met de directeur en/of collega's zou voor 62% van de leerkrachten een belangrijke reden zijn om te stoppen met werken. Indien leerkrachten onvoldoende appreciatie voor hun werk krijgen zou 46% dit als een belangrijke reden zien om uit te treden. Tot slot spelen ook aspecten rond familie en de partner een belangrijke rol. Te veel familiale verantwoordelijkheden zou voor 57% van de leerkrachten een belangrijke factor zijn in de pensioensbeslissing. De partner die op het punt staat om op pensioen te gaan of net gepensioneerd is zou voor 47% een belangrijke factor zijn. De partner die graag wil dat de leerkracht stopt met werken zou voor 43% een belangrijke factor zijn in de beslissing om te stoppen met werken.

## 10.2 Determinanten van de gewenste pensioenleeftijd

Uit de bivariate analyses in tabel 10.5 konden we afleiden dat uiteenlopende factoren meespelen in de pensioensbeslissing van leerkrachten. Het viel op dat zowel gezondheidsaspecten, arbeidsomstandigheden als financiële aspecten een belangrijke rol kunnen spelen in de pensioensbeslissing. We dienen derhalve na te gaan op onze nieuwe gegevens in welke mate aspecten rond gezondheid, arbeidstevredenheid, financiële aspecten, de partner en de omgeving de gewenste pensioenleeftijd van leerkrachten beïnvloedt. Aan de hand van een lineaire regressieanalyse op de nieuwe database gaan we na waarom sommige leerkrachten vroeg willen stoppen met werken, terwijl anderen langer willen doorwerken. Zijn er verschillen merkbaar tussen leerkrachten in de verschillende onderwijsniveaus? Hieronder bespreken we eerst alle variabelen die werden getest maar de significantiedrempel niet haalden om daarna de opbouw van de modellen te bekijken en ten slotte met het finale model te eindigen.

### 10.2.1 Indicatoren die de gewenste pensioenleeftijd niet beïnvloeden

Voor de constructie van de vragenlijsten baseerden we ons op het literatuuronderzoek en de secundaire analyses. De opbouw van de modellen gebeurde stapsgewijs waarbij in elke stap nieuwe variabelen werden toegevoegd en we duidelijk de significante van de niet significante variabelen konden onderscheiden en de extra verklaringskracht die zij teweegbrachten in kaart konden brengen. Op deze manier werden alle variabelen getest en uiteindelijk een finaal model gecreëerd met de meeste verklaringskracht en de sterkste effecten.

Een aantal van de indicatoren die in de literatuur als bepalend naar voor werden geschoven – waarvan sommigen ook werden bevestigd in de secundaire analyses – bleken geen impact te hebben op de pensioenswensen van de bevroegde leraren. Indicatoren zoals het basisdiploma, de koepel of de inrichtende macht waartoe men behoort, of men al dan niet lid is van een vakbond hebben bijvoorbeeld geen effect op de gewenste pensioenleeftijd. Ook enkele indicatoren die veelvuldig in de literatuur naar voor komen, bleken tegen de verwachting in geen effect te hebben. Het gaat daarbij om indicatoren als het hebben van kinderen, het hebben van een werkende dan wel niet werkende partner, het huishoudelijk inkomen, de maandelijkse spaarmogelijkheid; het hebben van een aanvullend pensioen, loopbaanonderbreking, ooit werkloos zijn geweest of het erg vinden om in te leveren bij vervoegde pensionering. Ook de drie schalen die de verschillende dimensies van de verzuchtingen weergeven – verzuchtingen naar tijd, verzuchtingen naar zelfontplooiing, arbeidsgerelateerde en materiële verlangens – haalden de significantiedrempel niet. Daarnaast hebben we allerlei aspecten van de arbeidssituatie van leerkrachten getest zoals relaties met de directeur, collega's, ouders en leerlingen, leeftijdsdiscriminatie, de afstand tussen leerkrachten en leerlingen, slachtofferschap, burn-out, reistijd naar het werk, conservatisme ten aanzien van de leerlingen, schoolorganisatie; extrinsieke arbeidstevredenheid; verbaal en fysiek slachtofferschap; mate van werkbetrokkenheid; en de aanwezigheid van rug- en stemklachten. Ook deze indicatoren bleken geen impact te hebben op de gewenste pensioenleeftijd.

### 10.2.2 De beïnvloedende factoren

De analyse van determinanten van de gewenste pensioenleeftijd wordt uitgevoerd op de respondenten die een specifieke leeftijd hebben opgegeven waarop ze uit het beroep willen stappen (n= 1118). We nemen hierbij enkel respondenten mee die op alle meegenomen variabelen hebben geantwoord. Dit levert ons 810 respondenten voor analyse in de eerste modellen en 842 respondenten in het finale model<sup>88</sup>. Het gaat hier over de gewenste leeftijd, dus niet noodzakelijk de leeftijd waarop effectief wordt gestopt. Via een lineaire regressie analyse gaan we na welke factoren de gewenste pensioenleeftijd van de mensen beïnvloeden. Het betreft dus niet de factoren die uiteindelijk doorslaggevend zijn bij de uittrede. Deze laatste onderzoeken we in het volgende hoofdstuk.

---

<sup>88</sup> Het verlies aan respondenten komt voornamelijk door de variabele onderwijsniveau waarop we heel wat missings hebben. Zonder deze variabele blijven de variabelen hun effect en significantie behouden.

In tabel 10.6 en tabel 10.7 worden de effecten weergegeven van enkele sociaal demografische kenmerken, financiële overwegingen, arbeidsomstandigheden en de invloed van de omgeving. De modellen worden stapsgewijs opgebouwd waardoor het bijkomende effect van nieuwe variabelen op de gewenste pensioenleeftijd kan worden ingeschat. Het finale model wordt in tabel 10.8 weergegeven en zullen we uitvoerig bespreken.

TABEL 10.6 LINEAIRE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN OP GEWENSTE PENSIOENLEEF TIJD ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN (ENKEL WERKENDEN, NIET GESTANDAARDISEERDE EFFECTPARAMETERS, N=810)

|  | <b>Model<br/>1</b> | <b>Sig.</b>      | <b>Model<br/>2</b> | <b>Sig.</b>      | <b>Model<br/>3</b> | <b>Sig.</b>      |
|--|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|
| Constante (intercept)  | 59.153             | ***              | 61.006             | ***              | 62.089             | ***              |
| <b>Sociaal-demografische variabelen</b>                                    |                    |                  |                    |                  |                    |                  |
| Geslacht (ref. Man)  | -.448              | **               | -.389              | **               | -.318              | *                |
| Leeftijd   | 1.575              | ***              | 1.616              | ***              | 1.456              | ***              |
| Onderwijsniveau<br>(ref. kleuteronderwijs)                                 |                    |                  |                    |                  |                    |                  |
| Lager onderwijs  | 1.120              | ***              | 1.238              | ***              | 1.270              | ***              |
| Secundair onderwijs  | 1.475              | ***              | 1.592              | ***              | 1.583              | ***              |
| Andere (CVO & DKO)   | 2.734              | ***              | 2.697              | ***              | 2.733              | ***              |
| <b>Financiële overwegingen</b>   |                    |                  |                    |                  |                    |                  |
| Woning (ref. Geen eigenaar)  |                    |                  |                    |                  |                    |                  |
| Eigenaar   |                    |                  | -.590              | ***              | -.472              | ***              |
| Financiële situatie gezin<br>(ref. Moeilijk of zeer moeilijk<br>rondkomen) |                    |                  |                    |                  |                    |                  |
| Redelijk rondkomen   |                    |                  | -1.356             | ***              | -1.303             | ***              |
| Goed of zeer goed<br>rondkomen   |                    |                  | -1.411             | ***              | -1.586             | ***              |
| <b>Gezondheidsoverwegingen</b>   |                    |                  |                    |                  |                    |                  |
| Invloed werk op gezondheid<br>(ref. Gunstige invloed)                      |                    |                  |                    |                  |                    |                  |
| Geen invloed   |                    |                  |                    |                  | -1.008             | ***              |
| Ongunstige invloed   |                    |                  |                    |                  | -1.199             | ***              |
| Stress schaal  |                    |                  |                    |                  | -.145              | ***              |
| N  |                    | 810              |                    | 810              |                    | 810              |
| R <sup>2</sup>   |                    | .369             |                    | .405             |                    | .458             |
| F-test<br>(Sig.)   |                    | 93.962<br>(.000) |                    | 68.051<br>(.000) |                    | 61.157<br>(.000) |

Noot: Significantieniveaus: \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De gewenste pensioenleeftijd ligt bij vrouwen (tabel 10.6, model 1) gemiddeld ongeveer 5 maanden lager dan bij mannen. Zoals reeds duidelijk bleek uit de bivariate analyses willen leerkrachten lager onderwijs gemiddeld ongeveer 1 jaar later op pensioen dan leerkrachten uit het kleuteronderwijs. Leerkrachten secundair onderwijs en leerkrachten CVO & DKO willen gemiddeld respectievelijk 1 jaar en 6 maanden en 2 jaar en 9 maanden langer blijven werken dan kleuteronderwijzers.



In model 2 worden de financiële aspecten ingevoerd en herkennen we enkele belangrijke determinanten uit internationaal onderzoek. Leerkrachten die eigenaar zijn van een woning willen gemiddeld 7 maanden vroeger stoppen met werken dan diegene die hun woning huren of nog moeten afbetalen. Naarmate de subjectieve evaluatie van de financiële situatie van het gezin positiever wordt, willen leerkrachten vroeger stoppen met werken. Leerkrachten die vinden dat ze goed of zeer goed rondkomen willen gemiddeld 1 jaar en 5 maand vroeger stoppen dan wanneer ze moeilijk of zeer moeilijk rondkomen. Bij leerkrachten die redelijk rondkomen bedraagt dit 1 jaar en 4 maand. Hier wordt een bevinding uit de internationale literatuur bevestigd: naarmate mensen het financieel/materieel beter hebben, willen ze vroeger stoppen met werken.

Model drie neemt enkele gezondheidsoverwegingen mee. Onder controle van de andere variabelen willen leerkrachten die een ongunstige invloed van hun werk op hun gezondheid ervaren 1 jaar en 2 maanden vroeger uittreden dan collega's die een gunstige invloed van het werk op hun gezondheid ervaren. Leerkrachten die noch een positieve, noch een negatieve invloed ervaren van het werk op hun gezondheid willen gemiddeld 1 jaar vroeger stoppen dan leerkrachten die een gunstige invloed van het werk op hun gezondheid ervaren. Een andere gezondheidsindicator is stress naar aanleiding van het werk. Per eenheid extra op de stress schaal willen leerkrachten 2 maanden vroeger stoppen met werken. Met andere woorden hoe meer stress leerkrachten ervaren, hoe vroeger ze willen stoppen met werken<sup>89</sup>.

In tabel 10.7 worden aspecten van arbeidsomstandigheden en de invloed van het gezin en de omgeving gecontroleerd. Zo willen leerkrachten die ontevreden zijn over de niet-lesgebonden werkdruk door vergaderingen, administratie,.... ongeveer 7 maanden vroeger uittreden dan leerkrachten die hierover tevreden zijn. Leerkrachten die ontevreden zijn over de veelheid van verandering in het werk (bijvoorbeeld: nieuwe handboeken, onderwijsmethodieken, nieuwe overlegstructuren, nieuwe beoordelingscriteria, ...) willen ongeveer drie maanden vroeger op pensioen dan diegenen die er tevreden over zijn.

Leerkrachten die ontevreden zijn over de emotionele belasting (disciplineren en motiveren van jongeren, ontevreden ouders ontmoeten, ...) willen ongeveer 8 maanden vroeger stoppen met werken dan leerkrachten die hier tevreden over zijn (model 4). Het effect van stress op het werk neemt af bij het invoegen van indicatoren over de werkdruk/planlast. Dit wijst er op dat stress ten dele veroorzaakt wordt door de werkdruk/planlast.

---

<sup>89</sup> Naast een stress schaal werd ook een subjectieve evaluatie bevraagd namelijk: of ze nooit, soms, regelmatig of zeer vaak last hebben van stress naar aanleiding van het werk. Dit had ook een sterk en significant effect. Leerkrachten die regelmatig of zeer vaak stress ervaren op het werk willen ongeveer 11 maanden vroeger op pensioen dan diegenen die nooit stress ervaren op het werk. Mensen die soms stress ervaren verschillen niet significant in hun gewenste pensioenleeftijd van mensen die nooit stress ervaren. Maar we verkiezen de stress schaal wegens minder subjectief gekleurd.

TABEL 10.7 LINEAIRE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN OP GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN (ENKEL WERKENDEN, N=810)

|  | <b>Model<br/>4</b> | <b>Sig.</b> | <b>Model<br/>5</b> | <b>Sig.</b> | <b>Model<br/>6</b> | <b>Sig.</b> |
|--|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| Constante (intercept)  | 62.624             | ***         | 62.013             | ***         | 62.634             | ***         |
| <b>Sociaal-demografische variabelen</b>                              |                    |             |                    |             |                    |             |
| Geslacht (ref. Man)  | -.345              | *           | -.403              | **          | -.263              |             |
| Leeftijd   | 1.434              | ***         | 1.466              | ***         | 1.383              | ***         |
| Onderwijsniveau (ref. Kleuteronderwijs)                              |                    |             |                    |             |                    |             |
| Lager onderwijs  | 1.255              | ***         | 1.359              | ***         | 1.501              | ***         |
| Secundair onderwijs  | 1.608              | ***         | 1.637              | ***         | 1.753              | ***         |
| Andere (CVO & DKO)   | 2.516              | ***         | 2.449              | ***         | 2.662              | ***         |
| <b>Financiële overwegingen</b>                                       |                    |             |                    |             |                    |             |
| Woning (ref. Geen eigenaar)  |                    |             |                    |             |                    |             |
| Eigenaar   | -.437              | **          | -.448              | ***         | -.402              | **          |
| Financiële situatie gezin (ref. Moeilijk of zeer moeilijk rondkomen) |                    |             |                    |             |                    |             |
| Redelijk rondkomen   | -1.391             | ***         | -1.270             | ***         | -1.146             | ***         |
| Goed of zeer goed rondkomen  | -1.654             | ***         | -1.584             | ***         | -1.405             | ***         |
| <b>Gezondheidsoverwegingen</b>                                       |                    |             |                    |             |                    |             |
| Invloed werk op gezondheid (ref. Gunstige invloed)                   |                    |             |                    |             |                    |             |
| Geen invloed   | -.801              | ***         | -.545              | **          | -.609              | **          |
| Ongunstige invloed   | -.829              | ***         | -.523              | *           | -.513              | *           |
| Stress schaal  | -.106              | **          | -.060              |             | -.071              | *           |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>   |                    |             |                    |             |                    |             |
| Werkdruk niet-lesgebonden act. (ref. Tevreden of zeer tevreden.)     |                    |             |                    |             |                    |             |
| Tussenbeide  | -.303              |             | -.272              |             | -.345              |             |
| Ontevreden of zeer ontevreden  | -.583              | *           | -.545              | *           | -.594              | **          |
| Veranderingen in het werk (ref. Tevreden of zeer tevreden)           |                    |             |                    |             |                    |             |
| Tussenbeide  | .094               |             | .145               |             | .168               |             |
| Ontevreden of zeer ontevreden  | -.238              |             | -.120              |             | -.006              |             |
| Emotionele belasting (ref. Tevreden of zeer tevreden)                |                    |             |                    |             |                    |             |
| Tussenbeide  | -.340              | *           | -.304              |             | -.205              |             |
| Ontevreden of zeer ontevreden  | -.672              | ***         | -.456              | *           | -.390              | *           |
| Missen werk na pensioen  |                    |             | .260               | ***         | .097               |             |
| Arbeidsmoeheid   |                    |             | -.407              | ***         | -.319              | ***         |
| Deeltijds werk (ref. Voltijds)                                       |                    |             |                    |             | -.581              | ***         |
| <b>Invloed omgeving</b>  |                    |             |                    |             |                    |             |
| Partner (ref. Ja)  |                    |             |                    |             | .456               | *           |
| Attitude stoppen met werken (ref. Negatief)                          |                    |             |                    |             |                    |             |
| Onverschillig  |                    |             |                    |             | -.406              |             |
| Positief   |                    |             |                    |             | -1.201             | ***         |
| N  |                    | 810         |                    | 810         |                    | 810         |
| R <sup>2</sup>   |                    | .484        |                    | .517        |                    | .560        |
| F-test   |                    | 43.629      |                    | 44.567      |                    | 43.389      |
| (Sig.)   |                    | (.000)      |                    | (.000)      |                    | (.000)      |

Significantieniveaus: \* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

In model vijf worden de mate van het missen van het werk na het pensioen<sup>90</sup> en de mate van arbeidsmoeheid<sup>91</sup> ingevoerd. Naarmate leerkrachten het werk meer denken te zullen missen na de pensionering willen ze ongeveer 3 maanden langer werken. Naarmate leerkrachten meer arbeidsmoeheid vertonen willen ze ongeveer 5 maanden vroeger op pensioen. Bij het invoegen van deze variabelen is het effect van stress op het werk niet langer significant en zijn de variabelen niet-lesgebonden werkdruk, emotionele belasting en de invloed van het werk op de gezondheid verzwakt. Dit wijst er op dat deze effecten sterk samenhangen en wijzen naar een algemene arbeidsmoeheid wat kan voortkomen uit een ontevredenheid met allerlei werkgerelateerde aspecten.

In het laatste model –model 6- uit tabel 10.7 bekijkt de bijkomende invloed van deeltijds werk, attitude ten opzichte van het stoppen met werken en of men al dan niet een partner heeft. Mensen die deeltijds werken willen gemiddeld 6 maanden vroeger stoppen met werken dan mensen die voltijds werken. Dit bevestigt de verwachting dat deeltijds werken eerder wordt gebruikt als alternatief uittredekanal en niet zorgt voor het langer aan de slag blijven. Leerkrachten die positief tegenover het stoppen met werken staan willen ongeveer 1 jaar en 2 maanden minder lang werken dan leerkrachten die er negatief tegenover staan. Leerkrachten die alleenstaand zijn willen gemiddeld 5 maanden langer aan de slag blijven dan leerkrachten die een partner hebben

### **Leeftijd, geslacht, onderwijsniveau**

Het volledige model (tabl 10.8) verklaart 56% van de variantie in de gewenste pensioenleeftijd van leerkrachten. Hiervan verklaart leeftijd een grote hoeveelheid van de variantie. Zonder de variabele leeftijd heeft het model een verklaringskracht van 39%.

Vrouwelijke leerkrachten willen vroeger uittreden dan hun mannelijke collega's. In het finale model onder controle van allerlei andere indicatoren willen vrouwelijke leerkrachten ongeveer 3 maanden vroeger uittreden. Per jaar een leerkracht ouder wordt dan de gemiddelde leeftijd wil deze 1 jaar en 5 maanden langer werken. Dit is begrijpelijk aangezien naarmate leerkrachten ouder worden ze ook geen vroegere gewenste pensioenleeftijd meer kunnen opgeven dan hun huidige leeftijd.

De verschillen tussen de onderwijsniveaus werden niet weg verklaard op basis van de ingebrachte indicatoren. Dit wil zeggen dat het verschil blijft bestaan ongeacht verschillen in arbeidstevredenheid, gezondheidsoverwegingen,... Leerkrachten uit het lager onderwijs willen 1 jaar en 7 maanden langer werken dan leerkrachten uit het kleuteronderwijs. Leerkracht uit het secundair onderwijs willen 1 jaar en 10 maanden langer blijven werken terwijl dit voor leerkrachten uit het CVO en DKO ongeveer 2 jaar en 10 maand bedraagt.

---

<sup>90</sup> De schaal voor het missen van werk bestaat uit de variabelen: "missen werk eens gestopt met werken, missen respect eens gestopt met werken, missen sociale contacten eens gestopt met werken, missen routine eens gestopt met werken, missen nuttigheidsgevoel eens gestopt met werken". – Cronbach  $\alpha=0.834$

<sup>91</sup> Hoger scores op de schaal betekent de laatste 5 jaar een achteruitgang ervaren: in de uitoefening van de job, in de snelheid van werken, in werklust en motivatie, in productiviteit en een toename van het aantal afwezigheden heeft vastgesteld – Cronbach  $\alpha=0.702$

TABEL 10.8 LINEAIRE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN OP GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN (ENKEL WERKENDEN, N=842)

|  | Finaal Model |       |           |
|--|--------------|-------|-----------|
|  | B            | Beta  | Sig.      |
| Constante (intercept)  | 62.646       |       | ***       |
| <b>Sociaal-demografische variabelen</b>                              |              |       |           |
| Geslacht (ref. Man)  | -.271        | -.053 | *         |
| Leeftijd   | 1.368        | .446  | ***       |
| Onderwijsniveau (ref. Kleuteronderwijs)                              |              |       |           |
| Lager onderwijs  | 1.540        | .273  | ***       |
| Secundair onderwijs  | 1.794        | .351  | ***       |
| Andere (CVO & DKO)   | 2.803        | .235  | ***       |
| <b>Financiële overwegingen</b>                                       |              |       |           |
| Woning (ref. Geen eigenaar)  |              |       |           |
| Eigenaar   | -.436        | -.085 | ***       |
| Financiële situatie gezin (ref. Moeilijk of zeer moeilijk rondkomen) |              |       |           |
| Redelijk rondkomen   | -1.110       | -.215 | ***       |
| Goed of zeer goed rondkomen  | -1.396       | -.275 | ***       |
| <b>Verwachtingen en verzuchtingen</b>                                |              |       |           |
| Attitude stoppen met werken (ref. Negatief)                          |              |       |           |
| Onverschillig  | -.464        | -.070 | *         |
| Positief   | -1.305       | -.236 | ***       |
| Missen werk na pensioen  | .144         | .053  | *         |
| <b>Gezondheidsoverwegingen</b>                                       |              |       |           |
| Invloed werk op gezondheid (ref. Gunstige invloed)                   |              |       |           |
| Geen invloed   | -.603        | -.111 | **        |
| Ongunstige invloed   | -.594        | -.118 | **        |
| Stress schaal  | -.079        | -.070 | **        |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>   |              |       |           |
| Werkdruk niet-lesgebonden act. (ref. Tevreden of zeer tevreden.)     |              |       |           |
| Tussenbeide  | -.371        | -.064 |           |
| Ontevreden of zeer ontevreden  | -.646        | -.125 | ***       |
| Arbeidsmoeheid   | -.319        | -.123 | ***       |
| Deeltijds werk (ref. Voltijds)                                       | -.577        | -.107 | ***       |
| <b>Invloed omgeving</b>  |              |       |           |
| Partner (ref. Ja)  | .467         | .064  | **        |
| N  |              |       | 842       |
| R <sup>2</sup>   |              |       | .563      |
| F-test   |              |       | 55.688*** |

Significantieniveaus: \* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

### De rol van financiële aspecten

Financiële factoren spelen, net zoals in de secundaire analyses, een belangrijke rol in de gewenste pensioenleeftijd van leerkrachten. We bekeken hiervoor de invloed van de subjectieve evaluatie van de financiële situatie van het gezin en het woningbezit. Beiden hebben een significante invloed. Vooral de subjectieve evaluatie van de financiële gezinssituatie is cruciaal. Uit de multivariate analyse blijkt dat men vroeger wil uittreden als men denkt goed te kunnen rondkomen. Mensen die goed rondkomen willen gemiddeld 1 jaar en 5 maanden vroeger op pensioen dan mensen die moeilijk rondkomen. Mensen die redelijk goed rondkomen, willen gemiddeld één jaar en 1 maand vroeger op pensioen dan wie moeilijk rondkomt. Leerkrachten die eigenaar zijn van een huis willen ongeveer 5 maanden vroeger uittreden dan leerkrachten die hun huis niet bezitten.

