

TNO-rapport
96.038

Arbozorg in het HBO

g 64

TNO Preventie en Gezondheid
Divisie Arbeid & Gezondheid

Wassenaarseweg 56
Postbus 2215
2301 CE Leiden

Telefoon 071 518 18 18
Fax 071 518 19 20

auteurs:
A. Goudswaard
I.L.D. Houtman
S. van den Heuvel

datum:
Mei 1996

TNO Preventie en Gezondheid
Gorterbibliotheek

25 JUN 1996

Postbus 2215 - 2301 CE Leiden

Stamboeknummer

14479

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden
vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op welke andere wijze dan ook, zonder
voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd
uitgebracht, wordt voor de rechten en
verplichtingen van opdrachtgever en
opdrachtnemer verwezen naar de
Algemene Voorwaarden voor onderzoeks-
opdrachten aan TNO, dan wel de
betreffende terzake tussen partijen
gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport
aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 1996 TNO



Deze uitgave is te bestellen door het overmaken van *f* 27,85 (incl. BTW) op postbankrekeningnr. 99.889 ten name van TNO-PG te Leiden onder vermelding van bestelnummer 96.038.

INHOUD	pagina
1. DOEL, AANLEIDING EN VRAAGSTELLINGEN VAN HET ONDERZOEK	1
2. HET HBO: OMVANG, TYPE ONDERWIJS, TYPE PERSONEEL EN ARBORISICO'S	3
3. OPZET VAN HET ONDERZOEK	5
3.1 Steekproeftrekking	5
3.2 Onderzoeksmethode	6
3.3 Het gestructureerde telefonische interview	6
4. RESULTATEN	7
4.1 Karakterisering van de steekproef	7
4.1.1 Representativiteit van de steekproef	7
4.1.2 Problemen binnen de instellingen	8
4.2 Inhoud en organisatie van het arbobeleid in de HBO-instellingen	11
4.2.1 Inleiding	11
4.2.2 De organisatie van het arbobeleid	12
4.2.3 Betrokkenheid van de verschillende geledingen	13
4.2.4 De inhoud van het arbobeleid	16
4.2.5 Integratie van het arbobeleid	18
4.2.6 Evaluatie van beleid en effecten	18
4.2.7 Aansluiting bij een arbodienst	19
4.2.8 Stand van het arbobeleid en verschillen tussen kleine en grote scholen	21
4.3 Inventarisatie en evaluatie van arborisico's in het HBO	22
4.3.1 Inleiding	22
4.3.2 De uitvoering van de risico-inventarisatie	22
4.3.3 Risicofactoren en -groepen	23

	pagina
4.4 Wensen en behoeften op het gebied van arbodienstverlening en instrumenten ten behoeve van arbozorg	26
4.4.1 Behoefte aan ondersteuning bij RI&E	26
4.4.2 Verdere behoefte aan ondersteuning op het terrein van het arbobeleid	27
5. SAMENVATTING EN CONCLUSIES	28
5.1 Inleiding	28
5.2 De stand van zaken op het gebied van arbozorg	29
5.3 Risicofactoren en risicogroepen	31
5.4 Behoefte aan ondersteuning bij risico-inventarisatie en evaluatie en arbozorg	32
6. AANBEVELINGEN	34
LITERATUUR	39
BIJLAGEN	41

1. DOEL, AANLEIDING EN VRAAGSTELLINGEN VAN HET ONDERZOEK

TNO Preventie en Gezondheid heeft in opdracht van de Stichting Vervangingsfonds/Bedrijfsgezondheidszorg Onderwijs (Stichting Vf/BGZ Onderwijs) en de HBO-raad een onderzoek uitgevoerd waarin de situatie van arbozorg in het HBO in het algemeen en van de risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's) in het bijzonder in kaart zijn gebracht. Op basis van de wensen in het HBO-veld zijn tevens concrete voorstellen gedaan voor de ontwikkeling van instrumenten, zoals een RI&E voor het HBO, maar ook voor andere aspecten van ondersteuning op het gebied van arbeidsomstandighedenbeleid en -zorg. Voor het onderzoek was een begeleidingscommissie ingesteld bestaande uit een vertegenwoordiger van de Stichting Vf/BGZ Onderwijs en twee vertegenwoordigers uit het Hoger Beroepsonderwijs zelf.

Met ingang van 1 januari 1994 is een ingrijpend gewijzigde Arbowet voor alle Nederlandse bedrijven en instellingen van kracht geworden. De bedoeling van deze wet is dat de werkgever een arbeidsomstandighedenbeleid voert en hier jaarlijks verantwoording over aflegt. Sinds november 1991 was de Arbowet gedeeltelijk op het onderwijs van toepassing. De uitbreiding van de werking van het Onderwijsbesluit per 31 maart 1994 betekende echter dat de gewijzigde Arbowet in zijn geheel op het onderwijs van toepassing werd. Enkele verplichtingen, zoals de verplichte aansluiting bij een arbodienst, gaan voor onderwijsinstellingen in per 1 januari 1996.

De verplichtingen die de nieuwe Arbowet met zich meebrengt houden onder meer in dat de werkgever verplicht is tot het voeren van (1) verzuimbeleid, het uitvoeren van (2) een systematische risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), van (3) verzuimbegeleiding van zieke werknemers, van (4) vrijwillig periodiek onderzoek van werknemers en (5) het instellen van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur. Bedrijven of instellingen met 100 of meer personeelsleden hebben de verplichting om een arbojaarplan en arbojaarverslag te maken. Bedrijven met minder dan 100 personeelsleden moeten hun arbobeleid in een meerjaren actieplan hebben neergelegd.

Dat de Arbowet pas sinds kort volledig van toepassing is op het onderwijs betekent niet dat er in het onderwijs geen problemen op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn. Het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheidspercentages in het onderwijs zijn relatief hoog. Om deze reden heeft de Stichting Vf/BGZ Onderwijs zich reeds ingespannen om voor het primair en voortgezet onderwijs en voor het beroepsvoorbereidende onderwijs en volwasseneneducatie (BVE) een aantal instrumenten te laten ontwikkelen die hen handvatten bieden om aan de nieuwste arbo-eisen tegemoet te komen (o.a. de ASV; Van Deursen e.a., 1994).

De vereniging van hogescholen, de HBO-raad, wil in samenwerking met de Stichting Vf/BGZ Onderwijs, ook een dergelijke handreiking doen aan HBO-instellingen. TNO Preventie en Gezondheid is door de Stichting Vf/BGZ Onderwijs gevraagd om een voorstel te doen voor de ontwikkeling van een RI&E-instrument voor het HBO als geheel. Het is bekend dat enkele HBO-instellingen een actief arbo- en verzuimbeleid voeren, terwijl andere HBO-instellingen niet of nauwelijks actief zijn op dit terrein. Er is echter geen inzicht in de mate waarin het HBO als geheel actief is, welke instrumenten (onder andere RI&E's) en welk beleid al ontwikkeld en toegepast worden. Gegeven het feit dat inzicht in de arbozorgsituatie van het HBO ontbreekt, is het gewenst om deze situatie allereerst in kaart te brengen. Bij de verdere ontwikkeling van instrumenten, in het bijzonder van de RI&E, kan dan rekening gehouden worden met de stand van zaken binnen het HBO-veld. Voorkomen moet worden dat instrumenten ontwikkeld worden die al (deels) ontwikkeld zijn of die niet aansluiten op de ontwikkelingen in het veld.

De vraagstellingen van dit onderzoek zijn:

- Wat is de stand van zaken in het HBO op het gebied van arbozorg en welke behoefte is er aan de constructie van nieuwe instrumenten in het algemeen en de risico-inventarisatie en -evaluaties (RI&E) in het bijzonder?
- Wat zijn de belangrijkste risicofactoren en risicogroepen in het HBO op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn?

Voordat de onderzoeksopzet en resultaten worden besproken zal eerst kort een beschrijving worden gegeven van het HBO naar omvang, type onderwijs, type personeel en arborisico's, voorzover reeds bekend uit de beschikbare literatuur en documentatie.

2. HET HBO: OMVANG, TYPE ONDERWIJS, TYPE PERSONEEL EN ARBORISICO'S

Het Hoger Beroepsonderwijs (HBO) kenmerkt zich door een grote variatie in type onderwijs dat de instellingen verzorgen en beroepen waarvoor ze opleiden. Er is tevens een grote variatie in de omvang van de instellingen. Zo zijn er kleine instellingen met iets minder dan 250 studenten (komt overeen met ongeveer 20 formatieplaatsen (fte's)) maar ook heel grote instellingen met zo'n 35.000 studenten (met ongeveer 2400 fte's), vergelijkbaar met een universiteit (zie tabel 1). De grote HBO-instellingen zijn in de afgelopen jaren ontstaan uit fusies tussen vaak zeer verschillende HBO-instellingen. Vooral deze grote HBO-instellingen zijn uiterst heterogeen in de beroepsvelden waarvoor ze opleiden.