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

Naast financiële aspecten spelen ook de verwachtingen die iemand heeft omtrent het pensioen een rol. We zagen reeds dat werkenden in de hier weerhouden leeftijdsgroep, 45 tot 65 jaar, naast specifieke verwachtingen ook heel wat verzuchtingen hebben op het vlak van de beschikbaarheid van tijd. Deze zouden logischerwijze het best via het pensioen kunnen worden gerealiseerd.

Een eerste globale maat gaat over de wijze waarop men aankijkt tegen het moment waarop men definitief zal stoppen met werken. Zoals tabel 10.3 reeds aangaf staat de meerderheid van de leerkrachten (60.9%) positief tegenover het moment van stoppen. In de multivariate analyse blijkt dat wie positief tegenover het moment van stoppen staat gemiddeld één jaar en 4 maanden vroeger wenst te stoppen met werken dan iemand die er negatief tegenover staat. Het blijkt dat vooral mensen die verzuchten naar vrije tijd voor gezin, familie en vrienden, voor de hobby of om rustiger te gaan leven, positief vooruitblikken op de pensioenleeftijd.

De mate waarin mensen aspecten van hun werk zullen missen werd reeds in tabel 10.4 weergegeven. Dit effect blijft relevant in het multivariate model. Naarmate men het werk meer denkt te zullen gaan missen, wil men langer aan de slag blijven. Per eenheid extra op de schaal van het missen van het werk willen leerkrachten ongeveer 2 maanden langer blijven werken.

### **Gezondheidsmotieven**

Leerkrachten die een ongunstige invloed van het werk op de gezondheidstoestand ervaren, willen gemiddeld ongeveer 7 maanden vroeger stoppen met werken dan diegenen die een positieve invloed ondervinden. We zien hier een bevestiging dat gezondheidsredenen een motivatie kunnen zijn om al dan niet langer te blijven werken. Onder controle van de andere indicatoren willen leerkrachten per eenheid extra op de stressschaal 1 maand vroeger stoppen met werken. Leerkrachten die meer stress ervaren willen dus vroeger stoppen met werken.

### **Arbeidsomstandigheden en kwaliteit van het werk**

In onze survey hebben we leerkrachten een lijst van 21 aan arbeidsomstandigheden gerelateerde items voorgelegd die ze moesten beoordelen in welke mate ze ontevreden of tevreden over deze aspecten zijn. Daarna werd gevraagd drie factoren te kiezen uit de lijst van 21 items die een voornaamste bron van stress zijn of waarover ze het minst tevreden zijn, hun het zwaarst vallen of waar ze soms genoeg van hebben. In tabel 10.9 geven we de factoren weer die het vaakst werden gekozen uit de lijst van 21 items en zodoende een top drie van ontevredenheid vormen<sup>92</sup>.

---

<sup>92</sup> In hoofdstuk XII over planlast wordt hier uitvoerig op ingegaan

TABEL 10.9 TOP DRIE ONTEVREDENHEID VOOR WERKENDE (45+) LEERKRACHTEN (N=1675)

| Top 3 ontevredenheid   | Werkenden |       |
|--|-----------|-------|
|  | n         | %     |
| 1. Werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten: vergaderingen, administratie, beleidsondersteuning   | 955       | 57.0% |
| 2. Veel veranderingen in het werk/veel aanpassingen aan nieuwe situaties (nieuwe handboeken, nieuwe onderwijsmethodieken, nieuwe overlegstructuren, nieuwe beoordelingscriteria,...) | 702       | 41.9% |
| 3. Emotionele belasting: motiveren jongeren, disciplineren jongeren, ontevreden ouders ontmoeten,...   | 443       | 26.5% |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

De werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten (57%) is de factor waarover werkende leerkrachten het minst tevreden zijn. Gevolgd door ongeveer 42% van de leerkrachten die soms genoeg hebben van de veelheid aan veranderingen in het werk die worden veroorzaakt door nieuwe handboeken, onderwijsmethodieken, overlegstructuren,... Op de derde plaats staat met 26.5% de emotionele belasting die voortkomt uit het motiveren en disciplineren van jongeren, ... Deze aspecten zijn nauw met elkaar verweven. Veranderingen in het werk zoals nieuwe overlegstructuren of beoordelingscriteria brengen noodgedwongen niet-lesgebonden activiteiten tot gevolg zoals extra vergaderingen, administratie enzovoort.

In tabel 10.7 werd deze top drie van ontevredenheid meegenomen en hadden ze een significant effect op de gewenste pensioenleeftijd. Deze items wijzen naar een algemene werkontevredenheid. In model vijf van tabel 10.7 verliezen ze immers gedeeltelijk hun effect nadat de schaal rond arbeidsmoeheid wordt toegevoegd. Deze schaal peilt naar de mate van afname in productiviteit op het werk, werklust en motivatie de laatste vijf jaren. Er kan gesteld worden dat stress op het werk grotendeels veroorzaakt wordt door de variabelen rond planlast/werkdruk en sterk samenhangen en wijzen op een algemene arbeidsmoeheid. Dit werd eerder reeds bevestigd in hoofdstuk 8 over de mentale gezondheid en deze dynamiek vinden we in deze analyses ook terug. In het finale model (tabel 10.8) hebben we enkel de nummer één van ontevredenheid weerhouden. Ontevredenheid blijft een effect behouden ongeacht of mensen een hoge mate van arbeidsmoeheid vertonen of niet. Leerkrachten die ontevreden zijn over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten willen 8 maanden vroeger stoppen met werken dan leerkrachten die hier tevreden over zijn. Leerkrachten willen ongeveer 4 maanden vroeger stoppen met werken per eenheid extra op de schaal van arbeidsmoeheid. Arbeidsmoeheid zet aan tot vroeger stoppen.

De internationale literatuur wijst telkens opnieuw op het effect van het al dan niet deeltijds werken. Leerkrachten die deeltijds werken willen gemiddeld 7 maanden vroeger stoppen met werken dan de voltijds werkenden.

### De invloed van de omgeving

De invloed van de omgeving heeft in onze dataset slechts een beperkte invloed. Hoewel internationaal onderzoek de omgeving als een belangrijke beïnvloedende factor aanwijst, heeft het hebben van financieel afhankelijkten geen significant effect. Wat wel een effect heeft, is het al dan niet hebben van een partner. Een leerkracht zonder partner wil ongeveer 6 maanden langer blijven

werken. Dit kan het gevolg zijn van het dat sociale contacten bij alleenstaanden zich voor een groot stuk afspelen in de werkomgeving en ze daardoor ook gemotiveerder zijn om langer aan de slag te blijven.

### 10.3 Besluit gewenste pensioenleeftijd

Net zoals in de secundaire analyses worden enkele algemene patronen bevestigd. Naarmate het einde van de loopbaan nadert hebben leerkrachten nog heel weinig werkgerelateerde wensen. Verlangens naar meer tijd voor de familie, vrienden, partner en verlangens voor zelfontplooiing zoals een actieve vrijetijdsbesteding en culturele activiteiten, staan hoog op het lijstje. De ervaring van de reeds gepensioneerden bevestigd dat deze verlangens grotendeels realiseerbaar zijn en ze blikken heel positief terug op hun uittredebeslissing. Het werk wordt door de gestopten ook veel minder gemist dan de werkenden vrezen. Het pensioen lijkt dus zelfs nog beter mee te vallen dan dat de werkenden verwachten.

De gewenste pensioenleeftijd wordt beïnvloed door een reeks factoren zoals blijkt uit het volledige model 10. Enkele vaak aan de uittrede gerelateerde effecten werden vastgesteld: leerkrachten die hun huis reeds hebben afbetaald willen vroeger stoppen dan leerkrachten die hun huis huren of nog aan het afbetalen zijn. Indien de financiële situatie van het gezin goed is, willen leerkrachten vroeger uittreden dan wanneer ze moeilijk rondkomen. Het belang van financiële overwegingen op de gewenste pensioenleeftijd wordt hier sterk bevestigd. Leerkrachten die een partner hebben willen vroeger stoppen met werken dan leerkrachten zonder partner. De verklaring hiervoor is dat een groot deel van de sociale contacten bij alleenstaanden zich afspelen op de werkvloer. Een andere gekende variabele is het deeltijds werk: leerkrachten die deeltijds werken willen vroeger stoppen met werken dan leerkrachten die voltijds werken. Dit bevestigd dat het deeltijds werken als alternatief uittredkanaal wordt gebruikt en niet –waarvoor het oorspronkelijk werd ingevoerd– langer werken tot gevolg heeft. Indien leerkrachten denken dat ze hun werk meer zullen gaan missen na de pensionering, willen later stoppen met werken. Ook verwachtingen omtrent de pensioneringservaring spelen een belangrijke rol. Leerkrachten die positief vooruitblikken naar het pensioen willen minder lang werken dan diegenen die er negatief tegenover staan.

Naast de gekende voorwaarden valt het op dat de gezondheidsoverwegingen en specifiek aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden een sterke invloed laten gelden op de gewenste pensioenleeftijd. Het onderwijsniveau waarin een leerkracht lesgeeft heeft een significante invloed op de gewenste pensioenleeftijd. Leerkrachten uit het kleuteronderwijs willen het vroegst op pensioen gaan gevolgd door leerkrachten uit het lager onderwijs en secundair onderwijs. Onder controle van de indicatoren die werden ingebracht willen leerkrachten uit het lager onderwijs, secundair onderwijs en CVO en DKO langer blijven werken dan leerkrachten uit het kleuteronderwijs. Leerkrachten die een ongunstige invloed ervaren van het werk op de gezondheid willen vroeger stoppen met werken dan leerkrachten die een gunstige invloed ervaren. Naarmate leerkrachten meer stress ervaren, willen ze vroeger stoppen met werken. 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 het motiveren van jongeren, disciplineren van jongeren, ontevreden ouders ontmoeten, willen vroeger stoppen met werken dan leerkrachten die hier tevreden over zijn. Een algemene arbeidsmoeheid waarbij men bijvoorbeeld de snelheid van werken, de gedrevenheid om te gaan werken, de productiviteit heeft zien afnemen de laatste vijf jaar zorgt er voor dat leerkrachten vroeger willen stoppen met werken. Dit hangt nauw samen met de aan leerkracht specifiek gebonden arbeidsomstandigheden zoals de werkdruk over niet-lesgebonden activiteiten en de emotionele belasting. 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.

Uit dit hoofdstuk onthouden we vooral dat zowel werkenden als reeds uitgetreden leerkrachten een heel positief beeld hebben van het pensioen. De multivariate analyses bevestigen een aantal eerdere bevindingen die gelden voor alle werknemers. Daarnaast is er een sterke invloed merkbaar van specifiek aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden zoals de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten en de stress die wordt ervaren. Er is eveneens een significant verschil merkbaar in gewenste pensioenleeftijd tussen de verscheidene onderwijsniveaus. Hieronder geven we een overzicht van de factoren die de gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden geordend naar de mogelijkheid dat het beleid deze kan beïnvloeden.

TABEL 10.10 OVERZICHT VAN FACTOREN DIE GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD BEÏNVLOEDEN NAAR BELEIDSMOGELIJKHEDEN

| <b>Niet beïnvloedbaar door het beleid</b>   | <b>Gedeeltelijk beïnvloedbaar door het beleid</b>  | <b>Beïnvloedbaar door het beleid</b>   |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geslacht</li> <li>• Leeftijd</li> <li>• Onderwijsniveau</li> <li>• Verzuimingen</li> <li>• Gezinsamenstelling</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezondheidsoverwegingen (deze zijn naar gelang ze werkgerelateerd zijn beïnvloedbaar. Bijvoorbeeld relatie met stress en de werkdruk.)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deeltijds werk (uit onderzoek blijkt wel dat het niet aanzet tot langer werken).</li> <li>• Financiële factoren</li> <li>• Werkdruk/<br/>Ontevredenheid door niet-lesgebonden activiteiten</li> </ul> |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011



## Hoofdstuk 11. De determinanten van het effectieve uittreden bij senior leerkrachten

In het vorige hoofdstuk viel het op dat de gemiddelde gewenste pensioenleeftijd lager was dan de effectieve uittredeleeftijd. In dit hoofdstuk gaan we na welke factoren de uittrede beslissing beïnvloeden. De centrale onderzoeksvragen zijn hier: welke omstandigheden zorgen ervoor dat leerkrachten stoppen met werken. Welke omstandigheden zorgen er voor dat sommige leerkrachten vroeger stoppen dan andere. Zijn hierin verschillen merkbaar tussen leerkrachten uit verschillende onderwijsniveaus?

In de volgende sectie bespreken we de lineaire regressie op de effectieve uittredeleeftijd waarbij we een groot aantal factoren die leerkrachten kunnen aanzetten tot vroeger uittreden inbrengen. Deze factoren zijn ontleend uit internationaal onderzoek en reeds besproken in de literatuurstudie. Er worden eveneens een groot aantal specifiek aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden getest. Het is niet gemakkelijk om de determinanten van de effectieve uittrede in kaart te brengen. Elke gebruikte methode brengt een eigen soort vertekening. Om een exact beeld te vormen van de determinanten van de uittrede zou een longitudinaal onderzoek nodig zijn, waarbij dezelfde mensen over de jaren heen worden gevolgd en waarbij we voor elk individu de overgang van werk naar uittrede kunnen registreren en bevragen. Omdat het budget en de tijd dit niet toelaat dienen we ons te richten op de effectieve uittredeleeftijd. Dit is de leeftijd die leerkrachten aangeven waarop dat ze definitief gestopt zijn met werken. Hier is een kleine vertekening onvermijdelijk omdat we een momentopname maken en geen volledig beeld van de cohorte waardoor de effectieve uittredeleeftijd lager zal liggen dan in de werkelijkheid. Op basis van deze werkwijze kunnen we echter wel een beeld verkrijgen van de mechanismen die leerkrachten uit de arbeidsmarkt duwen of net langer aan het werk houden. Dit kan dan worden vergeleken met de determinanten van de gewenste pensioenleeftijd.

### 11.1 Afhankelijke variabele

Doordat we over voldoende respondenten beschikken, kunnen we voor deze analyses gebruik maken van de effectieve stopleeftijd die leerkrachten hebben opgegeven. Het gaat hier dus enkel over leerkrachten die definitief gestopt zijn met werken. In de secundaire analyses was het door het lage aantal effectieven onmogelijk enkel analyses uit te voeren op de gestopte leerkrachten. Voor de analyses nemen we enkel die leerkrachten mee die ten vroegste op 54 jarige leeftijd definitief zijn gestopt met werken. De uittredes tussen 45 en 54 jaar betreffen immers voornamelijk uitzonderlijke omstandigheden zoals een onverwachte langdurige ziekte of ontslag.

De onderstaande analyses worden uitgevoerd op de 964 respondenten die ten vroegste op 54 jaar definitief zijn gestopt met werken.

## 11.2 Determinanten van de effectieve uittrede

In de volgende sectie gaan we aan de hand van een lineaire regressie analyse na welke factoren de effectieve uittredeleeftijd beïnvloeden. Wat zorgt er voor dat leerkrachten vroeger stoppen of langer aan de slag blijven. Hieronder bespreken we eerst alle variabelen die werden getest maar niet de significantiedrempel haalden, gevolgd door het multivariate regressie model.

### 11.2.1 Indicatoren die de effectieve uittredeleeftijd niet beïnvloeden

Een hele reeks kenmerken haalde de significantiedrempel niet of hadden een heel zwak effect. Een aantal van de indicatoren die in de literatuur als bepalend werden naar voor geschoven – en waarvan sommigen ook werden bevestigd in de secundaire analyses – bleken geen impact te hebben op de effectieve uittrede beslissing van de bevroegde leraren. Het gaat daarbij om indicatoren zoals het hebben van kinderen, het hebben van een werkende dan wel niet werkende partner, het huishoudelijk inkomen, de maandelijkse spaarmogelijkheid; een aanvullend pensioen, loopbaanonderbreking, ooit werkloos zijn geweest en al dan niet deeltijds werken. Indicatoren zoals het basisdiploma, de koepel of de inrichtende macht waartoe men behoort, of men al dan niet lid is van een vakbond hebben ook geen effect op de effectieve uittredeleeftijd. De drie schalen die de verschillende dimensies van de verzuchtingen weergeven – verzuchtingen naar tijd, verzuchtingen naar zelfontplooiing, arbeidsgerelateerde en materiële verlangens – haalden de significantiedrempel niet. Daarnaast hebben we allerlei aspecten van de arbeidssituatie van leerkrachten getest zoals relaties met de directeur, collega's, ouders en leerlingen, leeftijdsdiscriminatie, de afstand tussen leerkrachten en leerlingen, slachtofferschap, burn-out, reistijd naar het werk, conservatisme ten aanzien van de leerlingen, schoolorganisatie; extrinsieke arbeidstevredenheid; verbaal en fysiek slachtofferschap; mate van werkbetrokkenheid; en de aanwezigheid van rug- en stemklachten. Ook deze indicatoren bleken geen impact te hebben op de effectieve uittredeleeftijd. Hieronder bespreken we de factoren die wel een invloed hebben.

### 11.2.2 De beïnvloedende factoren

Zoals eerder aangegeven gebeuren de analyses van de determinanten van de uittrede op basis van de leerkrachten die een definitieve uittredeleeftijd hebben opgegeven. We weerhouden enkel de respondenten die op alle variabelen hebben geantwoord. In het eerste model (tabel 11.1) worden de variabelen getest die een significante invloed hebben op de uittredeleeftijd. De analyse wordt op

634 respondenten uitgevoerd<sup>93</sup>. Het relatieve grote verlies aan respondenten komt voornamelijk door het grote aantal ontbrekende antwoorden op de variabele onderwijsniveau. Indien we onderwijsniveau weglaten uit de analyses bekomen we 743 respondenten en blijft de sterkte van het effect en de significantie van de variabelen behouden. In het model dat hierop volgt (tabel 11.5) worden dezelfde variabelen gecontroleerd samen met het al dan niet gebruik maken van voltijds TBS. We voeren deze apart in omdat het logischerwijs een sterk effect heeft op de uittredeleeftijd en de andere variabelen. De verklaarde variantie van het model verdubbelt ook bijna. We krijgen een dermate sterk effect omdat 70% van de gestopte respondenten in onze dataset gebruik maakt van voltijds TBS. Vanaf een bepaalde leeftijd heeft het ook geen zin meer op TBS te gaan aangezien vanaf 60 jaar de leerkrachten onder het statuut van wettelijk vervroegd pensioen vallen.

In tabel 11.1 worden de resultaten van de lineaire regressie op de effectieve uittredeleeftijd weergegeven. Deze worden hieronder uitvoerig besproken.

### **Leeftijd, geslacht, onderwijsniveau**

Het volledige model verklaart 26% van de variantie in de effectieve uittredeleeftijd van leerkrachten. Onder controle van allerlei andere indicatoren willen vrouwelijke leerkrachten ongeveer 1 jaar en 1 maand vroeger uittreden dan mannelijke leerkrachten. Per jaar een leerkracht ouder wordt dan de gemiddelde leeftijd wil deze 10 maanden langer werken. Dit is logisch aangezien een leerkracht niet vroeger kan stoppen dan zijn huidige leeftijd. We merken ook significante verschillen in uittredeleeftijd tussen de onderwijsniveaus. Leerkrachten uit het lager onderwijs werken 8 maanden langer dan leerkrachten uit het kleuteronderwijs. Leerkrachten uit het secundair onderwijs treden 11 maanden later uit dan leerkrachten uit het kleuteronderwijs. Leerkrachten uit het CVO en DKO werken 1 jaar langer maar dit verschil is niet significant wat waarschijnlijk komt door het lage aantal respondenten in het CVO en DKO.

### **De rol van financiële aspecten**

Gekende variabelen zoals de subjectieve evaluatie van de financiële situatie van het gezin, eigenaarschap van een woning of het huishoudelijke inkomen blijken geen significante invloed te hebben. Alleen de variabele die nagaat of ze het erg vinden 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, werken gemiddeld 9 maanden langer dan leerkrachten die dit niet erg vinden. We merken zowel bij de werkende als de uitgetreden leerkrachten een gevoeligheid voor financiële factoren. Reeds uitgetreden leerkrachten kijken vooral naar het verlies van inkomen ten gevolge van de uittrede terwijl we bij de analyses omtrent de gewenste pensioenleeftijd vaststelden dat leerkrachten in de drukke periode van hun leven vooral rekening houden met de algemene financiële situatie van hun gezin.

---

<sup>93</sup> Wanneer we gebruik maakten van pairwise deletion merken we weinig verschillen, de effecten volgen allen dezelfde richting en blijven significant uitgezonderd het missen van het werk en het hebben van een partner is nu niet langer significant.

TABEL 11.1 LINEAIRE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN OP EFFECTIEVE UITTREDELEEFTIJD ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN (ENKEL GESTOPTEN, N=634)

|  | <b>Model 1</b> |             |             |
|--|----------------|-------------|-------------|
|  | <b>B</b>       | <b>Beta</b> | <b>Sig.</b> |
| Constante (intercept)  | 58.851         |             | ***         |
| <b>Sociaal-demografische variabelen</b>                          |                |             |             |
| Geslacht (ref. Man)  | -1.108         | -.222       | ***         |
| Leeftijd   | .836           | .161        | ***         |
| Onderwijsniveau (ref. Kleuteronderwijs)                          |                |             |             |
| Lager onderwijs  | .662           | .130        | *           |
| Secundair onderwijs  | .934           | .201        | ***         |
| Andere (CVO & DKO)   | 1.089          | .057        |             |
| <b>Financiële overwegingen</b>                                   |                |             |             |
| Erg inleveren rustpensioen (ref. Nee)                            | .727           | .129        | ***         |
| <b>Verwachtingen en verzuchtingen</b>                            |                |             |             |
| Attitude stoppen met werken (ref. Negatief)                      |                |             |             |
| Onverschillig  | .260           | .031        |             |
| Positief   | -.756          | -.138       | **          |
| Missen werk na pensioen  | .217           | .094        | *           |
| <b>Gezondheidsoverwegingen</b>                                   |                |             |             |
| Invloed werk op gezondheid (ref. Gunstige invloed)               |                |             |             |
| Geen invloed   | -.819          | -.173       | **          |
| Ongunstige invloed   | -1.020         | -.220       | ***         |
| Stress schaal  | -.138          | -.122       | **          |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>                                     |                |             |             |
| Werkdruk niet-lesgebonden act. (ref. Tevreden of zeer tevreden.) |                |             |             |
| Tussenbeide  | -.826          | -.152       | **          |
| Ontevreden of zeer ontevreden                                    | -.715          | -.147       | **          |
| <b>Invloed omgeving</b>  |                |             |             |
| Partner (ref. Ja)  | .744           | .109        | **          |
| N  |                |             | 634         |
| R <sup>2</sup>   |                |             | .255        |
| F-test   |                |             | 14.145      |
| (Sig.)   |                |             | (.000)      |

Significantieniveaus: \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001  
 Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

## De rol van verwachtingen en verzuchtingen

Bij de rol van verwachtingen en verzuchtingen zien we enkele uit internationale literatuur gekende variabelen bevestigd. Leerkrachten die positief staan ten opzichte van het moment dat ze stoppen met werken treden 9 maanden vroeger uit dan leerkrachten die er negatief tegenover staan. Leerkrachten die hier onverschillig tegenover staan verschillen niet significant van diegenen die er negatief tegenover staan.

De mate waarin leerkrachten aspecten van hun werk missen speelt ook een rol. Indien leerkrachten hun werk meer missen, treden ze ongeveer 3 maanden later uit.

## Gezondheidsmotieven

Het is opvallend dat gezondheidsoverwegingen een sterke rol spelen in het al dan niet vroeger uittreden. Ook in het vorige hoofdstuk bleken gezondheidsoverwegingen voor de werkenden een belangrijke invloed te hebben op de gewenste pensioenleeftijd. We vroegen aan de gestopte leerkrachten in welke zin de werksituatie een invloed had op hun gezondheid. In tabel 11.2 blijkt een groot deel van de gestopte leerkrachten (48.1%) een ongunstige invloed van het werk op de gezondheid te ondervinden.

TABEL 11.2 PERCENTAGE UITGETREDEN LEERKRACHTEN (54+) NAAR INVLOED VAN HET WERK OP GEZONDHEID (N=1168)

|                | Invloed werk op gezondheid |              |                    | Totaal |
|----------------|----------------------------|--------------|--------------------|--------|
|                | Gunstige invloed           | Geen invloed | Ongunstige invloed |        |
| <b>Gestopt</b> | 11.5%                      | 40.4%        | 48.1%              | 100%   |
|                | 108                        | 380          | 453                | 941    |

Bron: Databank leerkrachten 2011

Leerkrachten die een ongunstige invloed van het werk op de gezondheidstoestand ervaren stoppen ongeveer 1 jaar vroeger met werken dan diegenen die een positieve invloed ondervinden.

Ook de mate van stress speelt een sterke rol. Per eenheid extra op de stressschaal stoppen leerkrachten 2 maanden vroeger met werken of met andere woorden 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.

## Arbeidsomstandigheden en kwaliteit van het werk

Net zoals in de analyses omtrent de gewenste pensioenleeftijd heeft de voornaamste bron van onvrede een sterke invloed op de effectieve uittredebeslissing. We vroegen aan de gestopte leerkrachten in welke mate ze tevreden of ontevreden waren over 21 werkgerelateerde items. Daarna werd gevraagd drie factoren te kiezen uit die lijst van 21 items die een voornaamste bron van stress waren of waarover ze het minst tevreden waren, hun het zwaarst vielen of waar ze soms genoeg van hadden. In tabel 11.3 geven we de factoren weer die het vaakst werden gekozen uit de lijst van 21 items en zodoende een top drie van ontevredenheid vormen. We vinden voor de gestopte leerkrachten net dezelfde factoren terug als bij de werkende leerkrachten zoals kan worden nagegaan in het hoofdstuk van de gewenste pensioenleeftijd (Hoofdstuk 10 tabel 11.9). In hoofdstuk 12 over planlast wordt hier uitvoerig op ingegaan en maken we een verdere vergelijking tussen de werkende en gestopte leerkrachten.

TABEL 11.3 TOP DRIE ONTEVREDENHEID VOOR GESTOPTE (54+) LEERKRACHTEN (N=883)

| Top 3 ontevredenheid   | Werkenden |       |
|--|-----------|-------|
|  | n         | %     |
| 1. Werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten: vergaderingen, administratie, beleidsondersteuning   | 537       | 60.8% |
| 2. Veel veranderingen in het werk/veel aanpassingen aan nieuwe situaties (nieuwe handboeken, nieuwe onderwijsmethodieken, nieuwe overlegstructuren, nieuwe beoordelingscriteria,...) | 401       | 45.3% |
| 3. Emotionele belasting: motiveren jongeren, disciplineren jongeren, ontevreden ouders ontmoeten,...   | 195       | 22.1% |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Alleen de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten zoals vergaderingen, administratie of beleidsondersteuning blijft multivariaat een significant effect behouden op de uittredeleeftijd. In tabel 11.4 is een ruime meerderheid (64%) van de gestopte leerkrachten ontevreden of zeer ontevreden over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten. Slechts 12.2% van de gestopte leerkrachten is hierover tevreden of zeer tevreden.

TABEL 11.4 PERCENTAGE UITGETREDEN LEERKRACHTEN (54+) NAAR WERKDRUK DOOR NIET-LESGEBONDEN ACTIVITEITEN (N=924)

|                | Mate van tevredenheid over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten |             |                           |        |
|----------------|---|-------------|---------------------------|--------|
|                | Ontevreden of zeer ontevreden   | Tussenbeide | Tevreden of zeer tevreden | Totaal |
| <b>Gestopt</b> | 64%   | 23.8%       | 12.2%                     | 100%   |
|                | 591   | 220         | 113                       | 924    |

Bron: Databank leerkrachten 2011

De ontevredenheid over de niet-lesgebonden werkdruk heeft multivariaat een sterke invloed op de effectieve stopleeftijd (tabel 11.1). Leerkrachten die ontevreden zijn over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten stoppen ongeveer 9 maanden vroeger met werken dan diegenen die er tevreden over zijn.

### Invloed van de omgeving

We vroegen aan de gestopte leerkrachten of ze een partner hadden op het moment dat ze stopten met werken. Ongeveer 87% van de leerkrachten die later dan 54 jaar zijn gestopt had een partner of 13% had geen partner (niet in tabel opgenomen). Multivariaat heeft het hebben van een partner een significant effect op de effectieve uittredeleeftijd. Leerkrachten die geen partner hebben stoppen ongeveer 9 maanden later met werken dan diegenen die wel een partner hebben. Dit wijst er op dat net zoals bij de gewenste pensioenleeftijd alleenstaanden langer blijven werken waarschijnlijk omdat dit financieel noodzakelijk is en een groter deel van hun sociale contacten zich op het werk afspelen.

### 11.2.3 Invloed van TBS

Aangezien de definitieve leeftijd waarop de leerkrachten gestopt zijn met werken de afhankelijke variabele is, kunnen we de invloed nagaan van het al dan niet gebruik maken van voltijds TBS. Ongeveer 70% van de respondenten in onze dataset heeft gebruik gemaakt van de voltijdse TBS regeling (niet in tabel opgenomen). Multivariaat (tabel 11.5) heeft dit een sterk effect. Leerkrachten die gebruik maken van voltijds TBS stoppen ongeveer 2 jaar en 7 maanden vroeger dan leerkrachten die geen gebruik maken van TBS. Het effect is heel sterk en dat is ook logisch aangezien leerkrachten eens ze 60 jaar worden geen gebruik meer maken van de TBS regeling maar onder de regeling van het wettelijk vervroegd pensioen vallen. De verklaarde variantie van het model stijgt aanzienlijk tot 47%.

TABEL 11.5 LINEAIRE REGRESSIE: GESCHATTE WAARDEN OP EFFECTIEVE UITTREDELEEFTIJD ONDER CONTROLE VAN DEMOGRAFISCHE VARIABELEN EN TBS (ENKEL GESTOPTEN, N=631)

|   | Finaal Model |       |           |
|---|--------------|-------|-----------|
|   | B            | Beta  | Sig.      |
| Constante (intercept)   | 60.302       |       | ***       |
| <b>Sociaal-Demografische variabelen</b>                         |              |       |           |
| Geslacht  | -.654        | -.131 | ***       |
| Leeftijd  | .476         | .092  | **        |
| Onderwijsniveau (ref. kleuteronderwijs)                         |              |       |           |
| Lager onderwijs   | .433         | .085  |           |
| Secundair onderwijs   | .610         | .131  | **        |
| Andere (CVO & DKO)  | .690         | .036  |           |
| <b>Financiële overwegingen</b>                                  |              |       |           |
| Erg inleveren rustpensioen (ref. Nee)                           | .333         | .059  |           |
| <b>Verwachtingen en verzuchtingen</b>                           |              |       |           |
| Attitude stoppen met werken (ref. Negatief)                     |              |       |           |
| Onverschillig   | .257         | .031  |           |
| Positief  | -.353        | -.065 |           |
| Missen werk na pensioen   | .116         | .050  |           |
| <b>Gezondheidsoverwegingen</b>                                  |              |       |           |
| Invloed werk op gezondheid (ref. Gunstige invloed)              |              |       |           |
| Geen invloed  | -.607        | -.128 | **        |
| Ongunstige invloed  | -.931        | -.201 | ***       |
| Stress schaal   | -.097        | -.085 | *         |
| <b>Arbeidsomstandigheden</b>                                    |              |       |           |
| Werkdruk niet-lesgebonden act. (ref. Tevreden / zeer tevreden.) |              |       |           |
| Tussenbeide   | -.748        | -.138 | **        |
| Ontevreden of zeer ontevreden                                   | -.529        | -.109 | *         |
| <b>Invloed omgeving</b>   |              |       |           |
| Partner (ref. Ja)   | .463         | .068  | *         |
| <b>TBS</b>  |              |       |           |
| Voltijds TBS (ref. Nee)   | -2.543       | -.500 | ***       |
| N   |              |       | 631       |
| R <sup>2</sup>  |              |       | .466      |
| F-test  |              |       | 33.525*** |

Significantieniveaus: \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001  
Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Het valt op dat heel wat variabelen niet langer de significantiedrempel behouden of hun effect sterk verzwakt. Zo is het missen van het werk, de attitude ten opzichte van het pensioen niet langer significant. Dit wil zeggen dat leerkrachten die positief staan ten opzichte van het pensioen, TBS gebruiken om uit te treden. Ook het al dan niet erg vinden om in te leveren op het loon bij het stoppen met werken, wordt zwakker en is niet langer significant. Veel variabelen oefenen druk uit om vroegtijdig te stoppen en TBS maakt het mogelijk om hieraan toe te geven.

Het geslacht blijft een significant effect behouden maar is minder sterk. Dit wijst er op dat vrouwen meer gebruik maken van de TBS-maatregel. Wat erg opvalt is dat de variabelen over gezondheidsoverwegingen en arbeidsomstandigheden significant blijven, maar verzwakken. Zo stoppen leerkrachten die een ongunstige invloed van het werk op hun gezondheid ervaren ongeveer 11 maanden vroeger met werken. Per eenheid extra op de stressschaal stoppen leerkrachten 2 maanden vroeger met werken. Indien leerkrachten ontevreden zijn over de werkdruk van niet-lesgebonden activiteiten treden ze 6 maanden vroeger uit dan wanneer ze hier tevreden over zijn. Dit wil zeggen dat leerkrachten die een ongunstige invloed van het werk op hun gezondheid ervaren, hoge maten van stress ervaren of ontevreden zijn van de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten via TBS kunnen uitstromen. Daarnaast zorgt een negatieve ervaring van de niet-lesgebonden werkdruk, stress of de invloed van het werk op de gezondheid er voor dat leerkrachten ondanks controle voor TBS vroeger stoppen met werken.

Uit onze analyses is het duidelijk dat het afschaffen van de TBS-maatregel de uittredeleeftijd kan verhogen maar dan blijven de eerder genoemde gezondheidsproblemen, met name de rugklachten, 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.

Internationaal onderzoek heeft eveneens aangetoond dat vervroegd uittreden en stelsels van de sociale zekerheid (bijvoorbeeld werkloosheids- of invaliditeitsuitkering) zich als communicerende vaten lijken te gedragen (Cremer, Lozachmeur, & Pestieau, 2009; Schils, 2008). Dat dit ook bij leerkrachten het geval kan zijn wordt in onderstaande tabellen geïllustreerd waarbij we aan de werkende leerkrachten vroegen of ze gebruik zouden maken van hun resterende ziektedagen bij afschaffing van TBS of zouden blijven verder werken tot 60 jaar. Het gaat hier natuurlijk over een hypothetische toekomstige gebeurtenis waarbij vertekening onvermijdbaar is. Het geeft echter wel een indicatie van de mogelijke pistes. Bij een afschaffing van de TBS-regel zou 37% van de werkende leerkrachten de resterende ziektedagen opnemen, terwijl een even grote groep (37%) dit niet zou doen (27% weet het niet goed). Van de leerkrachten die aangeven dat ze voltijds TBS gaan gebruiken zou 59% de resterende ziektedagen opnemen in geval van afschaffing van TBS, tegenover 23% die dat niet zou doen. Bij de leerkrachten die geen gebruik willen maken van de voltijdse TBS-regeling zien we het omgekeerde: 16% zou gebruik maken van de resterende ziektedagen tegenover 67% die dit niet zou doen. Van diegene die nog niet weten of ze van TBS gebruik gaan maken, zou 26% gebruik maken de ziektedagen bij afschaffing van TBS. Vooral leerkrachten die momenteel reeds denken aan het gebruik van de TBS-regel zouden dus hun ziektedagen opnemen bij een afschaffing van TBS.



TABEL 11.6 PERCENTAGE WERKENDEN LEERKRACHTEN (45+) DIE VAN TBS GEBRUIK Zouden MAKEN NAAR GEBRUIK VAN ZIEKTEDAGEN NA AFSCHAFFING VAN TBS-REGEL (N=1728)

|  |                   | <b>Ik zou gebruik maken van mijn resterende ziekte­dagen in het geval dat de TBS-regel wordt afgeschaft</b> |                    |                                    |               |
|--|-------------------|---|--------------------|------------------------------------|---------------|
|  |                   | <b>Helemaal niet akkoord of niet akkoord</b>  | <b>Tussenbeide</b> | <b>Akkoord of helemaal akkoord</b> | <b>Totaal</b> |
| <b>Ik zou van de voltijdse TBS-regel gebruik maken</b> | Nee               | 66.9%<br>249  | 16.9%<br>63        | 16.1%<br>60                        | 100%<br>372   |
|  | Ja                | 23%<br>157  | 18.0%<br>123       | 59.0%<br>403                       | 100%<br>683   |
|  | Weet het nog niet | 33.4%<br>225  | 40.7%<br>274       | 25.9%<br>174                       | 100%<br>673   |
|  | Totaal            | 36.5%<br>631  | 26.6%<br>460       | 36.9%<br>637                       | 100%<br>1728  |

Bron: Databank leerkrachten 2011

We vroeger aan de leerkrachten eveneens of ze gewoon zouden doorwerken tot 60 jaar indien de TBS-regel afgeschaft zou worden. Hier stelt 42% van de werkende leerkrachten te zullen doorwerken tot 60 jaar, 34% zou niet doorwerken tot 60 jaar en 24% weet het nog niet goed. Als we dit bekijken naar de leerkrachten die van voltijds TBS gebruik zouden maken of niet merken we terug eenzelfde patroon. Van de leerkrachten die geen gebruik gaan maken van de voltijdse TBS-regel zou 71% gewoon doorwerken tot 60 jaar tegenover 16% dat dit niet zou doen. Bij leerkrachten die wel gebruik zouden maken van de voltijdse TBS regeling stelt 25% gewoon te blijven doorwerken tot 60 jaar tegenover 56% die niet zou doorwerken tot 60 jaar. Verder stelt 43% van de leerkrachten die nog niet weet of ze gebruik gaan maken van voltijds TBS dat ze verder gaan werken tot 60 jaar indien de TBS-regel afgeschaft wordt tegenover 21% die het nog niet weet. Hier blijkt dus uit dat het vooral de leerkrachten die geen gebruik zouden maken van de TBS-regeling zijn die verder werken tot 60 indien TBS afgeschaft wordt.

TABEL 11.7 PERCENTAGE WERKENDEN LEERKRACHTEN (45+) DIE VAN TBS GEBRUIK Zouden MAKEN NAAR LANGER WERKEN DAN 60 NA AFSCHAFFING VAN TBS-REGEL (N=1720)

|  |                   | <b>Als de TBS-regel zou worden afgeschaft, zou ik gewoon doorwerken tot 60 jaar</b> |                    |                                    |               |
|--|-------------------|---|--------------------|------------------------------------|---------------|
|  |                   | <b>Helemaal niet akkoord of niet akkoord</b>  | <b>Tussenbeide</b> | <b>Akkoord of helemaal akkoord</b> | <b>Totaal</b> |
| <b>Ik zou van de voltijdse TBS-regel gebruik maken</b> | Nee               | 16.3%<br>59   | 12.7%<br>46        | 71.1%<br>258                       | 100%<br>363   |
|  | Ja                | 56.2%<br>381  | 19.3%<br>131       | 24.5%<br>166                       | 100%<br>678   |
|  | Weet het nog niet | 21.2%<br>144  | 35.8%<br>243       | 43.0%<br>292                       | 100%<br>679   |
|  | Totaal            | 34.0%<br>584  | 24.4%<br>420       | 41.6%<br>716                       | 100%<br>1720  |

Bron: Databank leerkrachten 2011

We haalden reeds aan in de multivariate analyses dat leerkrachten die veel last hebben van stress of een slechte gezondheid TBS als alternatief exit kanaal gebruiken. We kunnen bijgevolg verwachten dat we vooral bij deze groep het communicerende vaten effect tussen vervroegde uitrede en stelsels van de sociale zekerheid kunnen opmerken. Dit wordt hieronder bevestigd: leerkrachten met meer stress, fysieke klachten en onvrede met niet-lesgebonden activiteiten zijn meer geneigd gebruik te maken van de resterende ziektedagen en niet langer dan 60 jaar te blijven werken indien de TBS-regel zou worden afgeschaft. Zo zou in dat geval 45.9% van de leerkrachten die hardnekkige rugproblemen ondervinden (en die ontstaan zijn naar aanleiding van de werksituatie) de resterende ziektedagen tegenover 32.9% van de leerkrachten die geen hardnekkige rugproblemen heeft (Tabel 11.8). Daarentegen wil 44.5% van de leerkrachten die geen hardnekkige rugklachten heeft tot 60 jaar blijven werken indien de TBS-regel afgeschaft zou worden tegenover 34.2% die hardnekkige rugproblemen heeft.

TABEL 11.8 PERCENTAGE WERKENDEN LEERKRACHTEN (45+) MET HARDNEKKIGE RUGPROBLEMEN NAAR GEBRUIK VAN ZIEKTEDAGEN OF LANGER WERKEN TOT 60 JAAR NA AFSCHAFFING VAN TBS-REGEL (N=1734)

|  |                     | <b>Hardnekkige rugproblemen die ontstaan zijn naar aanleiding van de werksituatie</b> |           |
|--|---------------------|---|-----------|
|  |                     | <b>Nee</b>  | <b>Ja</b> |
| <b>Ik zou gebruik maken van mijn resterende ziektedagen in het geval dat de TBS-regel wordt afgeschaft</b> | Akkoord             | 32.9%   | 45.9%     |
|  | of helemaal akkoord | 405   | 221       |
| <b>Als de TBS-regel zou worden afgeschaft, zou ik gewoon doorwerken tot 60 jaar</b>                        | Akkoord             | 44.5%   | 34.2%     |
|  | of helemaal akkoord | 549   | 162       |

Bron: Databank leerkrachten 2011

Eenzelfde patroon merken we op het gebied van stress naar aanleiding van de werksituatie. Zo geeft in tabel 11.9 50.8% van de leerkrachten die regelmatig of zeer vaak stress ervaren aan dat ze gebruik zouden maken van hun resterende ziektedagen in het geval dat de TBS regel afgeschaft wordt, tegenover 19.7% van de leerkrachten die nooit stress ervaren. Een omgekeerd patroon merken we bij de vraag of men zou blijven doorwerken tot 60 jaar indien de TBS-regel zou worden afgeschaft. Hier geeft 26.4% van de leerkrachten die regelmatig of zeer vaak stress ervaren aan dat ze langer zouden doorwerken tot 60 jaar tegenover 60.3% bij de leerkrachten die nooit stress ervaren.