Tabel 1 Overzicht van het aantal HBO-instellingen naar omvang (gegevens op basis van het Hobeon, 1993 en 1995)

aantal fte's*	aantal studenten (volledig + deeltijd)	aantal HBO-instellingen
< 100	< 1200	25
100 - 199	$1200 \leq n < 2400$	16
200 - 299	$2400 \leq n < 3600$	9
300 - 399	$3600 \leq n < 4800$	7
400 - 499	$4800 \leq n < 6000$	3
> 500	$\geq 6000^{**}$	13
21.992 (totaal 94/95)	267.300 (totaal 94/95)	73 (totaal 94/95)

Het HBO-onderwijs is verdeeld over 7 sectoren:

- het hoger pedagogisch onderwijs,
- het hoger agrarisch onderwijs,
- het hoger technisch onderwijs,
- het hoger gezondheidszorg onderwijs,
- het hoger economisch onderwijs,
- het hoger sociaal agogisch onderwijs, en
- het kunstonderwijs.

* Er wordt hier alleen melding gemaakt van het aantal fte's (onderwijzend en ondersteunend personeel) en niet van het aantal werknemers. Van het onderwijzend personeel werkt echter een groter percentage in deeltijd dan van het ondersteunend personeel.

** Ter vergelijking: de kleinste universiteit heeft een studentenaantal van ± 6000 . In het totaal zijn er in Nederland 13 universiteiten met een studentenaantal dat varieert van 6000 tot circa 23.500. De grootste HBO-instelling heeft inmiddels circa 35.000 studenten.

In de kleine HBO-instellingen wordt vaak alleen hoger beroepsonderwijs uit één van deze sectoren gedoceerd. Zo wordt het agrarisch en het kunstonderwijs veelal (alleen) gedoceerd op kleine HBO-instellingen. De grotere instellingen omvatten vaak onderwijs uit meerdere sectoren. De grootste instellingen omvatten meestal bijna alle sectoren.

Voor het verzorgen van onderwijs, en in veel mindere mate ook van onderzoek, zijn verschillende typen personeel aan een HBO-instelling aangesteld: het personeel met vakinhoudelijke kwaliteiten voor de uitvoering van het onderwijs en onderzoek, en personeel met meer of minder specifieke deskundigheid voor ondersteunende en beheerswerkzaamheden ten behoeve van bijvoorbeeld de administratie, personele zaken, het technisch onderhoud van gebouwen, materiaal en apparatuur. Naast de docenten met een verschillende vakinhoudelijke deskundigheid vormen deze verschillende groepen van ondersteunend personeel meer of minder grote homogene groepen.

Zowel verschillende groepen van docenten als groepen van ondersteunend personeel zullen zich naar alle waarschijnlijkheid uit hoofde van de van hen verwachte werkzaamheden onderling onderscheiden ten aanzien van arborisico's. In HBO-instellingen waar laboratorium- of technisch onderwijs wordt gedoceerd of voor de technische dienst of amanuensis zijn er mogelijk een groot aantal veiligheidsrisico's. Voor de meeste personeelsleden in het HBO zullen de arborisico's, net als in het lager en middelbaar onderwijs, vooral een 'welzijn-karakter' hebben: problemen zijn onder andere de werkdruk, piekdrukke tijdens onderwijsblokken, de onderlinge samenwerking, stijl van leidinggeven, informatievoorziening, de promotie- en ontwikkelingsmogelijkheden, en de veelheid aan en omvang van veranderingen als gevolg van reorganisaties en fusies. Welke arborisico's typisch zijn voor het HBO is echter nauwelijks systematisch onderzocht (Van Poppel en Kamphuis, 1995).

3. OPZET VAN HET ONDERZOEK

3.1 Steekproeftrekking

Het onderzoek dient een representatief beeld te geven van de arbozorgsituatie in het HBO. Criteria die derhalve bij de selectie van de in het onderzoek te betrekken HBO-instellingen zijn gehanteerd zijn:

- type onderwijs dat wordt verzorgd (alle sectoren moeten zijn vertegenwoordigd),
- omvang van de HBO-instelling en, hiermee samenhangend,
- mono- of multisectoraal zijn van een HBO-instelling,
- landelijke spreiding.

Er is naar gestreefd per sector zo mogelijk twee grote en twee kleine instellingen in de steekproef te betrekken, waarbij rekening gehouden wordt met een regionale spreiding.^{***} Indien een geselecteerde HBO-instelling niet aan het onderzoek wilde meedoen is, nadat naar de reden hiervoor is gevraagd, een andere vergelijkbare (zelfde sector, ongeveer dezelfde omvang) instelling benaderd. Op deze wijze zijn uiteindelijk 30 HBO-instellingen benaderd. Bij de selectie is er tevens rekening mee gehouden dat er in het bestand zowel hogescholen met oude gebouwen als hogescholen met nieuwbouw zouden zitten. Dit in verband met de specifieke arboproblemen die men bij met name de oude gebouwen zou kunnen ondervinden.^{****}

Een aantal van de benaderde scholen bleek inmiddels gefuseerd te zijn, zodat de steekproef op 26 scholen uitkwam. Onder deze 26 hogescholen waren er drie, waar het niet mogelijk bleek om binnen de door ons gestelde termijn een interview te houden. Gebrek aan tijd was de belangrijkste reden. Uiteindelijk hebben er 23 gesprekken plaatsgevonden. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de HBO-instellingen die aan het onderzoek hebben meegewerkt.

Monosectorale hogescholen, de hogescholen waar slechts onderwijs één type onderwijs wordt gedoceerd, hebben meestal maximaal 200 fte's (\pm 2400 studenten). Daarnaast zijn er ook relatief kleine hogescholen waarin meer dan één type onderwijs wordt verzorgd.

Omdat arbozorg iets is dat de instelling als geheel betreft, mogelijk wel met bijzondere aandacht voor één of meerdere sectoren waar veel of bijzondere arborisico's zijn, zijn multisectorale instel-

^{***} Aangezien er veel multisectorale scholen zijn, zijn de meeste sectoren -behalve de agrarische- meer dan vier keer in de steekproef vertegenwoordigd.

^{****} Bij de inventarisatie van risico's is hier specifiek op doorgevraagd.

lingen bevraagd over de arbozorgsituatie van de héle instelling en niet alleen over de arbozorgsituatie van de sector waarop deze instellingen zijn geselecteerd.

3.2 Onderzoeksmethode

In eerste instantie is het hoofd Personeelszaken van de geselecteerde HBO instelling benaderd. Na uitleg van het doel van het onderzoek en zijn of haar instemming om aan het onderzoek mee te werken, is afgesproken met wie het gestructureerde telefonische interview zou worden gehouden. Dit kon het hoofd PZ zelf zijn, maar bijvoorbeeld ook iemand anders die nauw betrokken is bij de arbozorg in de instelling, bijvoorbeeld de arbocoördinator. Wanneer de afspraak voor het telefonische interview was gemaakt is, voorafgaand aan dit interview, de vragenlijst opgestuurd zodat de vertegenwoordiger van de HBO-instelling zich kon voorbereiden op het interview en waar nodig informatie opvragen bij anderen in de organisatie. De gesprekken hebben in de zomer van 1995 plaatsgevonden.

De keuze voor een telefonisch interview komt voort uit de gedachte dat hiermee een zo groot mogelijke deelname van de HBO-instellingen wordt verkregen en dat het hiermee ook mogelijk is inzicht te krijgen in de achterliggende reden van een eventuele non-respons (niet te pakken te krijgen, desinteresse). Daarnaast kan, indien dat relevant is, op verschillende punten worden doorgevraagd.

3.3 Het gestructureerde telefonische interview

Bij het in kaart brengen van de arbozorgsituatie is aangesloten bij bestaande instrumenten, in het bijzonder de IMA, module 0 (Ellens en Beumer, 1993) en de basismodule ASV, in het bijzonder deel H "Arbobeleidsvoering" (Van Deursen e.a., 1994). Het interview is, na een testfase, definitief vastgesteld in overleg met de begeleidingscommissie (zie bijlage 2).

In het interview is gevraagd naar:

- a. algemene informatie over de HBO-instelling;
- b. de organisatie van de arbozorg binnen de HBO-instelling;
- c. inventarisatie en evaluatie van arborisico's;
- d. eventuele wensen en behoeften op het gebied van arbodienstverlening en instrumenten ten behoeve van de arbozorg.

4. RESULTATEN

4.1 Karakterisering van de steekproef

4.1.1 Representativiteit van de steekproef

Er hebben uiteindelijk 23 HBO-instellingen deelgenomen aan het onderzoek. De gesprekken hebben voornamelijk plaatsgevonden met het Hoofd Personeelszaken, met de arbocoördinator of een arbofunctionaris binnen de hogeschool. In tabel 4.1 wordt een karakterisering van de steekproef gegeven naar mono- en multisectoraal zijn van de instelling, naar sector, regionale spreiding, aantal studenten en aantal fte's.