TABEL 11.9 PERCENTAGE WERKENDEN LEERKRACHTEN (45+) MET STRESS NAAR GEBRUIK VAN ZIEKTEDAGEN OF LANGER WERKEN TOT 60 JAAR NA AFSCHAFFING VAN TBS-REGEL (N=1734)

|  |                             | <b>Stress naar aanleiding van de werksituatie</b> |              |                                |
|--|-----------------------------|---|--------------|--------------------------------|
|  |                             | <b>Nooit</b>                                      | <b>Soms</b>  | <b>Regelmatig of zeer vaak</b> |
| <b>Ik zou gebruik maken van mijn resterende ziektedagen in het geval dat de TBS-regel wordt afgeschaft</b> | Akkoord of helemaal akkoord | 19.7%<br>35                                       | 31.9%<br>314 | 50.8%<br>279                   |
| <b>Als de TBS-regel zou worden afgeschaft, zou ik gewoon doorwerken tot 60 jaar</b>                        | Akkoord of helemaal akkoord | 60.3%<br>105                                      | 47.1%<br>463 | 26.4%<br>144                   |

Bron: Databank leerkrachten 2011

Eenzelfde patroon merken we bij de (on)tevredenheid door de niet-lesgebonden activiteiten. 42% van de leerkrachten die zeer ontevreden zijn met de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten zou gebruik maken van de resterende ziektedagen in het geval dat de TBS-regel wordt afgeschaft tegenover 24.8% bij de leerkrachten die tevreden zijn over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten. Ongeveer 58.5% van de leerkrachten die tevreden of zeer tevreden zijn over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten zou tot 60 jaar doorwerken indien de TBS-regel afgeschaft zou worden tegenover 36.2% bij de leerkrachten die ontevreden of zeer ontevreden zijn over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten.

TABEL 11.10 PERCENTAGE WERKENDEN LEERKRACHTEN (45+) MET (ON)TEVREDENHEID NIET-LESGEBONDEN WERKDruk NAAR GEBRUIK VAN ZIEKTEDAGEN OF LANGER WERKEN TOT 60 JAAR NA AFSCHAFFING VAN TBS-REGEL (N=1734)

|  |                             | <b>Werkdruk door de niet-lesgebonden activiteiten: vergaderingen, administratie,</b> |                    |                                      |
|--|-----------------------------|--|--------------------|--------------------------------------|
|  |                             | <b>Tevreden of zeer tevreden</b>   | <b>Tussenbeide</b> | <b>Ontevreden of zeer ontevreden</b> |
| <b>Ik zou gebruik maken van mijn resterende ziektedagen in het geval dat de TBS-regel wordt afgeschaft</b> | Akkoord of helemaal akkoord | 24.8%<br>61  | 32.7%<br>145       | 41.9%<br>420                         |
| <b>Als de TBS-regel zou worden afgeschaft, zou ik gewoon doorwerken tot 60 jaar</b>                        | Akkoord of helemaal akkoord | 58.5%<br>144   | 42.9%<br>191       | 36.2%<br>361                         |

Bron: Databank leerkrachten 2011

We kunnen dus besluiten dat vooral die leerkrachten die momenteel aangeven dat ze TBS zullen gebruiken, hun ziektedagen zullen opnemen indien TBS zou worden afgeschaft. Verder zijn leerkrachten die rugklachten hebben, meer stress ervaren en ontevreden zijn over de niet-lesgebonden werkdruk meer geneigd TBS als alternatief uittredekanal te gebruiken. Waarschijnlijk zal ook deze groep meer gebruik maken van andere stelsels indien de TBS-maatregel afgeschaft zou worden.

### 11.3 Vergelijking gewenste pensioenleeftijd en de effectieve uittrede

In tabel 11.11 worden de resultaten van de multivariate analyses op de gewenste pensioenleeftijd van de werkenden en de multivariate analyses op de effectieve uittredeleeftijd van de gestopten schematisch naast elkaar weergegeven.

De effecten hebben zowel bij de gewenste pensioenleeftijd als bij de effectieve uittredeleeftijd dezelfde richting ook al zijn ze niet altijd bij beiden significant. Zo is het al dan niet hebben van een afbetaalde woning niet significant bij de effectieve uittredeleeftijd maar heeft het effect wel dezelfde richting namelijk dat een afbetaalde woning tot vroeger uittreden leidt. Hetzelfde geldt voor de niet significante effecten van deeltijds werken en arbeidsmoeheid. Naarmate leerkrachten meer arbeidsmoeheid vertonen stoppen ze vroeger met werken. Ook het deeltijds werken zorgt er voor dat leerkrachten vroeger stoppen met werken dan leerkrachten die voltijds werken wat er net zoals bij de gewenste pensioenleeftijd wederom op wijst dat deeltijds werken wordt gebruikt als alternatief uittredekanal en niet langer werken tot gevolg heeft. Deze effecten zijn weliswaar niet significant. Alleen de perceptie ten opzichte van de financiële situatie van het gezin volgt niet dezelfde richting bij de gewenste pensioenleeftijd en de effectieve uittredeleeftijd.

TABEL 11.11 OVERZICHT EFFECT VARIABELEN VOOR MULTIVARIATE ANALYSE VAN GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD

| Variabelen  | Sign. eff. gewenste pensioenleeftijd | Sign. eff. effectieve uittredeleeftijd | Zelfde richting effect |
|---|--------------------------------------|--|------------------------|
| Geslacht  | V                                    | V                                      | V                      |
| Leeftijd  | V                                    | V                                      | V                      |
| Onderwijsniveau                                       | V                                    | V                                      | V                      |
| Eigenaar woning                                       | V                                    |  | V                      |
| Perceptie financiële situatie van het gezin           | V                                    |  |                        |
| Erg om in te leveren bij het stoppen met werken?      |                                      | V                                      | V                      |
| Attitude stoppen met werken                           | V                                    | V                                      | V                      |
| Missen van het werk                                   | V                                    | V                                      | V                      |
| Partner   | V                                    | V                                      | V                      |
| Invloed van de werksituatie op de gezondheidstoestand | V                                    | V                                      | V                      |
| Stress  | V                                    | V                                      | V                      |
| Werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten           | V                                    | V                                      | V                      |
| Arbeidsmoeheid  | V                                    |  | V                      |
| Deeltijds werk  | V                                    |  | V                      |
| TBS   | NIET TESTBAAR                        | V                                      | /                      |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Gelijklopende significante effecten merken we bij de attitude omtrent het stoppen met werken en het missen van het werk. Naarmate men positiever staat omtrent het stoppen met werken gaan leerkrachten vroeger (willen) stoppen met werken. Naarmate leerkrachten het werk meer missen gaan ze later (willen) uittreden. 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 zijn opvallend. We kunnen dan ook 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.

## 11.4 Wanneer langer werken dan 60 jaar?

We vroegen aan de werkende en gestopte leerkrachten onder welke voorwaarden ze langer dan 60 jaar (hadden) willen blijven werken<sup>94</sup>. We gaven een lijst van 11 items waarvan ze er drie konden aanduiden. De items gaven de mogelijkheid een "ideale" eindeloopbaan te creëren. Naast de 11 items konden de respondenten zelf hun voorwaarden formuleren in een open vraag. Tabel 11.12 geeft weer onder welke subjectieve voorwaarden werkende en gestopte leerkrachten nog langer dan 60 jaar (hadden) willen blijven werken. De tabel werd gerangschikt naar de voorwaarden die het meest werden aangeduid door de werkende leerkrachten.

De twee koplopers die de werkende leerkrachten zouden aanzetten tot langer dan 60 jaar aan de slag te blijven, zijn vooral van financiële aard. Van de werkende leerkrachten wil 40% langer blijven werken dan 60 jaar onder voorwaarde dat ze minder uren voor de klas moeten staan met behoud van loon. Bij de gestopte leerkrachten bedraagt dit 28.4%. Ongeveer 30% van de werkende leerkrachten zou langer aan de slag willen blijven indien hun pensioen daardoor verhoogt. Bij de gestopte leerkrachten ligt dit een stuk lager met slechts 17.7%. De financiële voorwaarden zijn voor werkenden belangrijker dan voor gestopten. Een groot deel van de werkenden in onze dataset is jonger dan 51 jaar en wordt nog volop geconfronteerd met grote kosten (afbetalen van een huis, studerende kinderen,...). Anderzijds kan het verschil wijzen naar de positieve pensioenservaring van de gestopten. Uit het vorige hoofdstuk weten we dat de gestopte leerkrachten de pensionering positiever ervaren dan hetgeen de werkende leerkrachten verwachten. Waarschijnlijk zal het financieel gezien beter meevallen dan ze hadden verwacht. Op dit moment halen werkende leerkrachten er alleszins weinig bij om langer te werken aangezien dit niet noodzakelijk resulteert in een hoger pensioen wanneer het maximum loon reeds is bereikt. Het pensioen wordt namelijk berekend op basis van de laatste vijf dienstjaren. Deze redenen werden in de open vraag<sup>95</sup> meermaals aangehaald door zowel werkende als niet werkende leerkrachten:

*"Kleinere klassen, minder uren, minder stress en behoud van loon";*

- Leraresecundair onderwijs 48 jaar geeft reeds 26 jaar les

---

<sup>94</sup> Indien de gestopte leerkracht reeds langer dan 60 jaar had gewerkt, werd gevraagd onder welke voorwaarden ze nog langer hadden willen werken

<sup>95</sup> De open vraag luidde voor de werkenden: "Kunt u zeggen onder welke omstandigheden u langer dan tot uw 60 jaar zou willen doorwerken?" Voor de gestopten: "Kunt u zeggen onder welke omstandigheden u langer dan 60 jaar had willen doorwerken."

*"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

*"Goede werksfeer, minder uren werk met behoud loon, goed (hogere) verloning; uitzicht op meer pensioen";*

- Lerares CVO & DKO 50 jaar geeft reeds 20 jaar les

*"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

*"Belangrijkste motivatie = volledige wedde. Ik blijf werken tot 60 jaar omdat ik gescheiden ben en nog een woning moet afbetalen anders zou ik zeker kiezen voor 58 jaar";*

- Lerares secundair onderwijs 54 jaar geeft reeds 33 jaar les

*"Minder uren lesgeven maar wel jonge leerkrachten ondersteunen bij het lesgeven met behoud van loon";*

- Lerares lager onderwijs 48 jaar geeft reeds 25 jaar les

TABEL 11.12 OVERZICHT VOORWAARDEN OM LANGER DAN 60 JAAR AAN DE SLAG TE BLIJVEN VOOR WERKENDE EN NIET WERKENDE (45+) LEERKRACHTEN. MULTIPLE RESPONS (N=3124)

| Voorwaarden om langer dan 60 jaar te blijven werken   | Werkenden |       | Gestopten |       |
|---|-----------|-------|-----------|-------|
|   | n         | %     | n         | %     |
| 1. Op voorwaarde dat ik minder uren voor de klas moet staan met behoud van loon   | 705       | 40.2% | 311       | 28.4% |
| 2. Op voorwaarde dat mijn pensioen daardoor verhoogt  | 523       | 29.8% | 194       | 17.7% |
| 3. Op voorwaarde dat ik geen vergaderingen, administratie, beleidsondersteuning... meer moet doen met behoud van loon                 | 497       | 28.3% | 418       | 38.1% |
| 4. Onder geen enkele voorwaarde   | 455       | 25.9% | 360       | 32.8% |
| 5. Op voorwaarde dat ik inhoudelijk wat anders mag gaan doen (bijvoorbeeld: mentorschap, personeelssecretaris...) met behoud van loon | 405       | 23.1% | 247       | 22.5% |
| 6. Op voorwaarde dat ik mijn expertise kan doorgeven (bv. via het mentorschap)  | 331       | 18.9% | 258       | 23.6% |
| 7. Ik blijf ook zonder dat er aan deze voorwaarden voldaan is tot 60 jaar (of langer) werken  | 283       | 16.1% | /         | /     |
| 8. Op voorwaarde dat ik meer mijn eigen baas wordt (lesinhouden en methodieken zelf bepaal,...)                                       | 127       | 7.2%  | 145       | 13.2% |
| 9. Op voorwaarde dat ik minder verantwoordelijkheid krijg   | 117       | 6.7%  | 52        | 4.8%  |
| 10. Op voorwaarde dat ik meer verantwoordelijkheid krijg  | 47        | 2.7%  | 43        | 3.9%  |
| 11. Op voorwaarde dat ik andere collega's krijg   | 18        | 1.0%  | 36        | 3.3%  |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Zoals we reeds in de multivariate analyses van de gewenste pensioenleeftijd en de effectieve uittredeleeftijd aangaven, zijn de niet-lesgebonden activiteiten voor leerkrachten een grote belasting. Dit komt ook terug bij de subjectieve voorwaarden, 28.3% van de werkende leerkrachten en 38.1% van de gestopte leerkrachten zou langer dan 60 jaar blijven werken indien ze geen vergaderingen, administratie en dergelijke meer moesten doen met behoud van loon. Geen administratie of vergaderingen zijn een utopie maar het is een indicatie van hoe sterk dit leeft onder leerkrachten. Bij de gestopte leerkrachten is dit de voorwaarde die het vaakst werd

aangeduid in tegenstelling tot de financiële bij de werkenden, wat wijst op het belang van een grotere intrinsieke motivatie op het einde van de loopbaan. In de open vraag werd dit verder geïllustreerd:

*"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

*"Indien er minder administratieve rompslomp was geweest: agenda, behalen eindtermen, statistieken";*

- Gepensioneerde lerares secundair 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

*"Zinloze bewijzen op papier dat je werkt (bijvoorbeeld van elk werkoverleg een verslag (alsof het resultaat van het overleg nog geen bewijs genoeg is) En de oeverloze papierberg (bijvoorbeeld stageadministratie per leerling) drastisch verminderen";*

- Lerares secundair onderwijs 48 jaar geeft reeds 18 jaar les

*"Planlastvermindering, gewoon lesgeven maar niet al de administratie van gok, zorg, overleg met ouders, werkvergaderingen, alle surplus van bijkomende toetsafnames zoals EGGO VLOT toetsen, spellingstesten, die ons opgelegd worden en geen meerwaarde hebben!";*

- Lerares lager onderwijs 53 jaar geeft reeds 33 jaar les

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

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

*"Maximaal 15 kleuters in de klas/geen administratieve rompslomp o.a. agenda, leerlingvolgsystemen, werkmethodes... geen druk van hoger hand, geen vergaderingen (of weinig) en mentorschap";*

- Lerares kleuteronderwijs 51 jaar geeft reeds 28 jaar les

Op de vierde plaats geeft 26% van de werkende leerkrachten en 32.8% van de gestopte leerkrachten aan dat ze onder geen enkele voorwaarde langer dan 60 jaar willen blijven werken. Dit is frappant aangezien ze een utopische eindloopbaan konden samenstellen op basis van de andere items maar er toch voor kozen om onder geen enkele voorwaarde langer dan 60 jaar te blijven werken. Het verschil tussen werkende en gestopte leerkrachten kan waarschijnlijk toegewezen worden aan de positieve ervaring van de pensionering van de gestopte leerkrachten en het gebrek aan een intrinsieke voldoening op het einde van de loopbaan. Sommige leerkrachten vinden dat het op 60 jaar meer dan genoeg is geweest:

*"Enkel en alleen als ik financieel geen enkele andere keuze heb! Op die leeftijd nog moeten lesgeven aan 20 of meer 8 a 9 jarigen is niet te doen, vind ik";*

- Lerares lager onderwijs 47 jaar geeft reeds 26 jaar les

*"Het is geen kwestie van langer willen werken na 60 jaar. Het feit is dat ik er haast zeker van ben dat ik het na 60 jaar niet meer kan noch fysisch, noch psychisch,..";*

- Leraar secundair onderwijs 47 jaar geeft reeds 21 jaar les

*"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

*"Bij kleuters vind ik persoonlijk langer werken tot 60 niet verantwoord. Kleuters hebben jongere krachten nodig. Positief als je ouder bent, heb je meer een oma figuur";*

- Gepensioneerde lerares kleuteronderwijs 33 jaar lesgegeven

*"Kleuterleidster is één van de mooiste jobs. Het groot aantal kleuters, de zorg om ze allemaal stap voor stap hogerop te begeleiden vraagt zoveel van een 60+ dat er lichamelijke klachten, ziekten, opstapelden, klierkoorts - burn-out.";*

- Gepensioneerde lerares kleuteronderwijs 41 jaar lesgegeven

*"Langer werken dan 60 jaar in het BSO middenschool is psychisch niet houdbaar";*

- Gepensioneerde lerares kleuteronderwijs 34 jaar lesgegeven

Daartegenover staat item zeven waarbij 16% van de werkende leerkrachten aangeeft tot 60 jaar of langer te blijven werken onder de huidige voorwaarde<sup>96</sup>. Dit gaat vooral over leerkrachten met een hoge arbeidstevredenheid en intrinsieke motivatie zoals meermaals werd geïllustreerd in de open vraag:

*"Als mijn gezondheid het toelaat wil ik langer dan 60 jaar werken. Ik doe mijn job erg graag. Ik leef voor mijn job.";*

- Lerares lager onderwijs 52 jaar geeft reeds 30 jaar les

*"Plezier aan het lesgeven, contacten met collega's, leerlingen, ouders";*

- Gepensioneerde lerares kleuteronderwijs 41 jaar lesgegeven

*"Ik heb gewerkt tot 64 jaar omdat ik dit graag deed. En ik ben gestopt omdat er wijzigingen waren in de leerprogramma's";*

- Gepensioneerde leraar secundair onderwijs 28 jaar lesgegeven

*"De voldoening is nog altijd groot. Het besef, dat anderen u waarderen en nog nodig hebben!";*

- Lerares lager onderwijs 60 jaar geeft reeds 25 jaar les

*"De motivatie van het lesgeven op zich.";*

- Leraar CVO & DKO 58 jaar geeft reeds 36 jaar les

---

<sup>96</sup> Bij de gestopte leerkrachten werd dit niet bevraagd.



Ongeveer 23% van de werkende en 22% van gestopte leerkrachten geeft aan dat ze langer aan de slag willen blijven indien ze een andere jobinhoud krijgen zoals het mentorschap van jongere leerkrachten, personeelssecretaris met behoud van loon. Dit sluit nauw aan bij 19% van de werkende en 24% van gestopte leerkrachten die specifiek het belang van mentorschap of mogelijkheid om expertise door te geven aangaven als voorwaarde. Dit werd ook regelmatig aangehaald bij de open vraag:

*“Minder uren les, aangevuld met bv administratieve taken, mentorschap”;*

- Gepensioneerde lerares secundair onderwijs 39 jaar lesgegeven

*“Ik vind het niet verantwoord om na mijn 60ste nog tussen 25 peuters te werken. De kinderen hebben ook recht op iemand die dan fysiek helemaal in orde is. Na mijn 60ste zouden er andere taken moeten zijn weggelegd, niet meer een ganse klas, laat de jonge mensen werken, geef ons minder uren en aangepast werk”;*

- Lerares kleuteronderwijs 46 jaar geeft reeds 24 jaar les

*“Minder uren met behoud van loon, eventueel gecompenseerd door bv. mentorschap”;*

- Gepensioneerde leraar secundair onderwijs 38 jaar lesgegeven

*“Voor een kleuterleidster vind ik het zeer moeilijk om tot 60 of ouder te werken. Misschien met een collega-partner (ingroei leerkracht) als mentor of om 3e jaarsstudenten te begeleiden”;*

- Lerares kleuteronderwijs 51 jaar geeft reeds 30 jaar les

Ongeveer 7% van de werkende leerkrachten tegenover 13% van de gestopte leerkrachten stelde als voorwaarde het verlangen naar meer autonomie. Ongeveer 7% van de werkende leerkrachten zou langer aan de slag blijven indien ze minder verantwoordelijkheden kregen. Bij de gestopte leerkrachten bedraagt dit 5%. Terwijl 3% van de werkende en 4% van de gestopte leerkrachten langer aan de slag zou blijven bij meer verantwoordelijkheden. Slechts 1% van de werkende leerkrachten en 3% van de gestopte leerkrachten gaf aan dat ze andere collega's willen voor ze langer aan de slag (zouden) blijven dan 60 jaar.

Dit ondersteunt onze vorige conclusie waarbij vooral financiële *incentives* en arbeidsomstandigheden leerkrachten motiveren al dan niet langer aan de slag te blijven.

## 11.5 Besluit determinanten van de uittrede

Door de hoge mate van consistentie van de significante effecten en de richting van de effecten bij de gewenste pensioenleeftijd die de werkenden koesteren en de effectieve uittredeleeftijd die de gestopten hebben gekozen, kunnen we 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.

De effectieve uittredeleeftijd wordt beïnvloed door enkele vaak aan de uittrede gerelateerde variabelen: vrouwen, leerkrachten met een partner, leerkrachten die positief tegenover het stoppen met werken staan, stoppen effectief vroeger met werken dan mannelijke leerkrachten, leerkrachten zonder partner en leerkrachten die negatief staan tegenover het stoppen met werken. Financiële overwegingen hebben een invloed op het al dan niet langer werken. Leerkrachten die het erg vinden in te leveren op het loon bij de pensionering, stoppen effectief later met werken dan diegenen die dit niet erg vinden. Het belang van financiële incentives wordt ook veelvuldig aangehaald in de open vragen. Leerkrachten die hun werk denken te missen na het pensioen treden later uit dan diegenen die hun werk niet missen.