Tabel 4.1 Steekproefgegevens: verdeling over sectoren, omvang, regio

verdeling over mono of multisectoraal onderwijs		
• mono (1 sector, minder dan 200 FTE)	9 (39%)	
• multi, klein (100 tot 500 FTE)	6 (26%)	
• multi, groot (meer dan 500 FTE)	8 (35%)	
vertegenwoordiging van sectoren in steekproef	totaal aantal keren vertegenwoordigd	monosectoraal onderwijs
• hoger pedagogisch onderwijs	12	1
• hoger agrarisch onderwijs	3	3
• hoger technisch onderwijs	12	1
• hoger gezondheidszorgonderwijs	10	-
• hoger economisch onderwijs	11	2
• hoger sociaal agogisch onderwijs	12	-
• kunstonderwijs	7	2
regionale spreiding	aantal hogescholen in de steekproef	gemiddeld aantal studenten per hogeschool
• zuid	5 (22%)	8.412
• oost	5 (22%)	4.380
• west	7 (30%)	7.183
• midden	3 (13%)	9.933
• noord	3 (13%)	6.726
aantallen in de steekproef		totaal aantal in Nederland (94/95)
totaal aantal studenten	161.727 (61% van totaal aantal studenten)	267.300
• kleinste hogeschool	800	
• grootste hogeschool	35.000	
gemiddeld aantal studenten per hogeschool	7.032	
totaal aantal FTE	12.310 (56% van het totaal aantal FTE)	21.992
• kleinste hogeschool	69	
• grootste hogeschool	2.403	
gemiddeld aantal FTE per hogeschool	535	

Op basis van de verdeling naar fte/aantal studenten in het hoger onderwijs (zie tabel 4.1, maar vooral ook tabel 1), zal in dit rapport de term 'kleine hogeschool' worden gehanteerd voor scholen met 100 tot 500 fte (≤ 6000 studenten) en grote hogescholen, die hogescholen met meer dan 500 fte's (≥ 6000 studenten).

Uit tabel 4.1 blijkt dat de steekproef meer multi- dan monosectorale instellingen bevat, en dat daarbij de multisectorale instellingen vooral grote instellingen zijn. Het pedagogisch, technisch en sociaal agogisch onderwijs is het meest frequent in de steekproef vertegenwoordigd, en het agrarisch onderwijs het minst frequent. Dit laatste is niet zo verwonderlijk, aangezien het agrarisch onderwijs alleen in monosectorale instellingen wordt gedoceerd. Alle regio's zijn in de steekproef vertegenwoordigd, waarbij 30% van de hogescholen uit het westen van Nederland komt.

Als we de HBO-almanak van 1995/96 er op na slaan blijkt dat 82% van de hogescholen klein is (minder dan 500 fte's/6000 leerlingen), en dat 42 van de 73 hogescholen (57%) monosectoraal is, waarvan er 34 (46%) een geschat personeelsbestand van minder dan 200 fte's heeft. In de steekproef is 65% van de hogescholen relatief klein (minder dan 500 fte's) en 39% monosectoraal (met een personeelsbezetting kleiner dan 200 fte's). In de steekproef zijn de grote multisectorale instellingen dus relatief oververtegenwoordigd. Overigens is het wel zo dat er al weer nieuwe fusies bleken te hebben plaatsgevonden die niet in de HBO-almanak waren opgenomen en dat het fusieproces nog niet is afgerond. Meer dan een kwart van de geïnterviewden meldde dat er sprake was van (nog) een fusie in de nabije toekomst.

De relatieve oververtegenwoordiging van grotere scholen zorgt ervoor dat er voldoende grote hogescholen in de steekproef zitten om ook over deze groep betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Daarnaast zorgt dit er voor dat met een relatief geringe steekproef toch een meerderheid van het aantal werknemers in het Hoger Beroepsonderwijs wordt bereikt. De steekproef vertegenwoordigt 56% van het totaal aan fte's in het HBO en maar liefst 61% van het HBO-studentenaantal in Nederland.

4.1.2 Problemen binnen de instellingen

Omdat de stand van zaken op het gebied van arbozorg wellicht samenhangt met problemen die de hogescholen hebben met bijvoorbeeld studentenaantallen, wachtgelders, vacatures, verzuim, arbeidsongeschiktheid of verloop is allereerst gevraagd naar de mate waarin men inderdaad met één of meerdere van deze problemen te maken heeft (gehad). Hoewel er wel naar werd gevraagd, zijn geen andere problemen genoemd. Vervolgens werd gevraagd naar hoe men met deze problemen omging of omgaat.

In tabel 4.2 is het percentage hogescholen opgenomen dat aangaf problemen met één of meerdere van de gevraagde onderwerpen te hebben.

Tabel 4.2 Door de hogescholen ondervonden problemen op het terrein van studenten en personeel

type probleem	percentage hogescholen waarin hier sprake van is
• studentenaantallen	65%
• wachtgelders	61%
• vacatures	26%
• ziekteverzuim	26%
• arbeidsongeschiktheid	9%
• verloop	22%

Meer dan zestig procent van de hogescholen gaf aan problemen te hebben met studentenaantallen en wachtgelders, vaak in combinatie met elkaar. Het ging meestal om een studentendaling, in een enkel geval werd aangegeven dat wisselingen in studentenaanbod problemen had gegeven. Er werden zowel dalingen in het algemeen aangegeven als dalingen van één of meerdere studierichtingen. Hieruit kon echter niet worden opgemaakt dat het in een bepaalde sector of studierichting slecht gaat.

Daarnaast is er in veel hogescholen sprake van wachtgelders. Niet alle wachtgelders zijn bemiddelbaar, maar het is vaak moeilijk om hen die bemiddelbaar zijn binnen de eigen hogeschool weer aan het werk te krijgen. Dit is vooral een probleem als het studentaantal, en hiermee de beschikbare formatie, terugloopt. Het aantal wachtgelders van de scholen in de steekproef varieert van 0 tot 400, het gemiddeld aantal wachtgelders is 77 (6 scholen konden hier geen informatie over geven). Zoals mag worden verwacht varieert het aantal wachtgelders met de grootte van de school: zo ligt het gemiddelde voor de grote hogescholen op 215, voor de kleine multisectorale hogescholen op 21 en voor de monosectorale hogescholen op 16. De grotere hogescholen hebben ook een hoger *percentage* wachtgelders. Bij de hogescholen met meer dan 500 fte bedraagt het percentage wachtgelders 15% van het totaal aantal werknemers. Bij de scholen met minder dan 500 fte bedraagt dit 6%. Voor alle hogescholen is dit gemiddelde percentage wachtgelders 9%. Het percentage wachtgelders verschilt niet sterk per regio.

In zijn algemeenheid zijn er nauwelijks vacatures. Er is vaak sprake van een vacaturestop. Het teruglopend aantal studenten (met gevolgen voor de formatie) en het feit dat eerst de wachtgelders aan het werk moeten worden geholpen zijn hier vooral debet aan. Hogescholen gaven in een aantal gevallen aan dat het gebrek aan verloop een probleem vormt omdat er in de huidige situatie geen 'vers bloed' binnenkomt.

Een kwart van de hogescholen ondervond problemen met het ziekteverzuim. Het ziekteverzuimpercentage in de onderzochte hogescholen bedraagt inclusief zwangerschap gemiddeld 4.9% en exclu-

sief zwangerschap 4.7% (10 hogescholen konden alleen een percentage inclusief zwangerschap opgeven, 7 hogescholen alleen een percentage exclusief, 6 hogescholen konden beide opgeven). Het aantal instellingen waarvan beide percentages bekend zijn is te klein om conclusies te kunnen trekken ten aanzien van verschillen naar omvang en regio. Er werd regelmatig een verschil geconstateerd tussen het ziekteverzuimpercentage van het onderwijzend personeel en dat van het ondersteunend beheerspersoneel. Het verzuim is hoger voor deze laatste groep. Ook landelijk is dit verschil aanwezig. Uit landelijke cijfers van de HBO-raad over 1994 blijkt het ziekteverzuim voor het onderwijzend personeel bijna 2% lager te liggen dan voor het niet onderwijzend personeel. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage ligt voor het totale personeel op 4.9% (exclusief zwangerschapsverlof en inclusief langdurig zieken).

Arbeidsongeschiktheid werd nauwelijks als probleem gedefinieerd.

Het type problemen waar de hogescholen voor gesteld zijn vertoonde geen systematisch verband met het mono- of multisectoraal zijn van de hogescholen, noch met regio.

Oplossingen voor de problemen werden, zowel door mono- als multisectorale hogescholen, gezocht in reorganisaties en pogingen de mobiliteit van het personeel te vergroten. Vooral de grote multisectorale hogescholen doen dit via (interne) banenpools. Andere oplossingen die werden aangedragen waren het actief werven van studenten, onder andere door de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, door het onderwijsaanbod uit te breiden en het onderwijs flexibeler/docent onafhankelijker te maken, door een 'kenniscentrum' te worden en door samen te werken met andere onderwijsinstellingen.

Als oplossing voor de wachtgelderproblematiek werd deelname aan de 'frictie-pools' genoemd. Daarnaast worden vanuit het ABP enkele medewerkers beschikbaar gesteld om wachtgelders te bemiddelen bij het weer aan het werk komen.

Behalve dat vooral de grote instellingen melding maakten van (interne) banenpools waren de genoemde oplossingen niet systematisch verschillend voor mono- en multisectorale hogescholen en naar regio.

De genoemde problematiek heeft, volgens enkele respondenten, consequenties voor de arbeidsomstandigheden en voor het arbobeleid. Reorganisaties en toenemende druk op de flexibiliteit van docenten zullen naar verwachting een grote werkdruk en onzekerheid (over de aanstelling en over de inhoud van het werk) tot gevolg en kunnen tevens de aandacht afleiden van het arbobeleid.

4.2 Inhoud en organisatie van het arbobeleid in de HBO-instellingen

4.2.1 Inleiding

Op twee na alle ondervraagde hogescholen zeggen een arbobeleid te voeren (91%). Deze 21 hogescholen vertegenwoordigen 92% van het totaal aantal fte's uit de steekproef (zie tabel 4.3).

Het gaat bij het arbobeleid in tweederde van de gevallen om een centraal gevoerd beleid. In een derde van de gevallen wordt het arbobeleid zowel centraal als decentraal, binnen faculteiten, vormgegeven. Bij recent gefuseerde hogescholen is er soms sprake van verschillende tradities in arbobeleid, dat wil zeggen dat sommige faculteiten verder waren dan anderen en men hier één geheel van tracht te vormen. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de vraag wat dit arbobeleid eigenlijk inhoudt.

Allereerst wordt gekeken naar de structuur van het arbobeleid. In het telefonische interview is gevraagd of er een arbocoördinator of coördinatiepunt bestaat, of er afspraken zijn gemaakt over taken en verantwoordelijkheden, en wat de betrokkenheid is van de verschillende geledingen binnen de school. Indien de werkgever (leidinggevende) werknemers inschakelt voor toezichthoudende taken op het terrein van het arbobeleid stelt de Arbowet de werkgever immers verplicht om de taken die hij opdraagt duidelijk te omschrijven en op schrift te zetten, slechts één werknemer te belasten met eenzelfde taak en aan deze werknemers bevoegdheden en middelen te verschaffen die nodig zijn voor een goede uitvoering van die taken (Arbeidsinspectie, P 190).

Daarna wordt ingegaan op de inhoud van het arbobeleid. Hierbij is vooral aandacht voor de centrale nieuwe verplichtingen uit de Arbowet, namelijk het uitvoeren van een risico-inventarisatie, het naar aanleiding van de gevonden risico's op te stellen plan van aanpak (arbojaarplan) en de evaluatie van de uitgevoerde maatregelen (evaluatie van arbobeleid en arbojaarverslag).

Tot slot van deze paragraaf wordt ingegaan op de op termijn verplichte aansluiting van de hogescholen bij een arbodienst en van de arbodienst afgenomen diensten.

Bij de analyse van de gegevens is steeds gekeken in hoeverre er verschillen zijn tussen de kleine en de grote hogescholen of tussen de mono- en de multisectorale scholen. Slechts op enkele punten zijn verschillen aan te geven. Verschillen tussen sectoren zijn op grond van de cijfers niet goed aan te geven. Het blijkt namelijk dat vrijwel alle scholen een centraal arbobeleid voeren. De respondenten gaven in de gesprekken nu en dan wel verschillen weer in de mate waarin het arbobeleid 'leeft' binnen de verschillende faculteiten. Zo lopen sectoren met sterke veiligheidsrisico's, zoals het technische onderwijs, en sectoren met gezondheidsrisico's voortkomend uit het werken met gevaarlijke

stoffen, voorop in het gevoerde arbobeleid. In het technische onderwijs heeft men al van oudsher te maken met wettelijke eisen ten aanzien van de veiligheid. Bij sectoren met veel docenten in kleine deeltijdcontracten, zoals het kunstonderwijs, constateerden de respondenten verschillende malen een gebrek aan belangstelling voor arbobeleid. Dit is deels te wijten aan het gegeven dat werknemers die slechts een gering aantal uren aan een instelling verbonden zijn minder betrokken zijn bij het beleid van die instelling. Anderzijds hangt dit met name bij het kunstonderwijs samen met het specifieke karakter van de beroepsgroep: opgemerkt werd dat het docentschap wordt uitgeoefend naast de eigen praktijk en bepaald soort arborisico's bij het imago van het kunstenaarschap zouden passen.

4.2.2 De organisatie van het arbobeleid

In 70% van de hogescholen is een arbocoördinator aanwezig (zie tabel 4.3). Dit is een tamelijk hoog percentage als we het vergelijken met onderzoek in andere bedrijfstakken van twee jaar geleden (1993), waar een kwart van de onderzochte bedrijven over een arbocoördinator beschikte (Houtman e.a., 1995). In de hogescholen is de arbocoördinator ofwel een hiervoor speciaal aangestelde arbocoördinator, ofwel iemand die deze taak bij de eigen functie erbij heeft gekregen. In dit laatste geval gaat het meestal om het hoofd of een medewerker van Personeelszaken. Bij vier multisectorale scholen zijn, naast de centrale coördinator, ook per faculteit arbocoördinatoren aangewezen.

Tabel 4.3 Organisatie van het arbobeleid

	n	% hogescholen	% fte's
Arbobeleid	21	91%	92%
• alleen centraal	14	61%	
• zowel centraal als decentraal	7	30%	
• geen beleid	2	9%	
Afspraken in het kader van het arbobeleid			
• afspraken over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden	18	78%	
• taken opgenomen in functie-omschrijving	9	39%	
• afspraken over middelen, geld en tijd	13	57%	
• arbo-budget	3	13%	
• doelen afgesproken	16	70%	
Aanwezigheid coördinatiepunt	20	87%	
• arbocoördinator	16	70%	
• arbowerkgroep, beleidscommissie	16	70%	
• zowel coördinator als commissie/werkgroep	12	52%	

Daarnaast is in 70% van de hogescholen een arbowerkgroep aanwezig. Het gaat hier niet altijd om dezelfde hogescholen die ook een arbocoördinator hebben. Iets meer dan de helft van de hogescholen (52%) beschikt zowel over een arbocoördinator als over een arbocommissie of werkgroep.

De invulling en de bevoegdheden van deze werkgroepen verschillen per school. De arbocoördinatoren en werkgroepen bereiden het arbobeleid voor, ontwikkelen soms instrumenten en hebben verder een stimulerende en controlerende rol. Ze hebben in de meeste gevallen geen beslissingsbevoegdheid. In een aantal gevallen wordt expliciet genoemd dat het om werkgroepen op managementniveau gaat, dat wil zeggen dat bijvoorbeeld het hoofd P&O, een directielid, een hoofd Interne of Facilitaire Dienst hierin zitting hebben. In de meeste gevallen zijn het beleidsvoorbereidende commissies, die voorstellen doen aan het College van Bestuur. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het totale beleid en de verschillende diensthoofden zijn verantwoordelijk voor onderdelen. Behalve managementleden kunnen de werkgroepen bestaan uit arbocoördinatoren, vertegenwoordigers van de medezeggenschapsraad, studentleden en personeelsleden. Wat betreft deze laatste groep, de personeelsleden, wordt regelmatig gemeld dat het om personen gaat die vanuit hun eigen studierichting of vakgebied deskundig zijn.

In meer dan driekwart van de hogescholen (78%) zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de personen of organen die verantwoordelijk zijn voor het arbobeleid (zie tabel 4.3). Deze afspraken gaan verder dan de aanstelling van een arbocoördinator en de instelling van een werkgroep. Het gaat hierbij ook om verantwoordelijkheden van (personen uit) het College van Bestuur en om taken van bijvoorbeeld gebouwen- of ruimtebeheerders. Alleen waar het gaat om arbocoördinatoren zijn deze taken ook in functie-omschrijvingen opgenomen. Afspraken over middelen, geld en tijd zijn in iets meer dan de helft van de hogescholen gemaakt, wat niet wil zeggen dat men in de overige hogescholen geen middelen tot de beschikking heeft. Een specifiek arbobudget is slechts in 13% van de scholen aanwezig. Enkele scholen geven aan hier in de toekomst wel naar te streven. Andere scholen volgen een andere werkwijze: die personen die verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van het arbobeleid moeten hier in hun eigen begroting rekening mee houden.

4.2.3 Betrokkenheid van de verschillende geledingen

Er is reeds geconstateerd dat het arbobeleid voornamelijk centraal gevoerd wordt. Dit betekent dat het management een grote betrokkenheid bij het arbobeleid heeft. Dit is een positief gegeven daar waar er een arbocoördinator aangewezen is om het arbobeleid te trekken. Een dergelijke arbocoördinator moet voor veel beslissingen immers het fiat van het management hebben. Daar waar het

arbobeleid uitsluitend getrokken moet worden vanuit het management vormt dit een probleem. De agenda van de manager(s) zal al snel vollopen met andere zaken van hogere prioriteit.