Daarnaast valt het op dat gezondheidsoverwegingen en de arbeidsomstandigheden sterk doorwegen in de beslissing te stoppen. 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. Deze gezondheidsaspecten hangen nauw samen met de arbeidsomstandigheden. 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. Ook onder controle van het al dan niet gebruik maken van voltijds TBS bleven deze variabelen rond gezondheidsoverwegingen en arbeidsomstandigheden hun effect behouden terwijl enkele van de uit internationaal onderzoek gekende variabelen niet langer significant waren. 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 vanaf 60 jaar men niet meer van TBS gebruik kan maken maar in het stelsel van vervroegd pensioen valt. De effecten van een ongunstige invloed van het werk op de gezondheid en de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten daalde lichtjes wat er op wijst dat leerkrachten die hieromtrent een negatieve ervaring hebben TBS als uittredekanaal gebruiken maar dat dit, ondanks de mogelijkheid voor TBS, een significant effect blijft hebben op de effectieve uittredeleeftijd. Dit bevestigt op een statistische wijze de informatie uit de diepte-interviews en de open vragen waarbij leerkrachten meermaals wezen op de niet-lesgebonden werkdruk en het effect dat dit had op de mentale gezondheid en op de motivatie om te blijven werken.

De resultaten van de analyses suggereren dat het afschaffen van de TBS-maatregel de uittredeleeftijd kan verhogen. Daar staat echter een prijs tegenover: de eerder genoemde gezondheidsproblemen, alsook de onvrede met de niet-lesgebonden werkdruk blijven aanwezig. 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. Internationaal onderzoek toont eveneens aan dat vervroegd uittreden en stelsels van de sociale zekerheid (bijvoorbeeld werkloosheids- of invaliditeitsuitkering) zich als communicerende vaten gedragen (Cremer, Lozachmeur, & Pestieau, 2009; Schils, 2008). Ons eigen onderzoek levert hiervoor ook al indicaties, aangezien leerkrachten die rugklachten hebben, meer stress ervaren en ontevreden zijn over de niet-lesgebonden werkdruk, meer aangaven om bij een mogelijke afschaffing van de TBS-regel gebruik te zullen maken van de resterende ziektedagen en niet tot 60 jaar zullen blijven werken dan leerkrachten die geen rugklachten of stress ervaren of

tevreden zijn over de niet-lesgebonden werkdruk. Opvallend is ook dat de leerkrachten die van plan zijn voltijds TBS te gebruiken het vaakst aangaven hun ziekte-dagen te zullen opnemen of niet tot 60 jaar willen blijven doorwerken indien de TBS regel afgeschaft zou worden.

Als we de analyses van de gewenste pensioenleeftijd met de analyses van de effectieve uittredeleeftijd vergelijken dan valt de consistentie tussen de twee sterk op zoals bleek uit tabel 11.13. Vooral de gelijklopende effecten van de arbeidsomstandigheden en gezondheidsoverwegingen vallen op. 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. Dit zorgt er ook voor dat leerkrachten effectief vroeger uittreden. Hieronder geven we een overzicht van de factoren die de effectieve pensioenleeftijd beïnvloeden, geordend naar de mogelijkheid dat het beleid deze kan beïnvloeden.

TABEL 11.13 OVERZICHT VAN FACTOREN DIE EFFECTIEVE PENSIOENLEEFTIJD BEÏNVLOEDEN NAAR BELEIDSMOGELIJKHEDEN

| <b>Niet beïnvloedbaar door het beleid</b>  | <b>Gedeeltelijk beïnvloedbaar door het beleid</b>  | <b>Beïnvloedbaar door het beleid</b>  |
|--|--|---|
| <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 naar gelang 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



## Hoofdstuk 12. De onvrede van de senior leerkracht

De onvrede met de werkdruk heeft repercussies op de mentale gezondheid, de gewenste en uiteindelijk ook op de effectieve uittredeleeftijd. In dit hoofdstuk zoeken we naar de voornaamste factoren van ontevredenheid. We trachten tevens de ontevredenheid met niet lesgebonden activiteiten te verklaren. Dit hoofdstuk viel in eerste instantie buiten de eigenlijke onderzoeksopdracht. Aangezien 'planlast' als zeer belangrijk uit onze analyses kwam en tevens zo prominent aanwezig was in de diepte-interviews, achten we het aangewezen dit onderwerp toch uit te diepen. In onze dataset beschikken we over een uitgebreide reeks vragen die peilen naar ontevredenheid bij leerkrachten. We trachten deze ontevredenheid verder te begrijpen aan de hand van diepte-interviews met verschillende actoren uit het veld (vakbondsafgevaardigden, directeurs, inspectie, leerkrachten). In sectie 1 bespreken we de ontevredenheid van leerkrachten in cijfers op basis van de survey. In sectie 2 gaan we op basis van de diepte-interviews en literatuur op zoek naar verklaringen voor de belangrijkste onvrede.

### 12.1 (On)tevredenheid bij leerkrachten in cijfers

We vroegen aan de leerkrachten in welke mate ze tevreden of ontevreden waren over 21 werkgerelateerde items (tabel 1). Uit een selectie van 21 items zijn leerkrachten het vaakst ontevreden over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten. Maar liefst 61% van de leerkrachten is ontevreden tot zeer ontevreden over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten zoals vergaderingen, administratie, beleidsondersteuning, enzovoort. Ongeveer 26% is noch tevreden, noch ontevreden en slechts 14% is tevreden tot zeer tevreden met dit aspect van het werk. Uit de vorige hoofdstukken bleek dat deze tevredenheid belangrijk is voor mentale gezondheid, en uiteindelijk ook de gewenste pensioenleeftijd en de effectieve uittredebeslissing beïnvloedt. Op nummer 2 staan de hoge mate van 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 of zeer ontevreden over tegenover slechts 20% die tevreden of zeer tevreden is over de hoeveelheid aan veranderingen. Vanaf het 3<sup>de</sup> item is het percentage leerkrachten dat tevreden of ontevreden is meer in balans en is er een grotere proportie van de leerkrachten tevreden dan ontevreden. Zo is 30% van de leerkrachten ontevreden of zeer ontevreden over de promotiemogelijkheden tegenover 33% die hier tevreden of zeer 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". De mogelijkheid tot promotie en jobdifferentiatie vormt dan ook al langer een heikel punt in het onderwijs.

TABEL 12.1 ARBEIDSTEVEDENHEID VAN (45+) LEERKRACHTEN IN PERCENTAGES (WERKENDEN EN GESTOPTEN, N=3124)

| Item   |   | <b>Ze<br/>er<br/>ontevreden<br/>of<br/>ontevreden</b> | <b>Tussen<br/>beide</b> | <b>Tevreden<br/>of zeer<br/>tevreden</b> | <b>Totaal</b> |
|--|---|---|-------------------------|--|---------------|
| 1. Werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten: vergaderingen, administratie, beleidsondersteuning,...   | % | 60.5  | 25.6                    | 13.9                                     | 100 (n=2908)  |
| 2. Veel veranderingen in het werk/veel aanpassingen aan nieuwe situaties (nieuwe handboeken, nieuwe onderwijsmethodieken, nieuwe overlegstructuren, nieuwe beoordelingscriteria,...) | % | 46.6  | 33.3                    | 20.1                                     | 100 (n=2844)  |
| 3. Uw promotiemogelijkheden  | % | 30.1  | 36.6                    | 33.3                                     | 100 (n=1965)  |
| 4. Ondersteuning bij onderwijsvernieuwingen of veranderingen   | % | 28.6  | 41.1                    | 30.3                                     | 100 (n=2867)  |
| 5. Mate van ondersteuning door directie  | % | 27.3  | 30.7                    | 42.1                                     | 100 (n=2870)  |
| 6. Werkdruk door lesgebonden activiteiten: lesvoorbereiding, lesgeven, nawerk, ...   | % | 23.7  | 33.5                    | 42.8                                     | 100 (n=2835)  |
| 7. Emotionele belasting: motiveren jongeren, disciplineren jongeren, ontevreden ouders ontmoeten, ...  | % | 23.4  | 38.7                    | 37.9                                     | 100 (n=2832)  |
| 8. Inspraak bij dingen die met uw werk te maken hebben   | % | 22.0  | 34.8                    | 43.3                                     | 100 (n=2899)  |
| 9. Beschikbaarheid van didactische middelen  | % | 20.6  | 25.1                    | 54.3                                     | 100 (n=2899)  |
| 10. Mogelijkheden om bij te leren tijdens uw uren  | % | 19.2  | 28.9                    | 51.9                                     | 100 (n=2786)  |
| 11. Taakverdeling onder de leerkrachten bij u op school  | % | 18.4  | 31.6                    | 50.1                                     | 100 (n=2871)  |
| 12. Fysieke werkomstandigheden: lawaai, verluchting, temperatuur,...   | % | 18.3  | 23.1                    | 58.6                                     | 100 (n=2843)  |
| 13. Accent op competenties in plaats van kennis  | % | 16.8  | 45.0                    | 38.2                                     | 100 (n=2768)  |
| 14. Reistijd woon-werk   | % | 10.2  | 11.5                    | 78.3                                     | 100 (n=2799)  |
| 15. Mate waarin u initiatief kunt nemen  | % | 9.8   | 23.9                    | 66.4                                     | 100 (n=2886)  |
| 16. Loon (inclusief eventueel andere voordelen)  | % | 8.4   | 20.3                    | 71.4                                     | 100 (n=2902)  |
| 17. Uurregeling waarin u werkt   | % | 7.0   | 15.0                    | 78.0                                     | 100 (n=2901)  |
| 18. Hoge verantwoordelijkheden die u draagt  | % | 6.6   | 31.4                    | 62.0                                     | 100 (n=2603)  |
| 19. Relatie met collega's  | % | 5.8   | 15.8                    | 78.4                                     | 100 (n=2945)  |
| 20. Vakantieregeling   | % | 1.5   | 3.9                     | 94.6                                     | 100 (n=2870)  |
| 21. Werkzekerheid  | % | 1.2   | 2.6                     | 96.2                                     | 100 (n=2875)  |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Op de 4de plaats van de (on)tevredenheidsbarometer staat de ondersteuning die wordt ervaren bij onderwijsvernieuwingen. Ongeveer 29% van de leerkrachten is ontevreden tot zeer ontevreden met de ondersteuning bij onderwijsvernieuwingen tegenover 41% die noch tevreden, noch ontevreden is en 30% die tevreden tot zeer tevreden is. Over de ondersteuning die wordt ervaren

door de directie is 27% ontevreden of zeer ontevreden tegenover 31% tussen beide en 42% tevreden of zeer tevreden. Vervolgens is ongeveer 23% van de leerkrachten ontevreden of zeer ontevreden over de werkdruk door lesgebonden activiteiten zoals lesvoorbereiding, lesgeven, nawerk, ... en de emotionele belasting die veroorzaakt wordt door het motiveren en disciplineren van jongeren, ontevreden ouders ontmoeten, enzovoort tegenover 37.9% die hierover tevreden is.

Wanneer we naar het andere uiteinde van de ordening kijken dan blijken leerkrachten zeer tevreden te zijn over de werkzekerheid en de vakantieregeling. Ongeveer 95% van de leerkrachten is tevreden of zeer tevreden met de werkzekerheid en de vakantieregeling. 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.

Dit bevestigt het beeld dat leerkrachten over het algemeen gelukkig zijn in hun job. Toch wijst de (on)tevredenheidsbarometer op twee belangrijke knelpunten: de onvrede met de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten en de hoeveelheid aan veranderingen. Deze twee aspecten staan niet los van elkaar. Veranderingen in overlegstructuren of nieuwe beoordelingscriteria brengen bijvoorbeeld noodgedwongen extra niet-lesgebonden werk met zich mee. Hetzelfde kan gesteld worden in verband met de ondersteuning bij onderwijsvernieuwingen en ondersteuning van de directie. Indien de onderwijsvernieuwingen bijvoorbeeld ongestructureerd en zonder ondersteuning worden ingevoerd, brengt dit extra belasting mee voor diegenen die de vernieuwingen moeten uitvoeren, in casu de individuele leerkrachten. De onvrede met de, vanuit het oogpunt van het lerarenkorps vaak ondoordachte, onderwijsvernieuwingen kwamen ook in alle diepte-interviews aan bod.

Tabel 12.2 illustreert de (on)tevredenheid met onderwijsvernieuwingen. Ongeveer 42% vindt dat de vernieuwingen in het onderwijs niet planmatig of gestructureerd gebeuren tegenover ongeveer 18% die dit wel vinden. Daarnaast vindt ongeveer 55% van de leerkrachten dat de vernieuwingen in een te snel tempo worden doorgevoerd. Volgens 65% van de leerkrachten zijn de onderwijsvernieuwingen niet afgestemd op de noden en behoeften van de leerkrachten. Leerkrachten hebben overwegend het gevoel dat onderwijsvernieuwingen onvoldoende rekening houden met de lesgever zelf. Ongeveer 39% van leerkrachten vindt dat vernieuwingen in het onderwijs vaak weinig meerwaarde hebben tegenover 49% die geen uitgesproken mening heeft en 22% die hier niet akkoord mee gaat.

TABEL 12.2 TEVREDENHEID MET ONDERWIJSVERNIEUWINGEN VAN (45+) LEERKRACHTEN IN PERCENTAGES (WERKENDE EN GESTOPTEN, N=2984)

| Item  |   | Helemaal<br>niet<br>akkoord of<br>niet<br>akkoord | Tussen<br>beide | Akkoord<br>of<br>helemaal<br>akkoord | Totaal       |
|---|---|---|-----------------|--------------------------------------|--------------|
| 1. Vernieuwingen in het onderwijs gebeuren planmatig en gestructureerd                                | % | 42.0  | 40.5            | 17.5                                 | 100 (n=2982) |
| 2. De vernieuwingen worden in een te snel tempo doorgevoerd   | % | 13.1  | 31.7            | 55.2                                 | 100 (n=2975) |
| 3. De onderwijsvernieuwingen zijn meestal goed afgestemd op de noden en behoeften van de leerkrachten | % | 65.0  | 30.3            | 4.7                                  | 100 (n=2977) |
| 4. Vernieuwingen in het onderwijs hebben vaak weinig meerwaarde                                       | % | 22.2  | 38.9            | 38.9                                 | 100 (n=2984) |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

Het is duidelijk dat bovenstaande besproken ontevredenheid en de ontevredenheid met de onderwijsvernieuwingen nauw samenhangen met het begrip planlast. We werden in dit onderzoek snel geconfronteerd met de haast mysterieuze sfeer die rond dit begrip hangt. Van leerkrachten kregen we te horen dat dit extra werk noodzakelijk was om te voldoen aan de eisen van de inspectie. De inspectie blijkt echter weinig formele vereisten te stellen aan hetgeen leerkrachten dienen aan te leveren. Andere instanties spreken van een fenomeen dat "ongrijpbaar" is geworden dat "van overal en nergens komt". In de volgende paragrafen trachten we de informatie uit de open gesprekken te synthetiseren. Hiermee willen we dat haast ongrijpbaar fenomeen iets beter vatten, aangezien het telkens opnieuw opduikt in de statistische analyses.

## 12.2 Wat is 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

*"Er moet te veel bewezen worden in het onderwijs (administratie!!!) Vertrouwen in de leraar?"*

- Lerare secundair onderwijs 56 jaar geeft reeds 35 jaar les

*"Verlost worden van de meeste administratieve taken zodat ik meer tijd had voor mijn leerlingen. De bij te houden paperassen liepen de laatste jaren de spuigaten uit."*

- Gepensioneerde lerare secundair onderwijs 35 jaar lesgegeven



*"Er moet gestopt worden met steeds meer papieren, opdrachten. Geen veranderingen zonder een ernstig, statistisch gefundeerd, wetenschappelijk onderzoek"*

- Leraar (CVO/DKO) 52 jaar geeft reeds 28 jaar les

*"De laatste 5 jaar is het papierwerk almaar toegenomen; Dit zorgt voor werkdruk ook na school moet je steeds meer en meer uren kloppen zodat je voor jezelf bijna geen tijd meer hebt. Toezichten op de speelplaats, voor en na school toezicht wegen zwaar door. Een middag zou een rustpauze moeten zijn. Directie is met weinig anders bezig dan paperassen..."*

- Lerares lager onderwijs 53 jaar geeft reeds 33 jaar les

*"Ik ben vooral gestopt door de schoolactiviteiten op niet-schoolmomenten. Bijvoorbeeld allerlei feesten, zinloze vergaderingen, klusjesdagen op zaterdag, enz... Ik beklaag de jonge collega's indien dat zo verder gaat. EN WAT IS PLANLASTVERMINDERING? EEN MOOI WOORD!"*

- Gepensioneerde leraar kleuter onderwijs 36 jaar lesgegeven

*"Planlastvermindering, gewoon lesgeven maar niet al de administratie van gok, zorg, overleg met ouders, werkvergaderingen, alle surplus van bijkomende toetsafnames zoals EGGO VLOT toetsen, spellingstesten, die ons opgelegd worden en geen meerwaarde hebben!"*

- Lerares lager onderwijs 53 jaar geeft reeds 33 jaar les

*"Wat mij zo demotiveert in het huidige onderwijs is dat je er steeds meer tijd moet instoppen terwijl je steeds minder voldoening krijgt. Steeds meer tijd: Het houdt niet meer op! Er staat geen tijdslimiet op onze job. Er worden eisen gesteld en wij moeten maar zorgen dat we eraan voldoen. Als poppetjes aan een touwtje. De dagen dat ik werk, ben ik op school bezig tot half 6, kwart over 6. Vaak tussen de middag boterhammen opeten terwijl je vergadert. Wanneer ik dan thuis kom, snel eten maken en alweer bezig zijn voor school. In mijn vrije dagen: naar school voor multidisciplinair overleg, voor vergaderingen. En een hoop nutteloos werk doen. Waarom? Omwille van de inspectie. We hebben werkpunten gekregen voor WO en muzische vorming. (Wie niet?) Inspectie heeft laten horen dat ze er niet voor zijn dat je een handboek volgt. Resultaat? We zitten allemaal opnieuw het warm water uit te vinden. Voor WO bijvoorbeeld moeten we dan per thema noteren aan welke doelstellingen we werken. Dat is een selectie uit 568 of 586 doelen. Uren ben je daarmee bezig. Terwijl de doelen in de handboeken vermeld staan!! Maar, nee! Dat mogen wij niet doen. En die rotinspectrice is ondertussen met pensioen maar toch durft onze directeur niet het risico lopen. Begrijpelijk. Stel je maar eens voor dat we daardoor een slecht verslag krijgen. En die doelen. Weet u welke er tussen staan? Dat leerlingen moeten kunnen verwoorden dat een deur dient om naar buiten en naar binnen te gaan, dat een stoel een volwassen persoon moet kunnen dragen. (2de graad). Zo staan er nog van die stupide dingen in. Tegenwoordig kunnen de kinderen blijkbaar niets meer vanzelf leren. Alles moet nadrukkelijk onderwezen worden. Straks moeten we hen nog leren hoe ze hun hersenen moeten bevelen als ze willen stappen. De doelen van muzische vorming zijn helemaal overbevraagd. Bovendien zijn wij daar niet voor opgeleid. [...] Ik heb tegenwoordig het gevoel dat je in het onderwijs alles maar eens moet aanraken. Ze moeten het precies niet meer echt kennen. Als je er maar over gesproken hebt, as je het maar eens hebt uitgelegd. En dan weer verder. Maar ze kunnen het daarmee niet. En de volgende stap gaat dan*

*weer moeilijker want er is geen stevige fundering. En in het onderwijs zitten nu juist heel veel perfectionistische mensen. Als je het gevoel hebt dat je geen goede basis meer kan leggen, dat je geen kwaliteit meer kan leveren omdat het niet meer mag dan geraak je gefrustreerd! Burn-out."*

- Lerares lager onderwijs 54 jaar geeft reeds 34 jaar les

Bovenstaande citaten geven een indicatie van wat achter de onvrede met niet lesgebonden werkdruk en veelheid aan veranderingen schuil gaat. Niemand zal ontkennen dat het onderwijs nood heeft aan planning, voorbereiding, overleg en naverwerking. Het probleem ontstaat blijkbaar vanaf het ogenblik dat de schriftelijke neerslag die van de leerkrachten wordt verwacht door schoolbesturen, inspecteurs, directeurs en zorgbegeleiders als onnuttig wordt ervaren. Leraren hebben de indruk dat ze vooral bezig zijn met het verzamelen en het schriftelijk vastleggen van "bewijsstukken" ter verantwoording van al het werk dat ze zouden moeten doen. Hierdoor ontstaat frustratie vooral wanneer de indruk ontstaat dubbel of onnuttig werk te leveren om louter in orde te zijn met 'de papieren'. *"Je bent een goeie leerkracht als je met je papierwinkel in orde bent."* De frustratie ontstaat uit de indruk dat veel administratief werk enkel dient om zichzelf controleerbaar te maken.

Leerkrachten verstaan onder planlast alle taken die naast de lesopdracht<sup>97</sup> opgenomen moeten worden en die als 'te veel' worden ervaren. Het gaat dan over opdrachten die volgens de leerkrachten weinig of geen kwalitatieve meerwaarde bieden. Hieronder vallen taken die strikt genomen administratie zijn, zoals het bijhouden van leerlingvolgsystemen, het opstellen van een jaarplanning en de GOK-administratie. Daarnaast behelst het ook niet administratieve taken of opdrachten die niet noodzakelijk papierwerk inhouden, zoals personeelsvergaderingen, multidisciplinair overleg, schoolfeesten en toezicht houden. Planlast verwijst derhalve naar de werkdruk door hoge taakeisen en verwachtingen die aan het personeel expliciet, maar vooral ook impliciet worden opgelegd en die weinig te maken hebben met lesgeven. Vergaderingen of administratief werk vormt op zich geen probleem. Leerkrachten hebben echter het gevoel dat ze overstelpt worden vanuit verschillende instanties om te voldoen aan allerlei (administratieve) eisen die volgens hen weinig meerwaarde bieden of wanneer ze allemaal gecombineerd en niet gecoördineerd worden een grote hoeveelheid aan frustratie en onnuttig (dubbel) werk veroorzaken. Dit gevoel wordt nog versterkt door de onduidelijkheid die heerst over wat, door welke instantie aan de leerkrachten kan worden gevraagd. Opvallend is dat leerkrachten niet goed weten waar al die eisen vandaan komen. Vaak wordt de inspectie met de vinger gewezen.

---

<sup>97</sup> De lesopdracht bestaat (in grote lijnen) uit de lesvoorbereidingen, het bijhouden van een agenda, het lesgeven zelf en het nawerk (dit is bijv. verbeterwerk van toetsen en taken). De lesopdracht is de hoofdopdracht en wordt uitgedrukt in de contractuele uren.

### 12.2.1 Oorzaken van planlast

Onderzoek van Van Gysel (Van Gysel, 2009) geeft aan dat verschillende instanties eisen stellen of richtlijnen formuleren met betrekking tot de vorm en de inhoud van het onderwijsproces. Dergelijke eisen en richtlijnen komen onder meer vanuit de centrale overheid, de inspectie, de CLB's, de koepelorganisaties, de schoolbesturen, de pedagogische begeleidingsdiensten en de directeur. Indien die eisen niet op elkaar worden afgestemd, kan de leerkracht worden geconfronteerd met een overvloed aan formulieren, verslagen, rapporten en documenten die leiden tot een gevoel van overmatige werkdruk en zinloos werk. Leerkrachten staan dan voor een heuse papierberg: plannings-, voorbereidings-, evaluatie- of verslagdocumenten in functie van ontwikkelingsdoelen en eindtermen, leerplannen, schoolwerkplan, actieplannen, pedagogisch project, volgsysteem, vraaggestuurde nascholing, nascholingsplan, participatieve schoolcultuur enzovoort. Het is voor hen vaak onduidelijk of ze de documenten moeten maken voor de inspectie, de begeleiding, de directie of 'Brussel'.

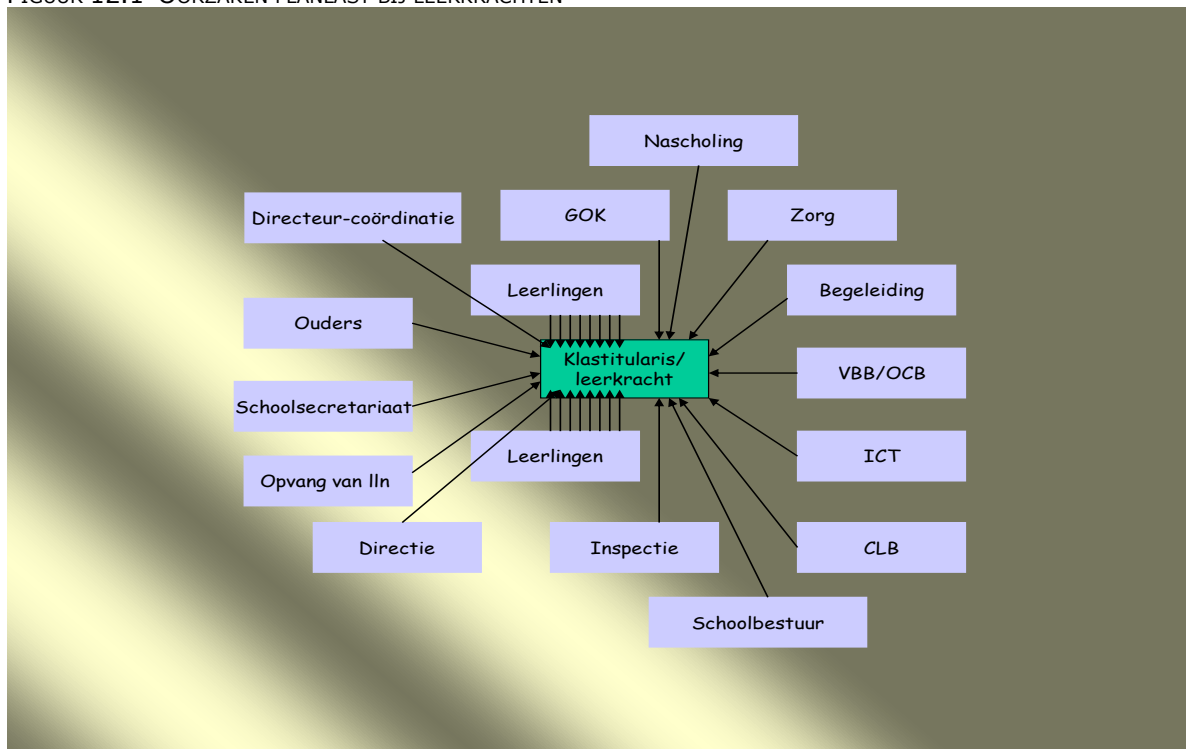
Daarnaast creëert de juridisering van het onderwijs en het mondig worden van ouders en leerlingen voor bijkomend werk (Mahieu 2004). Bij heel wat leerkrachten groeit het gevoel dat ze zich moeten "indekken". Dit kan er voor zorgen dat er een gevoel heerst dat men gewoon in orde moet zijn door alles op papier te zetten en alles bij te houden zodat men zich kan verantwoorden in geval van betwisting (zie ook Habermas, 1988). Het onderwijs is voor een groot deel een leefwereld waar interpersoonlijke contacten, waarden en een intrinsieke motivatie van de leerkracht centraal staan. Wanneer van een leerkracht wordt verwacht dat zijn doen en laten op elk niveau meetbaar wordt, kan dit zorgen voor een uitholling van zijn intrinsieke motivatie. De leerkracht heeft dan het gevoel dat hij of zij zich niet meer met de essentie van zijn beroep kan bezighouden maar veel energie moet spenderen aan zich te verantwoorden, prestaties meetbaar te maken of in te dekken tegen mogelijke klachten (Troman, 2000). Of zoals een respondent op onze vragenlijst schreef: *"Men geeft elkaar allemaal werk, men is nog nooit zo veel bezig geweest, maar is het rendement wel navenant? Ik vul zoveel papieren in dat ik tegenwoordig gok in welke map ik het moet steken"*. Door de veelheid van actoren en gebrek aan overkoepelende coördinatie van het papierwerk krijgen mensen het gevoel dat planlast een eigen leven begint te leiden, iets dat komt van overal en nergens.

Hiermee willen we niet zeggen dat het werk in het kader van dienstverlenende initiatieven niet goed of nuttig is. Het probleem stelt zich wanneer er geen prioriteiten gesteld worden inzake de initiatieven en er geen duidelijkheid bestaat over de werklast van de verantwoording van elk initiatief. Dat kan snel uit de voegen groeien en leiden tot onvrede en onzekerheid. Deze druk holt de essentiële taak van de leerkrachten uit namelijk voor de klas staan.

In onderstaande figuur schetsen we schematisch de invloed van verschillende actoren op de leerkracht en trachten we bij elke actor een voorbeeld te geven ter illustratie van de mogelijk niet lesgebonden werkdruk. Een school/klastitularis/leerkracht zit gekneld tussen heel wat actoren van het onderwijsveld (zie figuur 12.1). Elke onderwijsactor veroorzaakt ongewild extra werkdruk. De directeur, de coördinerende directeur, de pedagogisch adviseur en medewerkers van de

begeleidingsdiensten, de zorgcoördinator, de GOK-leerkracht, het schoolbestuur,... elk beleidsniveau brengt nieuwe initiatieven met zich mee die (terecht) inspelen op de maatschappelijke context maar die extra werk(druk) veroorzaken als deze onderling niet gecoördineerd worden. Iedere onderwijsbetrokkene dient ook verantwoording af te leggen tegenover betoelagende en controlerende instanties. De formele verantwoording wordt door 'rechtstreekse oversten' (een directie binnen een school of een algemeen of coördinerend directeur binnen een scholengroep/scholengemeenschap) geëist door te verwijzen naar de inspectie of derden, soms zonder te weten of deze instanties dit echt wel vereisen. "We moeten in orde zijn voor de inspectie" is een zin geworden die allerlei maatregelen kan verantwoorden.

FIGUUR 12.1 OORZAKEN PLANLAST BIJ LEERKRACHTEN



Bron: Anoniem

Op basis van bovenstaand schema kunnen de verwachtingen bij elke onderwijsbetrokkene kort worden geïllustreerd.

### - De inspectie

De inspectie vraagt bij doorlichting bepaalde documenten te kunnen inkijken<sup>98</sup>. Deze documenten zouden in de school reeds aanwezig moeten zijn. De organisatie en coördinatie van het verzamelen van deze documenten behoort tot de verantwoordelijkheid van de directeur. De inspectie zou desgevallend een aantal lerarendocumenten (zoals bijvoorbeeld de leerlingrapporten) moeten kunnen inkijken. Onder andere uit angst voor de inspectie, worden deze rapporten alsm

<sup>98</sup> De lijst van deze documenten is te vinden op: [www.ond.vlaanderen.be/inspectie/extra/documenten.htm](http://www.ond.vlaanderen.be/inspectie/extra/documenten.htm) (laatst geconsulteerd op 30/06/2011).

omvangrijker. De vraag voor de leraren is of deze extra pagina's een kwalitatieve meerwaarde bieden voor de ouders of leerling.

Een school die voldoende kan aantonen dat de eindtermen worden bereikt is in principe in orde. In het extreme geval hoeft een school niet alle papieren verantwoording te kunnen voorleggen indien kan worden aangetoond dat de schoolvisie leeft onder de leerkrachten en de eindtermen door de leerlingen worden bereikt. Er bestaat dus enkel een bewijslast. De vraag is echter hoe aan deze bewijslast kan worden voldaan zonder papierwerk. De drang tot verantwoording en de bewijslast van scholen brengt dus wel administratieve planlast en overleg mee. De bewijslast kan op heel uiteenlopende manieren geïnterpreteerd worden. Het feit dat sommige scholen kreunen onder de planlast en anderen er goed mee om kunnen gaan wijst waarschijnlijk op verschillen in organisatiekracht van scholen en directies, maar waarschijnlijk ook op de grote variatie in hetgeen wordt verstaan onder noodzakelijke bewijslast.

De administratieve planlast voor leerkrachten bestaat vanuit de inspectie uit:

- Jaarplanning (verplicht)
- Leerlingvolgsystemen (niet verplicht voor ieder kind)
- Lerarendocumenten waaruit blijkt dat de leerplandoelstellingen/eindtermen gerealiseerd werden (verplicht)
- GOK-administratie (verplicht)

Voorts bestaat de administratieve planlast voor leerkrachten vaak uit mogelijk dubbel of (strikt genomen) overbodig werk:

- Maandplanningen, weekplanningen en agenda 's die onderling sterk overlappen
- Lijvige leerling-rapporten die grotendeels parallel lopen aan leerlingvolgsystemen
- Papierwerk en overleg in verband met projectweken doorheen het schooljaar
- Verslagen van personeelsvergaderingen
- Verslagen van multidisciplinair overleg, deelteamvergaderingen (bijvoorbeeld vakgroepen in secundair onderwijs), klassenraden
- Draaiboek van de openluchtklassen (bos-, zee-, boerderij- of computerklassen)
- ...

Hiermee wordt niet gezegd dat alle hierboven opgesomde documenten onnuttig of overbodig zouden zijn voor het eigen functioneren in de klas. Het probleem ligt in het gebrek aan duidelijkheid wat precies verplicht is en vooral hoeveel bewijs voldoende is.

### **Het schoolbestuur/inrichtende macht**

Het schoolbestuur/inrichtende macht stelt initiatieven voor. Dat kan gaan van leren leren tot bijvoorbeeld het verhogen van de fietsvaardigheid of smaakweek en verwacht dat scholen daar op ingaan. Dit zorgt er dan voor dat er bijvoorbeeld een fietsweek wordt ingelast waarbij van de normale planning afgeweken dient te worden.

### **Directie**

De directie is een belangrijke schakel in de verdeling van de planlast. Deze beslist wie het extra werk op zich neemt en kan daarvoor ofwel zichzelf, de administratief medewerkers, het middenkader van GOK-leerkrachten en zorgcoördinatoren of de klastitularissen inschakelen. De directie bepaalt tevens welke extra taken de school en dus het leerkrachtenteam op zich neemt. Zij kunnen een houding aannemen waarbij slechts aan het minimum van de planlast wordt voldaan, maar kan ook ingaan op alle extra initiatieven die worden aangeboden door de verschillende onderwijsactoren.

Bovendien bepaalt de directie hoe de bewijslast van schoolse prestaties en bijzondere initiatieven (e.a.) gebeurt: elektronisch, mondeling, in één functioneel document of aan de hand van een hele bundel. De directeur bepaalt op deze manier de hoeveelheid planlast die uiteindelijk terecht komt op de schouders van de leerkrachten. De directeur/directieteam moet dus prioriteiten kunnen stellen inzake administratieve planlast, vergaderlast en extra-curriculaire activiteiten. Dit is geen evidente klus en het is al te gemakkelijk de directeur met de vinger te wijzen. Directies beschikken immers niet altijd over voldoende personeel, gaan zelf gebukt onder planlast, hoge werkdruk en stress. En waarschijnlijk zijn directies zelf vooral het slachtoffer van onduidelijke richtlijnen.

### **Directeur-coördinator**

De directeur-coördinator start bijvoorbeeld nieuwe overlegorganen op om het beleid van de scholen in de scholengemeenschap beter te stroomlijnen. Hij/zij start een netwerk van leerkrachten L.O. om samen oplossingen te zoeken voor het gebrek aan middelen om de leerlingen te leren fietsen. Scholen kunnen zodoende leren van elkaar, elkaar oplossingen aanreiken, maar dit betekent extra vergaderingen (en circuleren / opvolgen van verslagen van vergaderingen).

### **Het GOK-kernteam**

Het GOK-kernteam moet kunnen aantonen dat de extra lestijden die werden toegekend aan de school, goed besteed worden. Hiervoor stellen de GOK-leerkrachten onder andere een plan op met initiatieven (bijvoorbeeld ouderbetrokkenheid en taalvaardigheid) die zullen worden genomen in dat kader<sup>99</sup>. De GOK-leerkracht dient tevens overleg te plegen met de klastitularissen teneinde de (mogelijke) vooruitgang van de (GOK-)leerling op te volgen. Vaak gebeurt deze informatie-uitwisseling op papier. Dit betekent extra administratieve plan- en vergaderlast voor de klastitularissen. Deze waakt mee over de uitvoering van het GOK-beleidsplan.

### **De zorgcoördinator**

De zorgcoördinator veroorzaakt op dezelfde wijze als de GOK-leerkracht voor administratieve plan- en vergaderlast. De zorgcoördinator behandelt zorgdossiers van probleemleerlingen. Het opstellen en bijhouden van deze dossiers is een samenspel tussen zorgcoördinatoren, GOK-leerkrachten en klastitularissen. Dit brengt nieuw denk- en papierwerk mee.

---

<sup>99</sup> Dit GOK-beleidsplan wordt opgesteld voor drie jaar. Het houdt de formulering van meetbare doelstellingen in met gepaste acties en dit op het niveau van de leerkrachten, de leerlingen en de school. Bovendien moet dit beleid tussentijds geëvalueerd worden.

### **Coördinator van ICT**

De coördinator van informatie- en communicatietechnologie (ICT) draagt de verantwoordelijkheid van het ICT-beleid mee. Dit beleid houdt onder andere in dat iedere leerkracht moet oplijsten wat hij doet rond ICT-vaardigheden en hoe hij dat doet.

### **Het schoolsecretariaat**

Het schoolsecretariaat vraagt (in sommige scholen) in opdracht van de directie aan leerkrachten onder meer de afwezigheden van de leerlingen bij te houden en te registreren.

### **De pedagogische begeleidingsdiensten**

De pedagogisch adviseur en medewerkers van elk onderwijsnet ondersteunen de scholen. De ondersteuning die zij verzorgen op vraag van de scholen, brengt extra werk mee. Vanuit hun begeleidende opdracht bieden zij bijvoorbeeld vormingssessies aan waaraan leerkrachten bij voorkeur dienen te participeren, waarover zij op school dienen te brieven en waarbij verwacht wordt dat praktijkgerichte tips ook geïmplementeerd worden in de klas. Dit is wederom administratieve planlast en vergaderlast. De leerplannen die de begeleidingsdiensten opstellen zijn niet steeds even gebruiksvriendelijk maar de leerkrachten dienen deze wel te verwerken.

### **De koepelorganisaties**

De onderwijskoepels ontwikkelen onder meer toetsen om de realisaties inzake de ontwikkelingsdoelen en eindtermen (qua kennis en vaardigheden) gemakkelijk in kaart te brengen. Je kan als directeur ook autonoom aan de slag en zelf de toetsen ontwikkelen<sup>100</sup>. Beide gevallen brengen planlast mee. Op basis van de resultaten die blijken uit deze toetsen, moet dan weer verder worden gewerkt met behulp van een sterkte-zwakte-analyse.

### **De centra voor leerlingenbegeleiding**

De CLB-medewerkers (doorgaans een arts, een verpleger, een psycholoog en een maatschappelijk assistent) treden meestal alleen op vraag van de school op en kunnen leerkrachten ook opdrachten geven. Zij zijn externe partners van de school en zullen bijvoorbeeld bij aandachtskinderen de verantwoordelijkheid op zich nemen. Zij kunnen vaak ook leerkrachten aansporen tot probleemoplossend gedrag zoals een gesprek met de ouders of contactopname met andere betrokkenen. Dit brengt weer papierwerk en overleg mee (handelingsgericht werken).

### **Ouders**

De ouders hebben ook verwachtingen en participeren mee aan het lokale onderwijsbeleid (in de schoolraden). Voorts moeten zij maximaal betrokken worden bij de schoolactiviteiten van hun kind en dat betekent extra oudercontacten, feestrecepties en informatieavonden. Dit houdt meer administratie en vergaderingen in, naargelang de eisen van de directeur.

---

<sup>100</sup> Dit gebeurt naar verluid nooit.

### **Uitgeverijen**

De uitgeverijen die regelmatig nieuwe publicaties uitbrengen waarin nieuwe methodes, moderne werkvormen en nieuwe inzichten worden opgenomen, zorgen onrechtstreeks voor extra werkdruk<sup>101</sup>. Het eigen maken van een nieuwe methode is immers een tijdrovende bezigheid. Wanneer men beslist een nieuwe methode binnen een bepaald leergebied te introduceren betekent dat, dat alle leerkrachten uit alle leerjaren de methode dienen te hanteren zodat een verticale samenhang kan worden gegarandeerd tussen de leerjaren in de school.

### **De samenleving**

De samenleving kent haar eigen dynamiek en het onderwijs moet hierop anticiperen. De juridisering van de samenleving is hier een voorbeeld van. Ook de onderwijssector wordt gejuridiseerd, met alle stress voor leerkrachten van dien. Leerkrachten moeten immers alles op papier zetten om zich in te dekken in geval van betwisting. Leerkrachten voelen zich hierdoor gewantrouwd en krijgen het gevoel in onvoldoende mate te worden gesteund door hun directie.

### **Derden**

Deze lijst is niet exhaustief en kan nog aangevuld worden met andere instanties. Zo kan de directie ingaan op bevestigingen door andere instanties (enquêtes, bevestigingen door bedrijven, enzovoort).

Samengevat kunnen we stellen dat elke actor die wordt toegevoegd onbedoeld meer werk kan creëren en de werkdruk verhoogt op het personeel. De grote beleidsruimte (deregulering, zelfregulering) waarover scholen beschikken houdt een grote verantwoordingsplicht in. Het blijkt niet gemakkelijk te zijn een goed evenwicht te vinden tussen de autonomie van het onderwijs en de externe verantwoording.

## **12.3 Besluit onvrede bij de senior leerkrachten**

Alle voorgaande hoofdstukken geven weer hoe sterk de niet lesgebonden werkdruk leeft onder de leerkrachten. Een grote meerderheid van de leerkrachten is ontevreden over de niet-lesgebonden werkdruk. Deze werkdruk heeft ook een effect op de mentale gezondheid, gewenste pensioenleeftijd en effectieve uittredeleeftijd van de leerkrachten. Hoe groter de onvrede over de niet-lesgebonden werkdruk hoe sneller leerkrachten willen stoppen. Er kan gesteld worden dat de planlast leerkrachten vroegtijdig doet uitstromen.

Leerkrachten verrichten veel administratief werk ter verantwoording. Deze dwang wordt gevoeld door diverse actoren met verschillende eisen. Al dat werk is niet altijd gecoördineerd, waardoor hetzelfde werk meerdere keren dient te worden geleverd. De directeur, de centra voor leerlingenbegeleiding, de inspectie, de coördinerende directeur, de pedagogische adviseur, de

---

<sup>101</sup> Scholen zijn niet verplicht een methode te volgen maar doen dit meestal wel.



zorgcoördinator, de GOK-leerkracht, het schoolbestuur,... kunnen initiatieven hebben die extra werk(druk) kunnen veroorzaken, vooral wanneer er onderling niet gecoördineerd wordt. Daarnaast creëert de juridisering van het onderwijs en het mondiger worden van ouders en leerlingen voor bijkomende planlast aangezien leerkrachten het gevoel hebben dat ze zich moeten indekken. 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 die inspectie of derden.

Er lijkt een gebrek aan duidelijkheid omtrent wie nu precies wat kan verwachten en wat voldoende is. Het probleem ontstaat wanneer de schriftelijke neerslag die van de leerkrachten wordt verwacht als onnuttig wordt ervaren of als het louter vastleggen van bewijsstukken. Er ontstaat frustratie en een gevoel van gebrek aan vertrouwen wanneer de meerwaarde van het administratieve werk niet duidelijk meer is. Hebben deze eisen een meetbare meerwaarde voor de leerkrachten en de leerlingen? Er dient dus duidelijk gemaakt te worden wat er precies door wie wordt verwacht, wat echt verplicht en voldoende is.



## Hoofdstuk 13. Samenvatting en mogelijke beleidspistes

### 13.1 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 stresscores 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 eindeloopbaanonderzoek, 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 uitreden 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.

## 13.2 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 klasgroottes 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".

## 13.3 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.

### 13.3.1 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, waarderend, 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 ziekte-dagen 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.

### 13.3.2 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.

## 13.4 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.

### 13.4.1 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 uitreden 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 uitreden 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 vermeldden 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 afhankelijk 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>102</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);"*

- Lerares 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"*

- Lerares 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.