In tabel 4.4 zijn verschillende betrokken geledingen opgenomen met het percentage hogescholen waarin deze geledingen regelmatig tot vaak bij het arbobeleid worden betrokken. In de rechter kolom is de aard van de betrokkenheid toegelicht.

Tabel 4.4 Betrokkenheid van de verschillende geledingen binnen de hogeschool

Betrokkenheid diverse geledingen binnen de hogeschool	regelmatig tot vaak betrokken:	soort betrokkenheid:
• College van Bestuur, directie	65%	besluitvormend, soms expliciet eindverantwoordelijk
• faculteitsleiding	52%	besluitvormend, verantwoordelijk voor uitvoering, soms als lid van arbowerkgroep
• vakgroepsleiding	26%	soms uitvoerend, signalerend
• P&O centraal	74%	beleidsvoorbereidend, initiërend, coördinerend, adviserend en controlerend
• P&O decentraal	30%	adviserend en signalerend
• facilitaire dienst	78%	uitvoerend, verantwoordelijk voor veiligheid gebouwen, in arbowerkgroep
• arbocoördinator	70%	adviserend, coördinerend, stimulerend, maakt soms de eigen instrumenten
• bedrijfsgezondheidsdienst	73%	middels Sociaal Medisch Team, soms advies, betrokken in ziekteverzuimbeleid
• medezeggenschapsraad	74%	toetsend, informatie, instemming, advies, soms vertegenwoordigd in arbowerkgroep
• werkoverleg	26%	voorzover van toepassing gespreksonderwerp, signalerend
• personeel	4%	middels klachten, wordt soms bewust betrokken bij risico-inventarisatie
• overigen	-	specifieke deskundigen binnen of buiten de hogeschool worden voor advies en ondersteuning ingeschakeld

De groepen die het meest frequent betrokken zijn binnen de hogescholen zijn: de facilitaire dienst, de medezeggenschapsraad, de bedrijfsgezondheidsdienst, P&O centraal, de arbocoördinator en de directie. Hierbij zijn wel enige kanttekeningen op zijn plaats. Zo wordt de medezeggenschapsraad weliswaar genoemd als betrokken partij, maar reikt deze betrokkenheid vaak niet verder dan het informeren en consulteren van de MR op een tamelijk laat tijdstip. De medezeggenschapsraad wordt veel minder betrokken bij de beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling. De bedrijfsgezondheidsdienst is, voorzover aanwezig, weliswaar betrokken, maar alleen bij het ziekteverzuimbeleid. Bij de beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling zijn vooral de arbocoördinator, P&O of PZ centraal en hoofden Facilitaire of Interne Dienst betrokken. Het College van Bestuur is besluitvormend. Binnen de faculteiten en in de vakgroepen is men beduidend minder betrokken bij het arbobeleid dan op centraal niveau en binnen de stafdiensten.

Tabel 4.5 geeft nog wat nadere informatie ten aanzien van de betrokkenheid van personeel en studenten bij het arbobeleid. Zoals reeds gezegd wordt de medezeggenschapsraad niet in alle gevallen

betrokken bij de beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling, maar ze worden bij de uiteindelijke besluitvorming wel geconsulteerd. De medezeggenschapsraad is vooral geconsulteerd over het verzuimbeleid (in 74% van de hogescholen, waarmee 66% van het personeel wordt bestreken) en over het plan van aanpak (70% van de hogescholen, 98% van het aantal fte's bestrijkend). Meer dan de helft van de hogescholen heeft de medezeggenschapsraad verder geconsulteerd over de risico-inventarisatie (57%) en het contract met de arbodienst (57% van de hogescholen). Hoewel de medezeggenschapsraden adviesrecht hebben ten aanzien van het contract met de arbodienst, hebben dus slechts 13 van de 21 hogescholen die een contract met een arbodienst hebben afgesloten hierover met de medezeggenschapsraad overlegd. De medezeggenschapsraad heeft tevens instemmingsrecht over het verzuimbeleid. Over het verzuimbeleid wordt vaker overleg gepleegd met de medezeggenschapsraad dan over het contract met de arbodienst.

Het overige personeel is veel minder betrokken bij het arbobeleid. Bij minder dan de helft van de hogescholen vormt de arbeidssituatie, naar de inschatting van de respondenten, indien nodig onderwerp van gesprek op het werkoverleg (43%).

Tabel 4.5 De betrokkenheid van het personeel bij het arbobeleid, voorlichting en onderricht aan personeel en studenten

	n	%	% fte
Overleg met Medezeggenschapsraad over:			
• risico-inventarisatie	13	57%	55%
• plan van aanpak	16	70%	69%
• contract met arbodienst	13	57%	61%
• verzuimbeleid	17	74%	66%
• arbobeleid overig	12	48%	64%
Vormt de arbeidssituatie regelmatig onderwerp van gesprek op werkoverleg?			
• ja		43%	
• nee		48%	
• weet niet		9%	
Voorlichting en onderricht			
• Het aanleren van een goede houding tegenover veiligheid, gezondheid en welzijn bij de studenten vormt een specifiek omschreven onderdeel van het lesprogramma		74% ¹	
• Bij introductie van nieuw personeel wordt aandacht besteed aan veiligheid, gezondheid en welzijn tijdens het werk		17%	
• Aan reeds in dienst zijnd personeel wordt de gelegenheid geboden middels voorlichting of cursussen verbeteringen aan te brengen in hun arbeidsomstandigheden		52%	

¹ Hierbij dient wel de kanttekening te worden gemaakt dat het slechts om een beperkt aantal lesprogramma's gaat, voornamelijk practica.

Iets meer dan de helft van de respondenten meldt dat het personeel in de gelegenheid wordt gesteld om middels voorlichting of onderricht verbeteringen aan te brengen in hun arbeidsomstandigheden, maar men geeft hier meestal direct bij aan dat hier nauwelijks gebruik van wordt gemaakt. Bij de introductie van nieuw personeel wordt nog maar zelden aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden. Een enkele hogeschool heeft zich als taak gesteld een inwerkprotocol te ontwikkelen.

In het studieprogramma wordt wel vaak aandacht besteed aan veiligheid, gezondheid en welzijn (74%). Het gaat hierbij dan bijvoorbeeld om practica. Hierbij is echter een kanttekening nodig. Het gaat hier namelijk om een beperkt aantal studierichtingen: daar waar de studenten direct met gevaarlijke machines of stoffen te maken krijgen. Het systematisch bijbrengen van een bepaalde beroepshouding wordt weinig gedaan. Enkele respondenten melden dat men wel speciale onderwijs-modules over arbeidsomstandigheden aan het ontwikkelen is.

4.2.4 De inhoud van het arbobeleid

Behalve naar de organisatie van het arbobeleid is ook gevraagd naar de inhoud. In deze paragraaf zal worden ingegaan op de aanwezigheid van: risico-inventarisatie, plan van aanpak/arbojaarplan, en arbojaarverslag. Het uitvoeren van een risico-inventarisatie is voor alle instellingen verplicht. Het schrijven van een arbojaarplan en een arbojaarverslag in instellingen met meer dan 100 werknemers. In instellingen met minder dan 100 werknemers dient men wel een plan van aanpak van de gevonden risico's op te stellen.

Zo'n tweederde van de hogescholen heeft een (meer of minder uitgebreide) risico-inventarisatie uitgevoerd of is hiermee bezig (39% reeds uitgevoerd en 30.5% nog mee bezig, zie tabel 4.6). Deze hogescholen beslaan 71% van het totaal aantal fte's van de huidige steekproef. Op de inhoud van de risico-inventarisaties wordt in een volgende paragraaf verder ingegaan.

Tabel 4.6 Inhoud van het arbobeleid

	n	% hogescholen	% fte
Risico-inventarisatie			
• ja	9	39%	40%
• mee bezig	7	30.5%	31%
• nee	7	30.5%	28%
Plan van aanpak, arbojaarplan			
• ja	10	43.5%	59%
• mee bezig	3	13%	18%
• nee	10	43.5%	23%
waarvan:			
• aandacht voor bijzondere groepen	9	53%	
Arbojaarverslag (ev. als onderdeel sociaal jaarverslag)			
• ja	14	61%	51%
• mee bezig	1	4%	1%
• nee	8	35%	48%
waarvan:			
• verzuimgegevens opgenomen in het arbojaarverslag	13	87%	
• mening medezeggenschapsraad in arbojaarverslag	4	27%	
• aandacht voor bijzondere groepen in arbojaarverslag	3	20%	
• arbojaarverslag opgestuurd aan Inspectiedienst	8	57%	
Evaluatie van arbobeleid, schriftelijk gerapporteerd	5	22%	19%

Dat tweede van de hogescholen een risico-inventarisatie heeft uitgevoerd of uit aan het voeren is, wil niet zeggen dat alle risico's reeds in kaart zijn gebracht. Van de scholen die reeds een risico-inventarisatie hebben uitgevoerd, noemt de helft het verder in kaart brengen van de risico's als één van de taken voor de komende periode.

Ruim de helft van de hogescholen heeft een plan opgesteld voor de aanpak van de risico's of is hiermee bezig (43.5% heeft reeds een arbojaarplan en 13% is hiermee bezig). Deze hogescholen beslaan meer dan driekwart van het totaal aantal fte's. Het lijken dus meer de grotere hogescholen te zijn die hier reeds mee bezig zijn. Een aantal hogescholen wacht met het opstellen van het plan van aanpak op de uitkomsten van de lopende risico-inventarisaties.

Een arbojaarverslag is in tweede van de scholen geschreven of in de maak (waarmee net iets meer dan de helft van het totaal aantal fte's wordt bestreken). Hier lijken het dus eerder de wat kleinere hogescholen te zijn.***** Opgemerkt moet worden dat veel hogescholen in een startfase verkeren met het opzetten van een arbobeleid en dat grotere hogescholen langer de tijd nodig zullen hebben om een plan van aanpak voor de arborisico's te formuleren en dus later dan de kleinere hogescholen toekomen aan het schrijven van een arbojaarverslag.

De vraag naar de inhoud van de arbojaarplannen en de door de school gestelde doelen voor het komende jaar levert veel verschillende antwoorden op. Daar waar nog geen jaarplan is opgesteld (43.5% van de hogescholen), is men soms in het stadium van het opzetten van een structuur: instellen van een arbowerkgroep, aanstellen van arbofunctionarissen en/of aansluiting bij een arbodienst. Anderen hebben zich (nog) helemaal geen taken gesteld. Van de scholen waar wel een plan van aanpak bestaat (56.5%) variëren de taken waar men zich voor stelt van het voornemen tot inventarisatie van de risico's tot de aanwezigheid van een meerjarenplan, gekoppeld aan jaarplannen per faculteit, waarin vele concrete acties en voor deze acties verantwoordelijke personen zijn opgenomen. Onderwerpen die relatief vaak genoemd worden zijn: het verder inventariseren van de risico's, het opstellen van een bedrijfsnoodplan en bedrijfshulpverlening, het opzetten of verder ontwikkelen van het verzuimbeleid en het oplossen van concrete knelpunten (meubilair, veiligheid van de gebouwen, beeldschermen). Andere onderwerpen die genoemd worden zijn: het ontwikkelen van taakbelastingsbeleid, het geven van voorlichting aan personeel en studenten, het opzetten van milieu-beleid, gevaarlijke stoffenbeleid, en beleid voor (gevaarlijke) proefopstellingen, het creëren van

Overigens is er in de steekproef niet echt sprake van kleine bedrijven in de zin van bedrijven met minder dan 100 werknemers. Er is slechts één hogeschool met minder dan 100 werknemers. Vrijwel alle hogescholen zijn dus verplicht een arbojaarverslag te schrijven.

arbo in het curriculum, het ontwikkelen van integrale kwaliteitszorg, het opstellen van een inwerkprotocol voor nieuw personeel en het verder ontwikkelen van het arbozorgsysteem.

4.2.5 Integratie van het arbobeleid

Het arbobeleid wordt in de hogescholen voornamelijk geïntegreerd met het verzuimbeleid en met het personeelsbeleid (zie tabel 4.7). De integratie tussen arbo- en verzuimbeleid ligt in de lijn der verwachtingen gezien het wettelijke kader, waarin de zorg voor de arbeidsomstandigheden en het terugdringen van het verzuim worden gekoppeld (Arbeidsinspectie, P190). Veel arbocoördinatoren zijn dan ook bij de diensten P&O aangehangen in verband met de logische positionering van het verzuimbeleid bij P&O. Om deze reden ligt ook de integratie tussen het arbobeleid en het personeelsbeleid voor de hand.

Tabel 4.7 Integratie van arbobeleid in andere vormen van bedrijfsbeleid

	% hogescholen
verzuimbeleid	52%
personeelsbeleid	52%
arbeidsongeschiktheidsbeleid (m.n. reïntegratie)	43%
sociaal beleid	39%
algemeen bedrijfsbeleid	26%
milieubeleid	26%
kwaliteitsbeleid	17%

4.2.6 Evaluatie van beleid en effecten

Slechts 5 hogescholen hebben het gevoerde arbobeleid geëvalueerd (22%). In alle gevallen is dit schriftelijk gebeurd. Overigens is er bij veel hogescholen nog geen sprake van beleidsevaluatie omdat het arbobeleid nog te zeer in ontwikkeling is.

Ten aanzien van het effect van het gevoerde arbobeleid kunnen nog geen harde conclusies getrokken worden. Voorzover men hier uitspraken over wilde doen, was dat gebaseerd op het eigen gevoel van de respondent. Men dacht geen effect te zien op terreinen zoals: produktiviteit, kwaliteit van het onderwijs, de WAO-intrede, het verloop van personeel, de sfeer in het bedrijf en het aantal ongevallen. Wel leek een positief effect uit te gaan naar het ziekteverzuim, de reïntegratiemogelijkheden, de motivatie van het personeel en de gerapporteerde klachten (de klachten namen toe). Door verschillende respondenten werden kanttekeningen geplaatst ten aanzien van het effect van het gevoerde arbobeleid in relatie tot diverse overheidsmaatregelen. Men was van mening dat deze

4.2.7 Aansluiting bij een arbodienst

Op twee na alle scholen (91%) zijn aangesloten bij een arbodienst (zie tabel 4.8, deze hogescholen vertegenwoordigen 98% van het totaal aantal fte's). De twee (kleine) hogescholen die dat niet zijn hebben met betrekking tot de ziekteverzuimproblematiek nauw contact met een huisarts en hebben een arbocoördinator die de risico-inventarisatie trekt. Bij enkele hogescholen wordt het contract met de arbodienst nog herzien, aangezien men door fusies meerdere contracten met meerdere arbodiensten heeft. De meeste scholen die een contract met een arbodienst hebben, hebben ook al eens adviezen van de arbodienst gevraagd en ontvangen op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Het ging hierbij voornamelijk om adviezen omtrent werkplekinrichting of knelpunten in enkele specifieke werkplekken: beeldschermen, stoelen, stank, tocht, ventilatie. Daar waar men de gegeven adviezen niet of slechts gedeeltelijk haalbaar achtte, betrof de haalbaarheid met name de kosten die met het uitvoeren van een advies gemoeid zouden zijn of met de omvangrijkheid en concreetheid van de voorgestelde maatregelen. Bijna tweederde van de respondenten zegt tevreden te zijn over de arbodienst, een aantal is slechts gedeeltelijk tevreden, maar een kwart zegt niet tevreden te zijn over de arbodienst (zie tabel 4.8). In een enkel geval werd hierbij opgemerkt dat de arbodienst te 'meegaand' was en zich niet kritisch genoeg opstelde.

Tabel 4.8 Contract met een arbodienst, inhoud en tevredenheid

	n	% hogescholen	% fte
Is er een contract met een arbodienst			
• ja	21	91%	98%
• nee	2	9%	2%
Heeft arbodienst adviezen gegeven			
• ja	19	90%	
• nee	2	10%	
Waren deze haalbaar			
• ja	13	68%	
• gedeeltelijk wel, gedeeltelijk niet	4	21%	
• nee	2	11%	
Bent u tevreden over de arbodienst			
• ja	13	62%	
• gedeeltelijk	3	14%	
• nee	5	24%	

Tabel 4.9 Overzicht van de diensten die van de arbodienst worden afgenomen, activiteiten die door hogeschool en arbodienst gezamenlijk gebeuren en activiteiten die de hogeschool zelf aanpakt

Welke diensten neemt men van de arbodienst af en wat doet men zelf	arbodienst		gezamenlijk		hogeschool		geen van beiden	
	%	n	%	n	%	n	%	n
• verzuimcontrole	44%	10	26%	6	9%	2	22%	5
• verzuimbegeleiding	17%	4	61%	14	17%	4	4%	1
• verzuimregistratie	4%	1	35%	8	44%	10	17%	4
• ongevallenregistratie	4%	1	35%	8	30.5%	7	30.5%	7
• registratie van beroepsgebonden aandoeningen	48%	11	4%	1	-	-	48%	11
• bedrijfsgezondheidskundig spreekuur	83%	19	9%	2	-	-	9%	2
• bedrijfshulpverlening	13%	3	4%	1	35%	8	48%	11
• registratie van gevaarlijke stoffen	9%	2	4%	1	61%	14	26%	6
• aanstellingskeuringen	87%	20	4%	1	-	-	9%	2
• arbeidsongeschiktheidskeuringen	82%	19	9%	2	-	-	9%	2
• periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	26%	6	4.5%	1	4.5%	1	65%	15
• risico-inventarisatie en evaluatie	-	-	22%	5	52%	11	30%	7
• advies over arbeidsomstandigheden	48%	11	22%	5	4%	1	26%	6
• hulp bij het opzetten van een verzuimbeleid	13%	3	22%	5	26%	6	39%	9
• hulp bij het opzetten van een arbobeleid	9%	2	26%	6	35%	8	30%	7
• hulp bij het uitvoeren van arbomaatregelen	13%	3	22%	5	26%	6	39%	9

Tijdens de interviews is een lange lijst met mogelijke diensten die men van arbodiensten af kan nemen voorgelegd. Er is gevraagd of de arbodienst hier een rol bij speelt of dat de hogeschool dit zelf doet. Deze lijst is opgenomen in tabel 4.9. De instellingen zijn verplicht zich door de arbodienst te laten bijstaan voor het volgende basispakket: de inventarisatie en evaluatie van risico's, de begeleiding van zieke werknemers, het vrijwillig periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het arbeidsgezondheidskundig spreekuur.