---

<sup>102</sup> We vroegen bijvoorbeeld aan de werkende en gestopte leerkrachten onder welke voorwaarden ze langer dan 60 jaar (hadden) willen blijven werken.

### 13.4.2 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>103</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;"*

---

<sup>103</sup> Niemand gaf op voor de leeftijd van 54 jaar te willen stoppen met werken.

- 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**

Bij de rol van verwachtingen en verzuchtingen 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.

### **TBS**

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.



### 13.4.3 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 13.1 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>• Gezinsamenstelling</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

### 13.5 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 juridisering 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.

## 13.6 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 uitrede het percentage mensen met burn-out verschijnselen en stemklachten niet zal verhogen. Natuurlijk blijft bij zo'n verandering niet alles gelijk. De uitrededeleeftijd 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 uitreden 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 uitrede 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.

### 13.6.1 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.

### 13.6.2 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.

### 13.6.3 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.

### 13.6.4 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 uittredekanaal 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.

## 13.6.5 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.

## 13.7 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.

## Bibliografie

- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., Verhoeven, J. C., Buvens, I., & Rots, I. (2002). *Waar staat de leraar in de samenleving? Een onderzoek naar opvattingen over de professionaliteit en de maatschappelijke waardering van leerkrachten*. Gent: Academia Press.
- Anderson, M., Yaojun, L., Bechhofer, F., McCrone, D., & Stewart, R. (2000). Sooner rather than later? Younger and middle-aged adults preparing for retirement. *Ageing & Society*, 20(04), 445-466.
- Ballet, K. (2007). Worstelen met werkdruk. *De ervaring van intensificatie bij leerkrachten in het basisonderwijs*. (Studia Paedagogica 43). Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Bamps, H., & Janssens, F. (2004). *Boeiend maar vermoeiend. Werkdruk en stress in Vlaamse Hogescholen*. Brussel: SERV - Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.
- Berkhout, P. H. G., Zijl, M., & Frow, J. (1998). *De leraar op de drempel van het millennium. onderzoek naar de arbeidssatisfactie van leraren in het voortgezet onderwijs*. Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam.
- Blau, D. M. (1994). Labor Force Dynamics of Older Men. *Econometrica*, 62(1), 117-156.
- Blekesaune, M., & Solem, P. E. (2005). Working Conditions and Early Retirement: A Prospective Study of Retirement Behavior. *Research on Aging*, 27(1), 3-30.
- Burnay, N. (2008). Voluntary early retirement: Between desires and necessities. *Pistes*, 10(2).
- Chan, S., & Stevens, A. H. (1999). Employment and Retirement Following a Late-Career Job Loss. *The American Economic Review*, 89(2), 211-216.
- Chang, K., & Lu, L. (2009). The influence of occupation on stressors and work behaviours. *International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 591-605.
- Cremer, H., Lozachmeur, J.-M., & Pestieau, P. (2009). Use and misuse of unemployment benefits for early retirement. *European Journal of Political Economy*, 25(2), 174-185.
- Daerden, M. (2010). *Groen Boek. Nationale pensioenconferentie - Een toekomst voor onze pensioenen*. Brussel: Rijksdienst voor pensioenen.
- De Deken, J. (2002). Pensions and the reduction of non-wage labour costs. Modelling a decade of reforms in Germany. *Journal of European Social Policy*, 12(4), 277-292.

Devos, G., Engels, N. & Aelterman, A. m.m.v. Bouckenooghe, D. & Hotton, G.(2005). *Het welbevinden en functioneren van directies basisonderwijs. OBPWO-project 03.06*. Brussel/Gent: VUB/Universiteit Gent/Vlerick Leuven Gent Management School.

Dinham, S. (1993). Teachers under stress. *Australian Educational Researcher*, 20(3), 1-16.

Dunham, J. (1984). *Stress in teaching*. London: Routledge.

Dworkin, A., Saha, L. J., & Hill, A. N. (2003). Teacher burnout and perceptions of a democratic school environment. *International Education Journal*, 4(2), 108-120.

Ekerdt, D. J. (1998). Workplace Norms for the Timing of Retirement. In K. W. Schaie & C. Schooler (Eds.), *The Impact of Work on Older Adults*. (pp. 101-123). Broadway: Springer Publishing Company.

Ekerdt, D. J., Hackney, J., Kosloski, K., & DeViney, S. (2001). Eddies in the Stream. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(3), S162-S170.

Ekerdt, D. J., Kosloski, K., & Deviney, S. (2000). The Normative Anticipation of Retirement by Older Workers. *Research on Aging*, 22(1), 3-22.

Elchardus, M., & Cohen, J. (2003). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan (5 deelrapporten)*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR/Vakgroep Sociologie.

Elchardus, M., Op De Beeck, S., Duquet, F., & Roggemans, L. (2008). *Vakoverschrijdende eindtermen in het secundair onderwijs. Een onderzoek naar de relevantie en de haalbaarheid van de vakoverschrijdende eindtermen in het secundair onderwijs*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR/Vakgroep Sociologie.

Elchardus, M., Huyge, E., Kavadias, D., Siongers, J., & Vangoidsenhoven, G. (2009). *Leraars. Profiel van een beroepsgroep*. Tielt: LannooCampus.

Elovainio, M., Forma, P., Kivimaki, M., Sinervo, T., Sutinen, R., & Laine, M. (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work & Stress*, 19(1), 84 - 92.

Esler, M. et al. (2008). Chronic mental stress is a cause of essential hypertension. Presence of biological markers of stress. *Clinical and Experimental Pharmacology and Physiology*, 35(4), 498-502.

- Farr, J. L., & Tesluk, P. E. (1998). Organizational structure of the workplace and the older worker. In K. W. Schaie & C. Schooler (Eds.), *The Impact of Work on Older Adults*. (pp. 143-185). Broadway: Springer Publishing Company.
- Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., & Hulland, C. (2010). Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) for Primary School Teachers. *Journal of Child and Family Studies*, 19(2), 184-189.
- Gustman, A. L., & Steinmeier, T. L. (1984). *Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior*. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Hansez, I., Bertrand, F., De Keyser, V., & Peree, F. (2005). Career end for teachers: Towards a better understanding of stress and early retirement. *Travail Humain*, 68(3), 193-223.
- Hayward, M. D., Grady, W. R., Hardy, M. A., & Sommers, D. (1989). Occupational Influences on Retirement, Disability, and Death. *Demography*, 26(3), 393-409.
- Henkens, C. I. J. M., & Siegers, J. J. (1992). Met de VUT. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 47(11), 681-687.
- Henkens, K. (1998). *Older workers in transition: Studies on the early retirement decision in the Netherlands*. Den Haag: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Henkens, K. (1999). Retirement Intentions and Spousal Support: A Multi-Actor Approach. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54B(2), S63-S73.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1994). Early Retirement of Civil Servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(21), 1927-1943.
- Herremans, W. (2006). De arbeidsmarkt voorbij. Een analyse van uittrede patronen bij vijftigplussers. *Over.Werk*, 2006(4).
- Herzberg, F. (2003). One more time: how do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 81(1), 87-98.
- Hirsch, B. T., Macpherson, D. A., & Hardy, M. A. (2000). Occupational Age Structures and Access for Older Workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(3), 401-418.
- Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399-420.
- Huberman, A. M., & Vandenberghe, R. (Eds.). (1999). *Understanding and preventing teacher burnout*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Jackson, C. (2007). The General Health Questionnaire. *Occupational Medicine*, 57(1), 79.
- Jennings, P., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.
- Jeungkun, K. (2009). Early retirement in the Three Types of Welfare States. *Research on aging*, 31(5), 520-548.
- Johnson, R. W., & Favreault, M. (2001). *Retiring Together or Working Alone: The Impact of Spousal Employment and Disability on Retirement Decisions*. eScholarship at Boston College.
- Karasek, R. A., & T. Theorell (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kim, J. E., Moen, P., & Hofmeister, H. (2001). Couples' Work/Retirement Transitions, Gender, and Marital Quality. *Social Psychology Quarterly*, 64(1), 55-71.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout - An international review. *Educational Research*, 29(2), 146-152.
- Kyriacou, C. (2001). Teachers stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Lehr, D., Hillert, A., & Keller, S. (2009). What Can Balance the Effort? Associations between Effort-Reward Imbalance, Overcommitment, and Affective Disorders in German Teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15(4), 374-384.
- Lund, T., & Borg, V. (1999). Work Environment and Self-Rated Health as Predictors of Remaining in Work 5 Years Later Among Danish Employees 35-59 Years of Age. *Experimental Aging Research*, 25, 429-434.
- Mahieu, P. (2004). Juridisering en bureaucratisering: valkuilen van autonomie in onderwijs. *IVO: Informatie Vernieuwing Onderwijs*, 25(97), 33-37.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Medex. (2009). *Het ziekteverzuim bij federale ambtenaren 2008-2009*.
- OESO. (2009). *OECD Factbook 2009: Economic, Environmental and Social Statistics*. Paris: OECD.



Onderwijsraad (2002). *Legkaart van vergrijzing. Studies naar de zilveren (onderwijs)generatie*. Den Haag: Onderwijsraad.

Prick, L. G. M. (1983). *Het beroep van leraar: satisfactie en crises in de leraarsloopbaan*. Amsterdam: VU Boekhandel.

Robertson, A. (2000). "I saw the handwriting on the wall": shades of meaning in reasons for early retirement. *Journal of Aging Studies*, 14(1), 63-79.

Schils, T. (2008). Early Retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Individual Factors and Institutional Regimes. *European Sociological Review*, 24(3), 315-329.

Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J., & Vansteenkiste, S. (2010). De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindloopbaan 2010. *Over.Werk*, 2010(1), 8-37.

Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jurges, H., & Borsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees--baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68.

Simmons, P. R. J., Germans, J., & Ruijter, M. (2003). Forum for organisational learning: combining learning at work, organisational learning and training in new ways. *Journal of European Industrial Training* 27(1), 41-48.

Smith, G. T., et al. (1988). Predicting Relationship Satisfaction from Couples' Use of Leisure Time. *American Journal of Family Therapy*, 16(1), 3-13.

Smolenaars, E. (2000). Levensloop en pensioengerechtigde leeftijd. *Geron*, 21(1), 46-56.

Solem, E. P., & Meykletun, R. (1996). *Work Environment and early exit from work*. Stockholm: International scientific conference "Work after 45?"

Steyaert, S., & Janssens, F. (1998). *Stress bij leerkrachten. De school maakt het verschil*. Stichting Technologie Vlaanderen.

Steyaert, S., Janssens, F., & Hellings, S. (1998). *Werkdruk en arbeidsorganisatie in het onderwijs. Informatiedossier*. Stichting Technologie Vlaanderen.

Szinovacz, M. (2002). Couple Retirement Patterns and Retirement Age: A Comparison of Austria and the United States. *International Journal of Sociology*, 32(2), 30-54.

Szinovacz, M. E., & Deviney, S. (2000). Marital Characteristics and Retirement Decisions. *Research on Aging*, 22(5), 470-498.

- Thomas, G., de Jong, F., Cremers, C. & Kooijman, P. (2006). Prevalence of voice complaints, risk factors and impact of voice problems in female student teachers. *Folia Phoniatrica et Logopaedica*, 58(2), 65-84.
- Tokarski, W. (1988). Early retirement: Trends and Results. In S. Bergman, G. Naegele & W. Tokarski (Eds.), In: *Early retirement approaches and variations: An International Perspective*. (pp. 3-9). Brookdale: Brookdale institute of gerontology and adult human development.
- Travers, C. J., & Cooper, C. P. (1996). *Teachers under pressure. Stress in the teaching profession*. London/New York: Routledge.
- Troman, G. (2000). "Teacher Stress in the Low-Trust Society." *British Journal of Sociology of Education*, 21(3): 331-354.
- Van Pelt, A., & Devisscher, S. (2006). Loopbaanonderbreking geëvalueerd. *Over.Werk*, 2006(1-2), 67-71.
- Vandenberghe, R., & Huberman, A. M. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Vandeweyer, J., Werkt loopbaanonderbreking? Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. VUBPress, Brussel, 2010 (Doctoraal proefschrift, 388 blz.).
- Vansteenkiste, S., Herremans, W., & Sels, L. (2009). Oud en onbezonnen? Het uittredegedrag van vijftigplussers onder de loep. *Over.Werk*, 2009(3), 64-79.
- Vogels, R., & Bronneman-Helmers, R. (2006). *Wie werken er in het onderwijs? Op zoek naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- VDAB Studiedienst (2008). *Analyses Vacatures 2008. Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2008). *Arbeidsmarkt rapport - basisonderwijs en secundair onderwijs*. Brussel: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2009). *Arbeidsmarkt rapport - basisonderwijs en secundair onderwijs*. Brussel Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (2010). *Arbeidsmarkt rapport 2010*. Brussel: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, Departement Onderwijs en Vorming.
- Weiss, R. S. (1995). *Processes of Retirement. Meanings of Work, Considerations for the Twenty-First Century*. New York: State University of New York Press.

## Bijlagen

TABEL B.1 TEWERKSTELLINGSSITUATIE VAN 45-64-JARIGEN IN HET LERARENBEROEP, DE SOCIALE BEROEPEN EN DE ANDERE BEROEPEN INCLUSIEF DE LAAGOPGELEIDE PERSONEN (IN BELGIË)

| Beroep                          | 45-54 jaar | 55-64 jaar | Totaal    |
|---------------------------------|------------|------------|-----------|
| <b>Lerarenberoep</b>            |            |            |           |
| • werkt                         | 86.4%      | 25.9%      | 57.1%     |
| • (pre)pensioen                 | 3.9%       | 61.7%      | 31.9%     |
| • ziekte of invaliditeit        | 1.2%       | 2.1%       | 1.6%      |
| • werkloos                      | 0.0%       | 0.8%       | 0.4%      |
| • huishouden (zonder uitkering) | 6.2%       | 5.8%       | 6.0%      |
| • andere situatie               | 2.3%       | 3.7%       | 3.0%      |
|                                 | 100%       | 100%       | 100%      |
|                                 | n = 258    | n = 243    | n = 501   |
| <b>Sociale beroepen</b>         |            |            |           |
| • werkt                         | 81.3%      | 31.2%      | 65.0%     |
| • (pre)pensioen                 | 1.6%       | 39.8%      | 14.0%     |
| • ziekte of invaliditeit        | 4.7%       | 7.5%       | 5.6%      |
| • werkloos                      | 4.1%       | 5.4%       | 4.5%      |
| • huishouden (zonder uitkering) | 6.7%       | 14.0%      | 9.1%      |
| • andere situatie               | 1.6%       | 2.2%       | 1.7%      |
|                                 | 100%       | 100%       | 100%      |
|                                 | n = 193    | n = 93     | n = 286   |
| <b>Andere beroepen</b>          |            |            |           |
| • werkt                         | 71.6%      | 33.5%      | 54.4%     |
| • (pre)pensioen                 | 3.1%       | 38.7%      | 19.1%     |
| • ziekte of invaliditeit        | 6.1%       | 8.8%       | 7.3%      |
| • werkloos                      | 8.8%       | 8.4%       | 8.6%      |
| • huishouden (zonder uitkering) | 8.4%       | 8.3%       | 8.3%      |
| • andere situatie               | 2.0%       | 2.3%       | 2.2%      |
|                                 | 100%       | 100%       | 100%      |
|                                 | n = 3.725  | n = 3.059  | n = 6.784 |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B2. SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE (INCLUSIEF ZIEKTE OF INVALIDITEIT) EN GEZONDHEIDSBELEVING BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Gezondheidsbeleving      | Beroepen      |                                      |        |                 |                                      |        |
|--------------------------|---------------|--------------------------------------|--------|-----------------|--------------------------------------|--------|
|                          | Lerarenberoep |                                      |        | Andere beroepen |                                      |        |
| Tewerkstellingssituatie  | Werkt         | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal | Werkt           | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal |
| Goed tot zeer goed       | 81.6%         | 73.1%                                | 78.6%  | 85.3%           | 71.7%                                | 83.3%  |
| Zeer slecht tot redelijk | 18.%          | 26.9%                                | 21.4%  | 14.7%           | 28.9%                                | 16.7%  |
| n                        | 250           | 134                                  | 384    | 1086            | 180                                  | 1266   |
| Cramers's V              | 0.098         |                                      |        | 0.132           |                                      |        |
| p                        | 0.054         |                                      |        | <b>0.000</b>    |                                      |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B3. SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE (INCLUSIEF ZIEKTE OF INVALIDITEIT) EN HET PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ-12) BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| GHQ-12                  | Beroepen      |                                      |        |                 |                                      |        |
|-------------------------|---------------|--------------------------------------|--------|-----------------|--------------------------------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |                                      |        | Andere beroepen |                                      |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal | Werkt           | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal |
| Gemiddelde score        | 1.60          | 1.21                                 | 1.47   | 1.19            | 1.19                                 | 1.19   |
| Standaarddeviatie       | 2.580         | 2.192                                | 2.455  | 2.193           | 2.641                                | 2.261  |
| n                       | 251           | 136                                  | 387    | 1094            | 182                                  | 1276   |
| Eta <sup>2</sup>        | 0.006         |                                      |        | 0.000           |                                      |        |
| p                       | 0.138         |                                      |        | 0.993           |                                      |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B4. SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ-12) BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Beroepen                   | GHQ-12    | Leeftijd |       |       |       |     | Cramer's V | p            |
|----------------------------|-----------|----------|-------|-------|-------|-----|------------|--------------|
|                            |           | 18-34    | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65+ |            |              |
| Lerarenberoep (n = 1050)   | $\bar{x}$ | 1.5      | 1.4   | 1.7   | 1.3   | 1.0 | 0.009      | 0.062        |
| Sociale beroepen (n = 549) | $\bar{x}$ | 1.7      | 1.4   | 1.6   | 0.8   | 1.4 | 0.009      | 0.268        |
| Andere beroepen (n = 4887) | $\bar{x}$ | 1.4      | 1.5   | 1.3   | 1.2   | 1.1 | 0.003      | <b>0.002</b> |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B.5 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN DE PREVALENTIE VAN PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ 2+) BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| GHQ 2+                  | Beroepen      |             |        |                 |             |        |
|-------------------------|---------------|-------------|--------|-----------------|-------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |             |        | Andere beroepen |             |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen | Totaal | Werkt           | Prepensioen | Totaal |
| Ja                      | 31.5%         | 21.1%       | 28.0%  | 23.9%           | 18.1%       | 23.1%  |
| n                       | 251           | 128         | 379    | 1094            | 155         | 1249   |
| Cramer's V              | 0.109         |             |        | 0.045           |             |        |
| p                       | <b>0.033</b>  |             |        | 0.109           |             |        |

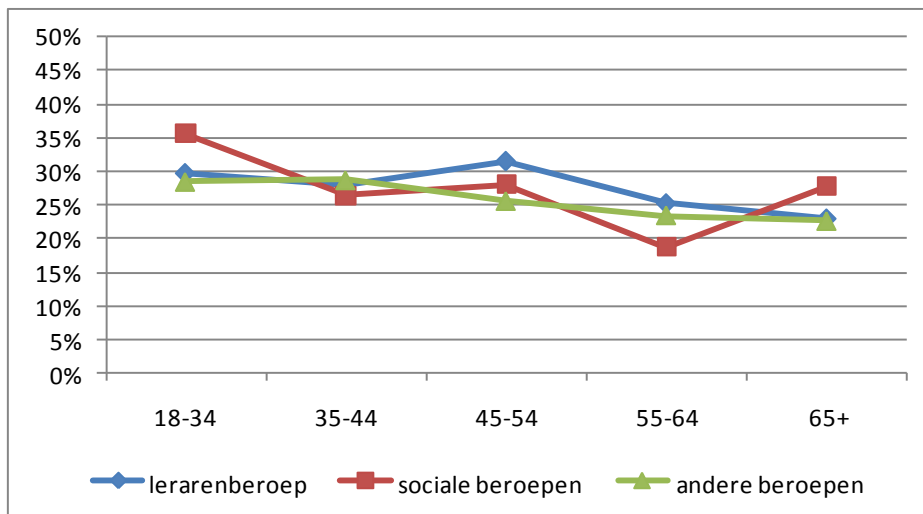
Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B.6 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE (INCLUSIEF ZIEKTE OF INVALIDITEIT) EN DE PREVALENTIE VAN PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ 2+) BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| GHQ 2+                  | Beroepen      |                                      |        |                 |                                      |        |
|-------------------------|---------------|--------------------------------------|--------|-----------------|--------------------------------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |                                      |        | Andere beroepen |                                      |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal | Werkt           | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal |
| Ja                      | 31.5%         | 22.8%                                | 28.4%  | 23.9%           | 21.4%                                | 23.5%  |
| n                       | 251           | 136                                  | 387    | 1094            | 182                                  | 1276   |
| Cramer's V              | 0.092         |                                      |        | 0.020           |                                      |        |
| p                       | 0.071         |                                      |        | 0.474           |                                      |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

FIGUUR B. 1 SAMENHANG VAN LEEFTIJD EN DE PREVALENTIE VAN PSYCHISCH ONWELBEVINDEN (GHQ 2+) (PER BEROEP) (LET OP: Y-AS LOOPT SLECHTS TOT 50%.)