Uit tabel 4.9 blijkt dat de arbodiensten vooral worden ingeschakeld voor de *uitvoering* van het ziekteverzuimbeleid, met name het bedrijfsgezondheidskundig spreekuur en voor aanstellings- en arbeidsongeschiktheidskeuringen. Verzuimcontrole en -begeleiding worden door arbodienst en hogeschool samen gedaan. Verzuimregistratie doet de instelling samen met de arbodienst of zelf. Dit geldt ook voor de ongevallenregistratie. Van de registratie van beroepsgebonden aandoeningen zegt bijna de helft van de respondenten dat de arbodienst dit doet, waarbij men opmerkt dat dit meer theorie dan praktijk is. De andere helft van de hogescholen doet hier niets aan. Dit terrein moet zich nog ontwikkelen. De in het basispakket opgenomen periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is in de meerderheid van de hogescholen nog helemaal nog niet aan de orde. Risico-inventarisaties worden in de meerderheid van de gevallen door de hogescholen zelf gedaan. De arbodiensten worden ook nauwelijks ingeschakeld voor het *opzetten* van een arbo- en verzuimbeleid. Ditzelfde geldt voor het uitvoeren van arbomaatregelen. Voor advies over de arbeidsomstandigheden worden de arbodiensten wel ingeschakeld.

Uit het overzicht valt ook op te maken dat bijna de helft van de hogescholen nog niet bezig is met het opzetten van de verplichte bedrijfshulpverlening. Van degenen die hier wel mee bezig zijn doet

de meerderheid dit zelf, zonder ondersteuning van de arbodienst. De verplichte registratie van gevaarlijke stoffen wordt door de meerderheid van de hogescholen zelf gedaan. Meer dan een kwart doet hier echter ook niets aan.

4.2.8 Stand van het arbobeleid en verschillen tussen kleine en grote scholen

Op twee na alle scholen zeggen een arbobeleid te voeren. Samenvattend kan gesteld worden dat de onderzochte hogescholen voor het grootste deel reeds een structuur hebben ingebouwd voor het voeren van een arbobeleid (87% beschikt over een coördinatiepunt). Een kleinere, maar nog steeds aanzienlijke groep heeft een start gemaakt met dit arbobeleid door een risico-inventarisatie uit te voeren (69.5% van de hogescholen heeft dit gedaan of is hier mee bezig). Nog weer een kleinere groep is een stap verder en heeft een plan voor de aanpak van de risico's opgesteld (56.5% heeft dit gedaan of is hiermee bezig). Overigens kan dit plan van aanpak ook inhouden dat men de risico's nog verder in kaart wil brengen. Slechts een kleine groep hogescholen (22%) is reeds zover met het arbobeleid dat er al sprake is van een evaluatie.

Als al deze aspecten afzonderlijk worden bekeken, zijn er geen verschillen te constateren tussen grote of kleine hogescholen. Dit kan wel als we kijken naar het totale arbobeleid. Als we rekening houden met de aanwezigheid van verschillende aspecten van arbozorg in een hogeschool kan een 'arbozorgscore' worden berekend waarmee scholen als het ware een 'rapportcijfer' kan worden gegeven. Het gaat dan om de aanwezigheid van (1) een arbobeleid, (2) een arbocoördinator, (3) of er een risico-inventarisatie gedaan is of wordt, (4) of er een arbojaarplan of plan van aanpak gemaakt is of wordt, (5) of er een arbojaarverslag geschreven is of wordt en (6) of het arbobeleid geëvalueerd wordt. Dit levert 'rapportcijfers' op van 0 tot 6.

De kleine multisectorale hogescholen scoren gemiddeld het best (4,3 gemiddeld), vervolgens de grote multisectorale hogescholen (4,0). Dit verschil wordt vooral veroorzaakt door het feit dat er één grote multisectorale instelling is die helemaal geen beleid voert. De monosectorale scholen scoren gemiddeld het slechtst (3,6), waarbij opgemerkt moet worden dat de agrarische scholen op deze vragen erg goed scoren. De relatief lage score van de monosectorale scholen wordt enerzijds veroorzaakt door het feit dat één school geheel geen beleid voert. Anderzijds doordat een aantal monosectorale instellingen weliswaar over een arbocoördinator beschikt en een risico-inventarisatie heeft uitgevoerd of uitvoert, maar nog niet verder is.

Bij de hierboven gepresenteerde scores gaat het alleen om een positieve beantwoording van genoemde vragen. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar de mate waarin het arbobeleid inhoudelijk, al dan niet veelomvattend, is ontwikkeld. Er is ook een score berekend, waarbij de beleids-

cyclus 'arbobeleid, plan, inventarisatie en evaluatie' zwaarder gewogen is. In dat geval verdwijnt het verschil tussen de kleine en de grote multisectorale hogescholen en scoren beiden beter dan de monosectorale hogescholen.

Er bestaat een relatie tussen de hierboven berekende arbozorgscore en het verzuim in een hogeschool: instellingen met een hogere score hebben een lager ziekteverzuim. Het is echter (nog) niet mogelijk hieruit te concluderen dat in deze instellingen het gevoerde arbobeleid een daling van het verzuim heeft teweeggebracht. Een dergelijke relatie kan alleen worden vastgesteld als de ontwikkelingen op verschillende momenten worden gemeten en daadwerkelijk oorzaak en gevolg kunnen worden vastgesteld.

4.3 Inventarisatie en evaluatie van arborisico's in het HBO

4.3.1 Inleiding

In de vorige paragraaf is reeds vermeld dat ruim eenderde (39%) van de hogescholen een risico-inventarisatie heeft uitgevoerd en nog eens bijna eenderde (30.5%) hiermee bezig is. In totaal heeft 69.5% een risico-inventarisatie uitgevoerd of is hiermee bezig (zie tabel 4.6). In deze paragraaf zullen we verder ingaan op de wijze waarop men deze risico-inventarisaties heeft aangepakt en de gevonden risico's.

4.3.2 De uitvoering van de risico-inventarisatie

Op een enkeling na, hebben alle scholen deze risico-inventarisaties aangevangen na de uitbreiding van de werking van het Onderwijsbesluit (maart '94). In de meeste gevallen gaat het om een risico-inventarisatie die in de hele hogeschool plaatsvindt of plaatsgevonden heeft. Soms gaat het om een 'pilot', die later herhaald wordt. Overigens was bij een aantal respondenten zelf niet precies bekend hoe breed en/of diepgaand deze risico-inventarisaties waren. Van andere respondenten weten we dat er sprake is van zeer uitgebreide zelf ontwikkelde risico-inventarisaties, waarmee ook andere hogescholen hun voordeel zouden kunnen doen. Het lijkt erop dat de door de hogescholen gehanteerde risico-inventarisatie-instrumenten zeer wisselend zijn en variëren van zeer globale risico-inventarisaties tot zeer gedetailleerde onderzoeken. Soms was er sprake van een combinatie, waarbij de afgenomen risico-inventarisatie deels globaal had plaatsgevonden en deels gedetailleerd (bijvoorbeeld in enkele sectoren).

Iets minder dan een kwart (22%) van de scholen voert de risico-inventarisatie samen met de arbo-dienst uit (zie tabel 4.8). De meerderheid (52%) doet het zelf, dat wil zeggen dat de arbocoördinatoren of een werkgroep zowel de inventarisatie uitvoert als de instrumenten ontwikkelt. Voor het ontwikkelen van deze instrumenten maakt men wel gebruik van bestaande instrumenten: o.a. de IMA (InspectieMethode Arbeidsomstandigheden, TNO), IPP (Inspectie Plus Pakket, NIA), ASV (Algemene School Verkenning, TNO), WEBA (Welzijn Bij de Arbeid, TNO/NIA), GRIS (Geautomatiseerd Risico Inventarisatie Systeem), ABRIE (Algemene Bedrijfsverkenning en Risico Inventarisatie en Evaluatie), Arbochecklist (Vermande). Men gebruikt die delen van bestaande instrumenten die men van toepassing acht en vult aan met andere instrumenten of met eigen checklists of enquêtes.