TABEL B.7 KANSVERHOUDINGEN OM PSYCHISCHE KLACHTEN TE HEBBEN IN FUNCTIE VAN GESLACHT, LEEFTIJD, BEROEP, TEWERKSTELLINGSSITUATIE EN GEWEST MET INTERACTIETERMEN (N = 1751)

| Parameter   | Model 1 |              | Model 2 |              | Model 3 |              |
|---|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
|   | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            | Exp(B)  | p            |
| Intercept   | 0.318   |              | 0.326   |              | 0.424   |              |
| Geslacht (0 = man; 1 = vrouw)                                 | 1.474   | <b>0.001</b> | 1.479   | <b>0.001</b> | 1.468   | <b>0.001</b> |
| Leeftijd (0 = 45-54 jaar; 1 = 55-64 jaar)                     | 0.923   | 0.565        | 0.928   | 0.592        | 0.992   | 0.560        |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = sociale beroepen)              | 0.716   | 0.169        | 0.728   | 0.223        | 0.359   | <b>0.021</b> |
| Beroep (0 = lerarenberoep; 1 = andere beroepen)               | 0.771   | 0.064        | 0.741   | 0.055        | 0.543   | <b>0.014</b> |
| Tewerkstelling (0 = werkt; 1 = prepensioen)                   | 0.654   | <b>0.028</b> | 0.592   | 0.058        | 0.594   | 0.061        |
| Gewest (0 = Vlaams Gewest; 1 = Brussels en Waals Gewest)      | 1.220   | 0.107        | 1.220   | 0.108        | 0.826   | 0.429        |
| Beroep*Tewerkstelling (1 = sociale beroepen*prepensioen)      |         |              | 0.665   | 0.623        | 0.634   | 0.585        |
| Beroep*Tewerkstelling (1 = andere beroepen*prepensioen)       |         |              | 1.245   | 0.518        | 1.244   | 0.520        |
| Beroep*Gewest (1 = sociale beroepen*Brussels en Waals Gewest) |         |              |         |              | 2.946   | <b>0.039</b> |
| Beroep*Gewest (1 = andere beroepen*Brussels en Waals Gewest)  |         |              |         |              | 1.585   | 0.107        |
| -2LL/ Nagelkerke R <sup>2</sup>                               | 1915.89 | 0.023        | 1914.99 | 0.024        | 1909.87 | 0.028        |

TABEL B.8 SAMENHANG VAN BEROEP EN HET GEBRUIK VAN ANTIDEPRESSIVA BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Antidepressiva | Beroepen      |                  |                 | Totaal | Cramer's V | p            |
|----------------|---------------|------------------|-----------------|--------|------------|--------------|
|                | Lerarenberoep | Sociale beroepen | Andere beroepen |        |            |              |
| Ja             | 8.8%          | 3.6%             | 4.1%            | 4.9%   | 0.083      | <b>0.005</b> |
| n              | 262           | 112              | 1168            | 1542   |            |              |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B.9. SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE (INCLUSIEF ZIEKTE OF INVALIDITEIT) EN DE PREVALENTIE VAN DEPRESSIE BIJ 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Depressie               | Beroepen      |                                      |        |                 |                                      |        |
|-------------------------|---------------|--------------------------------------|--------|-----------------|--------------------------------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |                                      |        | Andere beroepen |                                      |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal | Werkt           | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal |
| Ja                      | 9.5%          | 9.4%                                 | 9.5%   | 3.5%            | 8.1%                                 | 4.2%   |
| n                       | 262           | 139                                  | 401    | 1164            | 185                                  | 1349   |
| Cramers's V             | 0.003         |                                      |        | 0.079           |                                      |        |
| p                       | 0.951         |                                      |        | <b>0.004</b>    |                                      |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B.10 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE (INCLUSIEF ZIEKTE OF INVALIDITEIT) EN DE PREVALENTIE VAN EEN CHRONISCHE AANDOENING BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN

| Chronische aandoening   | Beroepen      |                                      |        |                 |                                      |        |
|-------------------------|---------------|--------------------------------------|--------|-----------------|--------------------------------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |                                      |        | Andere beroepen |                                      |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal | Werkt           | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal |
| Ja                      | 29.4%         | 38.3%                                | 32.5%  | 22.6%           | 46.8%                                | 25.9%  |
| n                       | 262           | 87                                   | 403    | 1170            | 186                                  | 1356   |
| Cramer's V              | 0.091         |                                      |        | 0.190           |                                      |        |
| p                       | 0.069         |                                      |        | <b>0.000</b>    |                                      |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B.11 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE (INCLUSIEF ZIEKTE OF INVALIDITEIT) EN DE PREVALENTIE VAN EEN HOGE BLOEDDRUK BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN (VLAAMS GEWEST)

| Hoge bloeddruk          | Beroepen      |                                      |        |                 |                                      |        |
|-------------------------|---------------|--------------------------------------|--------|-----------------|--------------------------------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |                                      |        | Andere beroepen |                                      |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal | Werkt           | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal |
| Ja                      | 14.5%         | 25.0%                                | 18.2%  | 15.4%           | 21.5%                                | 16.2%  |
| n                       | 262           | 140                                  | 402    | 1166            | 186                                  | 1352   |
| Cramer's V              | 0.130         |                                      |        | 0.058           |                                      |        |
| p                       | <b>0.009</b>  |                                      |        | <b>0.034</b>    |                                      |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B.12 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE (INCLUSIEF ZIEKTE OF INVALIDITEIT) EN DE PREVALENTIE VAN HARDNEKKIGE RUGKLACHTEN BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Hardnekkige rugklachten | Beroepen      |                                      |        |                 |                                      |        |
|-------------------------|---------------|--------------------------------------|--------|-----------------|--------------------------------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |                                      |        | Andere beroepen |                                      |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal | Werkt           | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal |
| Ja                      | 12.6%         | 17.4%                                | 14.3%  | 9.1%            | 17.8%                                | 10.3%  |
| n                       | 262           | 138                                  | 400    | 1164            | 185                                  | 1349   |
| Cramer's V              | 0.065         |                                      |        | 0.099           |                                      |        |
| p                       | 0.192         |                                      |        | <b>0.000</b>    |                                      |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B.13 SAMENHANG VAN TEWERKSTELLINGSSITUATIE (INCLUSIEF ZIEKTE OF INVALIDITEIT) EN DE PREVALENTIE VAN EEN OFFICIEEL ERKENDE HANDICAP BIJ WERKENDE 45-64-JARIGEN (PER BEROEP)

| Erkende handicap        | Beroepen      |                                      |        |                 |                                      |        |
|-------------------------|---------------|--------------------------------------|--------|-----------------|--------------------------------------|--------|
|                         | Lerarenberoep |                                      |        | Andere beroepen |                                      |        |
| Tewerkstellingssituatie | Werkt         | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal | Werkt           | Prepensioen + ziekte of invaliditeit | Totaal |
| Ja                      | 3.5%          | 13.7%                                | 7.1%   | 3.1%            | 18.8%                                | 5.3%   |
| n                       | 256           | 139                                  | 395    | 1154            | 186                                  | 1340   |
| Cramer's V              | 0.189         |                                      |        | 0.242           |                                      |        |
| p                       | <b>0.000</b>  |                                      |        | <b>0.000</b>    |                                      |        |

Bron: Gezondheidsenquête 1997-2001-2004

TABEL B.14 PEARSON CORRELATIES MET BIJHORENDE SIGNIFICANTIES EN AANTALLEN (45-65 JAAR/GESTOPTEN)

|   | Arbeids-<br>tevredenheid (1) | Stress-<br>klachten (2)            | Emotionele<br>uitputting (3)       | Professioneel<br>cynisme (4)       | Persoonlijke<br>bekwaamheid (5)   |
|---|------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 1<br>n = 1139                | -0.322<br><b>0.000</b><br>n = 1057 | -0.446<br><b>0.000</b><br>n = 1054 | -0.561<br><b>0.000</b><br>n = 1036 | 0.535<br><b>0.000</b><br>n = 965  |
| 2 |                              | 1<br>n = 1083                      | 0.589<br><b>0.000</b><br>n = 1015  | 0.562<br><b>0.000</b><br>n = 1000  | -0.402<br><b>0.000</b><br>n = 933 |
| 3 |                              |                                    | 1<br>n = 1086                      | 0.736<br><b>0.000</b><br>n = 1027  | -0.357<br><b>0.000</b><br>n = 964 |
| 4 |                              |                                    |                                    | 1<br>n = 1071                      | -0.493<br><b>0.000</b><br>n = 957 |
| 5 |                              |                                    |                                    |                                    | 1<br>n = 991                      |



Bijlagen

TABEL B.15 VERDELING VAN RESPONDENTEN (%) VOLGENS ONTEVREDEN (-/--), TUSSENIN (-/+), TEVREDEN (+/++) (45-65 JAAR/GESTOPTEN)

|   | - -/-        | -/+          | + /++        | N.V.T.       | N    |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|------|
| Werkdruk door lesgebonden activiteiten: lesvoorbereidingen...         | 22.0%        | 30.0%        | <b>44.9%</b> | 3.0%         | 1161 |
| Werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten: vergaderingen...         | <b>61.9%</b> | 23.4%        | 12.9%        | 1.8%         | 1167 |
| Emotionele belasting: motiveren jongeren...                           | 21.7%        | 36.2%        | <b>38.2%</b> | 4.0%         | 1157 |
| Veel veranderingen in het werk/veel aanpassingen aan nieuwe situaties | <b>45.7%</b> | 29.4%        | 21.3%        | 3.5%         | 1160 |
| Mate van ondersteuning door directie                                  | 30.3%        | 29.0%        | <b>37.8%</b> | 2.9%         | 1154 |
| Reistijd woon-werk  | 10.6%        | 10.3%        | <b>70.9%</b> | 8.2%         | 1158 |
| Mate waarin u initiatief kunt nemen                                   | 11.5%        | 25.0%        | <b>60.6%</b> | 2.9%         | 1155 |
| Relatie met collega's   | 7.2%         | 16.4%        | <b>75.8%</b> | 0.7%         | 1166 |
| Vakantieregeling  | 1.3%         | 3.4%         | <b>91.7%</b> | 3.6%         | 1166 |
| Werkzekerheid   | 1.1%         | 2.9%         | <b>92.7%</b> | 3.3%         | 1162 |
| Fysieke werkomstandigheden: lawaai, verluchting...                    | 18.0%        | 20.1%        | <b>57.7%</b> | 4.2%         | 1156 |
| Mogelijkheden om bij te leren tijdens uw uren                         | 19.8%        | 28.4%        | <b>43.8%</b> | 8.0%         | 1154 |
| Uurregeling waarin u werkt  | 7.5%         | 15.3%        | <b>75.2%</b> | 2.1%         | 1159 |
| Hoge verantwoordelijkheden die u draagt                               | 5.6%         | 26.4%        | <b>53.3%</b> | 14.7%        | 1153 |
| Loon (inclusief eventueel andere voordelen)                           | 5.3%         | 16.1%        | <b>76.0%</b> | 2.6%         | 1153 |
| Uw promotiemogelijkheden  | 19.4%        | 22.4%        | 21.0%        | <b>37.2%</b> | 1147 |
| Taakverdeling onder de leerkrachten bij u op school                   | 17.9%        | 28.2%        | <b>51.6%</b> | 2.3%         | 1157 |
| Ondersteuning bij onderwijsvernieuwingen of veranderingen             | 26.4%        | <b>39.1%</b> | 31.2%        | 3.2%         | 1154 |
| Inspraak bij dingen die met uw werk te maken hebben                   | 21.8%        | 33.1%        | <b>43.4%</b> | 1.7%         | 1153 |
| Accent op competenties in plaats van kennis                           | 15.6%        | <b>43.6%</b> | 34.3%        | 6.5%         | 1126 |
| Beschikbaarheid van didactische middelen                              | 19.4%        | 25.9%        | <b>53.6%</b> | 1.1%         | 1156 |

TABEL B.16 FREQUENTIEVERDELING "ALGEMENE ARBEIDSTEVEGENHEID" (45-65 JAAR/GESTOPTEN)

|  | Helemaal niet akkoord | Niet akkoord | Tussenin | Akkoord | Helemaal akkoord | N    |
|--|-----------------------|--------------|----------|---------|------------------|------|
| 1. Ik ben gelukkig in mijn job als leraar  | 0.5%                  | 2.0%         | 11.3%    | 47.1%   | 39.2%            | 1178 |
| 2. Ik sta graag voor de klas   | 0.5%                  | 0.7%         | 7.2%     | 44.7%   | 46.9%            | 1180 |
| 3. Het lerarenberoep is teleurstellend, het geeft me weinig voldoening                     | 34.2%                 | 45.6%        | 14.6%    | 3.5%    | 2.0%             | 1171 |
| 4. Er bestaat geen beter beroep dan dat van leraar   | 5.4%                  | 25.5%        | 29.0%    | 27.0%   | 13.2%            | 1168 |
| 5. Aan het einde van de zomervakantie verlang ik er naar om de leerlingen terug te zien    | 2.6%                  | 10.8%        | 29.7%    | 39.4%   | 17.6%            | 1179 |
| 6. Als ik opnieuw zou kunnen kiezen, dan zou ik het lerarenberoep inruilen voor ander werk | 21.8%                 | 38.0%        | 19.3%    | 14.2%   | 6.8%             | 1165 |

TABEL B.17 FREQUENTIEVERDELING "STRESSKLACHTEN" (45-65 JAAR/GESTOPTEN)

|  | Helemaal niet | Niet meer dan gewoonlijk | Wat meer dan gewoonlijk | Veel meer dan gewoonlijk | N    |
|--|---------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|------|
| 1. Heeft u zich destijds ongelukkig en neerslachtig gevoeld?                       | 40.3%         | 36.6%                    | 15.1%                   | 8.0%                     | 1161 |
| 2. Bent u destijds het vertrouwen in uzelf kwijtgeraakt?                           | 51.6%         | 29.1%                    | 13.0%                   | 6.2%                     | 1162 |
| 3. Heeft u zich destijds alles bij elkaar redelijk gelukkig gevoeld? *             | 5.9%          | 56.4%                    | 30.7%                   | 7.0%                     | 1160 |
| 4. Heeft u zich destijds als een waardeloos iemand beschouwd?                      | 66.6%         | 22.7%                    | 7.0%                    | 3.7%                     | 1164 |
| 5. Heeft u destijds het gevoel gehad dat u uw moeilijkheden niet de baas kon?      | 31.5%         | 45.0%                    | 17.4%                   | 6.1%                     | 1153 |
| 6. Heeft u destijds plezier kunnen beleven aan uw gewone, dagelijkse bezigheden? * | 4.1%          | 58.4%                    | 29.6%                   | 7.9%                     | 1158 |
| 7. Heeft u destijds het gevoel gehad dat u voortdurend onder druk stond?           | 13.2%         | 33.9%                    | 36.4%                   | 16.5%                    | 1166 |
| 8. Bent u destijds door zorgen veel slaap tekort gekomen?                          | 22.8%         | 34.5%                    | 31.3%                   | 11.3%                    | 1167 |
| 9. Heeft u destijds het gevoel gehad zinvol bezig te zijn? *                       | 4.8%          | 48.5%                    | 36.6%                   | 10.1%                    | 1160 |
| 10. Heeft u zich destijds kunnen concentreren op uw dagelijkse activiteiten? *     | 4.6%          | 72.9%                    | 19.6%                   | 3.0%                     | 1152 |
| 11. Voelde u zich destijds in staat om beslissingen te nemen? *                    | 2.3%          | 60.3%                    | 28.9%                   | 8.4%                     | 1152 |
| 12. Bent u destijds in staat geweest uw problemen onder ogen te zien? *            | 4.5%          | 55.8%                    | 32.7%                   | 7.1%                     | 1142 |

\* Deze items hebben antwoordcategorieën gekregen die niet vergelijkbaar zijn met de categorieën die doorgaans worden toegewezen in de GHQ-12.

TABEL B.18 OVERZICHT VAN DE CODERING VAN DE OPEN ANTWOORDMOGELIJKHEID "CHRONISCHE AANDOENINGEN"

|    |   |
|----|---|
| 1  | <b>astma</b>  |
| 2  | <b>chronische longaandoening:</b> bronchitis, stress-kuch, longontstekingen   |
| 3  | <b>allergie:</b> krijtallergie, asbestcontaminatie  |
| 4  | <b>sinusitis</b>  |
| 5  | <b>ernstige hartaandoening:</b> hartstilstand, hartritmestoornissen, te hoge hartslag, hartinsufficiëntie, gedilateerde congestieve cardiomyopathie, angor pectoris, beroerte   |
| 6  | <b>hoge bloeddruk:</b> hypertensie  |
| 7  | <b>ernstige darm- en maagproblemen:</b> darm spasmen, ziekte van Chron, spastische colon, colitis ulcerosa, verstoorde spijsvertering, constipatie, maagzweer, maagperforatie   |
| 8  | <b>diabetes:</b> hypoglycemie   |
| 9  | <b>problemen i.v.m. schildklier:</b> schildklierlijden  |
| 10 | <b>depressie:</b> ook burnout   |
| 11 | <b>migraine:</b> spanningshoofdpijn, hoofdpijn  |
| 12 | <b>ernstige huidaandoening:</b> psoriasis, zona, stress-eczeem, gordelroos (door vermoeidheid)  |
| 13 | <b>kanker:</b> tumor  |
| 14 | <b>chronische vermoeidheid:</b> CVS, slaapproblemen, fibromyalgie, klierkoorts, spasmodie   |
| 15 | <b>ernstige rug-, nek- en schouderproblemen:</b> nekklachten, whiplash, rug- of nekhernia, hernia, lendepijn, monnikskapspier, lumbago, ischias, discusbulging, frozen shoulder, peestontsteking aan schouder   |
| 16 | <b>chronische reuma:</b> artrose, reuma, gewrichtspijnen, problemen met gewrichten, overbelaste gewrichten, slijmbeursontsteking, spinaal stenose, ziekte van Sudeck  |
| 17 | <b>osteoporose:</b> osteopenie, beenontkalking  |
| 18 | <b>breuken:</b> gebroken voet, gebroken ribben  |
| 19 | <b>ernstige gehoorproblemen:</b> oorsuizingen (tinnitus), evenwichtstoornissen, duizeligheid, syndroom van Menière  |
| 20 | <b>ernstige stemklachten:</b> spraakproblemen, knobbels op stemband, stembandverlamming, heesheid, ontsteking stembanden  |
| 21 | <b>bloedvataandoeningen:</b> slechte bloeddorstrooming, infarct (andere dan hart), spataderen, opgezwollen benen, avasculaire necrose van de femurkoppen, scheur in halsslagader, pijnlijke voeten bij staan, aderverkalking  |
| 22 | <b>knieletsel:</b> kniepijn   |
| 23 | <b>andere fysieke problemen:</b> polyneuropathie, immuniteitsprobleem, syndroom van Poems, oogaandoening, plexus brachialis, MS, dystonie, gezwollen lymfeklieren, pols, spierziekte, heupprothese, keelpijn, benen, hand, achillespeesontsteking, hielspoor, spierscheur, peeshechting, syndroom Sjögren, blaasproblemen, hersenatrofie, kraakbeenletsel, ontsteking aan duim, repetitive strain injury (carpaal tunnel syndroom), Epstein-Barrvirus, reflux, misselijkheid, bekkenontsteking, beven, morton neuroom |
| 24 | <b>andere mentale problemen:</b> angst, surmenage, stress, hyperventilatie, psychose, psyche, paniekstoornissen, prikkelbaar(der), manie, posttraumatisch stressyndroom   |

TABEL B.19 PREVALENTIE VAN WERKSTRESS (45-65 JAAR/WERKENDEN EN GESTOPTEN): FREQUENTIEVERDELING

|                                      | Werkenden |        | Gestopten |        | Totaal |        |
|--------------------------------------|-----------|--------|-----------|--------|--------|--------|
|                                      | N         | %      | N         | %      | N      | %      |
| <b>GHQ-6 0 t.e.m. 2: geen stress</b> | 1293      | 74.0%  | 831       | 73.5%  | 2124   | 73.8%  |
| <b>3 t.e.m. 6: wel stress</b>        | 454       | 26.0%  | 299       | 26.5%  | 753    | 26.2%  |
| <b>Totaal</b>                        | 1747      | 100.0% | 1130      | 100.0% | 2877   | 100.0% |

TABEL B.20 CONSULTATIE VAN EEN PSYCHOLOOG (45 TOT 65 JAAR/WERKENDEN): FREQUENTIEVERDELING

|                                   |                          | 45-53/55 jaar | 54/56-65 jaar | Totaal |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------|
|                                   |                          | %             | %             | %      |
| <b>Consultatie afgelopen jaar</b> | <b>Nooit</b>             | 90.7%         | 93.4%         | 91.6%  |
|                                   | <b>Een of twee keren</b> | 5.3%          | 3.7%          | 4.7%   |

Bijlagen

|                       |        |        |        |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| <b>Meerdere keren</b> | 4.0%   | 3.0%   | 3.7%   |
| <b>Totaal</b>         | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| <b>N</b>              | 1119   | 573    | 1692   |

Cramers V=0.046; p=0.172

TABEL B.21 PREVALENTIE VAN DE BURNOUT-SYMPTOMEN (45-65 JAAR/WERKENDEN EN GESTOPTEN): FREQUENTIEVERDELING

|                              | Werkenden         |                |                    | Gestopten |      |      | Totaal |      |      |
|------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------|------|------|--------|------|------|
|                              | Uitputting<br>(1) | Cynisme<br>(2) | Bekwaamheid<br>(3) | 1         | 2    | 3    | 1      | 2    | 3    |
|                              | %                 | %              | %                  | %         | %    | %    | %      | %    | %    |
| <b>0: niet symptomatisch</b> | 70.2%             | 75.3%          | 71.3%              | 69.9      | 69.9 | 72.8 | 70.1   | 73.2 | 71.9 |
| <b>1: wel symptomatisch</b>  | 29.8%             | 24.7%          | 28.7%              | 30.1      | 30.1 | 27.2 | 29.9   | 26.8 | 28.1 |
| <b>Totaal</b>                | 1692              | 1614           | 1582               | 1078      | 1071 | 990  | 2779   | 2685 | 2572 |

TABEL B.22 CONSULTATIE VAN EEN PSYCHOLOOG (45 TOT 65 JAAR/WERKENDEN): FREQUENTIEVERDELING

| Consultatie afgelopen jaar        |                          | 45-53/55 jaar | 54/56-65 jaar | Totaal |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------|
|                                   |                          | %             | %             | %      |
| <b>Consultatie afgelopen jaar</b> | <b>Nooit</b>             | 90.7%         | 93.4%         | 91.6%  |
|                                   | <b>Een of twee keren</b> | 5.3%          | 3.7%          | 4.7%   |
|                                   | <b>Meerdere keren</b>    | 4.0%          | 3.0%          | 3.7%   |
|                                   | <b>Totaal</b>            | 100.0%        | 100.0%        | 100.0% |
|                                   | <b>N</b>                 | 1119          | 573           | 1692   |

Cramers V=0.046; p=0.172