4.3.3 Risicofactoren en -groepen

Zoals gezegd geven meerdere respondenten aan dat nog lang niet alle risico's binnen de scholen zijn geïnventariseerd. Men heeft echter wel een heel scala aan risico's genoemd die al dan niet specifiek zijn voor het HBO. Die hogescholen die de IMA hebben gebruikt als basis voor hun instrument zeggen dat er risico's zijn gevonden op alle terreinen die de IMA bestrijkt, wat te veel zou zijn om op te noemen. Anderen noemen wel enkele belangrijke risico's. Genoemd worden:

- organisatie van de arbeidsomstandigheden: het ontbreken van een bedrijfsnoodplan of ontruimingsplan, gebrekkige vluchtwegen, ontbreken van EHBO-middelen, ontbreken van brandoefeningen, e.d. Het ontbreken van een goede bedrijfshulpverlening wordt ook veel genoemd als er gesproken wordt over specifieke risico's in samenhang met de ouderdom van de gebouwen. Oudere gebouwen leveren meer problemen op als het gaat om het opzetten van een goed ontruimingsplan: vluchtwegen ontbreken, het zijn doolhoven, houten trappen zijn brandgevaarlijk en soms mag er niet verbouwd worden vanwege het monumentale karakter.
- machine-veiligheid en geluid: verouderde en/of slecht onderhouden machines, gevaarlijke machines, machines die voor professioneel gebruik misschien veilig genoeg zijn, maar niet voor gebruik door studenten, rommel van snoeren en kabels in de lokalen. Risicogroepen zijn hier heel specifiek: studenten, werkplaatsassistenten, docenten handvaardigheid, de technische opleidingen. Verder worden als risicogroepen genoemd: keukenpersoneel, personeel van de technische dienst en repro.
- gassen, dampen stof: gebruik van gezondheidsbedreigende stoffen, opslag van gevaarlijke stoffen en gebrekkige kennis van deze stoffen. Risicogroepen zijn: personeel in de laboratoria,

docenten en studenten handvaardigheid en kunsten. Hierbij wordt met name het onzorgvuldig omgaan met stoffen door studenten genoemd.

- werkdruk en welzijn: werkdruk en stress bij docenten, taakbelasting, gebrek aan loopbaanperspectief, onduidelijkheden in organisatie en functie. Met name oudere docenten en die sectoren, waar reorganisaties plaatsvinden worden genoemd als risicogroepen. Het aspect welzijn komt niet in alle risico-inventarisaties goed tot zijn recht, aldus de respondenten. Afgaande op zowel risico-inventarisatie als de persoonlijke mening van de respondenten is dit aspect voor de docenten echter één van de voornaamste risico's. Hierbij wordt dan met name gewezen op burn-out bij oudere docenten en de negatieve rol die bezuinigingen en reorganisaties spelen. Als specifieke risicogroep voor wat betreft stress worden ook de managers genoemd.
- huisvesting en klimaat: de klimaatbeheersing van sommige gebouwen laat te wensen over. Dit probleem wordt vooral genoemd in relatie tot oudere gebouwen. Deze vragen soms dure investeringen als het gaat om klimaatbeheersing. Verder is een probleem de ventilatie in lokalen, die door veel te grote groepen worden gebruikt. Een ander probleem met huisvesting betreft het ruimtegebrek en gebrek aan voldoende werkplekken voor docenten en het feit dat docenten steeds wisselende werkplekken hebben.
- werkplekinrichting: dit punt wordt meerdere malen in het algemeen genoemd, maar niet nader gespecificeerd. Voor het ondersteunende kantoorpersoneel is met name het beeldschermgebruik een risico. Genoemd worden klachten aan het bewegingsapparaat bij administratief personeel.
- lichamelijke belasting: slechts eenmaal wordt rugbelasting als risico genoemd. Het gaat dan om ondersteunend personeel: de conciërge, personeel in de repro en automatiseringsondersteuning.

Zoals uit bovenstaande opsomming naar voren komt is het soort risico's, waar men mee te maken heeft zeer divers. Deze diversiteit is specifiek voor het HBO en heeft vooral te maken met het feit dat er binnen de hogescholen veel verschillende categorieën werknemers werkzaam zijn en het hogere onderwijs een breed terrein van disciplines bestrijkt.

Onder het ondersteunend en beheerspersoneel vallen verschillende groepen met specifieke risico's. Zo kent iedere hogeschool kantoorpersoneel, met als risico het beeldschermgebruik en het kantoor-klimaat. De meeste grote hogescholen hebben ook technisch personeel (technische dienst of werkplaatsassistenten), met bijbehorende veiligheidsrisico's. Enkele sectoren kennen laboratorium-assistenten, met als risico het gebruik van gevaarlijke stoffen. Daarnaast zijn er de werknemers in de repro, met als risico veiligheid en lawaai van machines en lichamelijke belasting.

Het onderwijzend en onderzoekspersoneel heeft eveneens te maken met risico's samenhangend met het specifieke vak. Zo heeft het onderwijzend personeel in het kunstonderwijs te maken met stof en

gevaarlijke machines. Onderwijzend personeel in de technische opleidingen heeft eveneens te maken met machineveiligheid of de veiligheid van proefopstellingen.

Een risico dat, aldus de respondenten, een groot deel van het onderwijzend personeel ervaart is werkdruk. Hoewel werkdruk in veel branches voorkomt, ervaart men deze problematiek als specifiek voor het hoger beroepsonderwijs. Samenhangend met de schaalvergroting en de daling van het studentenaantal is er volgens de respondenten sprake van een toename en flexibilisering van het onderwijsaanbod en een toename van contractactiviteiten bij een afname aan formatie. Het takenpakket van een docent zal hierdoor vaak breder worden, waarbij relatief nieuwe terreinen moeten worden betreden. Hiervoor is meer voorbereidingstijd nodig dan gemiddeld. Wanneer deze niet beschikbaar is, leidt dat tot werkdruk. Als een complicerende factor wordt genoemd dat het vaak moeilijk is om het onderwijs rustig, op een eigen plek in de hogeschool, voor te bereiden. In hoeverre deze problemen ook daadwerkelijk voorkomen, in hoeverre ze ook gezamenlijk voorkomen, en of dit problemen zijn waar al het onderwijzend personeel, of specifieke groepen, mee worden geconfronteerd, is echter geheel onbekend.

De werkplekken zijn een, deels hieraan gerelateerd, specifiek probleem voor het onderwijzend personeel. Docenten geven les in verschillende lokalen en kunnen niet altijd over een eigen werkruimte beschikken naast de lokalen. Hierdoor kunnen verschillende problemen ontstaan: zo heeft men 'nergens een stoel die past', kan men de eigen materialen en spullen niet opslaan en moet men soms lange afstanden afleggen tussen de lessen door.

Een ander risico dat door de respondenten als specifiek voor het hoger beroepsonderwijs wordt ervaren, betreft de problemen die de scholen ondervinden met het opzetten van een goede bedrijfs-hulpverlening. Dit heeft deels te maken met de staat van de gebouwen. Het feit dat het om grote (complexen van) openbare gebouwen gaat, waar naast personeel vele studenten rondlopen, maakt het een urgent probleem. De aanwezigheid van deze studenten maken ook een aantal andere risico's specifiek voor het hoger beroepsonderwijs. Gevaarlijke machines en gevaarlijke stoffen worden immers niet alleen gebruikt door professioneel personeel, maar ook en vooral door onervaren studenten.

4.4 Wensen en behoeften op het gebied van arbodienstverlening en instrumenten ten behoeve van de arbozorg

4.4.1 Behoefte aan ondersteuning bij RI&E

Ruim tweederde van de respondenten (70%, 16 van de 23 respondenten) geeft aan dat er behoefte bestaat aan een instrument voor risico-inventarisatie en evaluatie. Eén van deze respondenten zegt dat het niet perse een branche-specifiek instrument hoeft te zijn, als het maar een inzichtelijk instrument is dat voldoende handvatten biedt voor diagnose. De overige van de respondenten die behoefte hebben aan een instrument wensen een branche-specifiek instrument. Men wijst erop dat het HBO toch een aparte positie inneemt, en het instrument modules zou moeten bevatten per type onderwijs (enkele sectoren wellicht samen), met aandacht voor milieu. Een enkele hogeschool wees er ook op dat het nu ontbreekt aan (suggesties voor) voor het HBO specifieke maatregelen naar aanleiding van een RI&E. Een branchespecifiek instrument zou hier gericht(er) op kunnen aansturen.

De meeste HBO-instellingen denken bij een RI&E-instrument vooral aan een instrument dat zij zelf zouden kunnen gebruiken, eventueel met enige ondersteuning van de arbodienst.

Zowel bij de hogescholen die al zelf een risico-inventarisatie hebben uitgevoerd, als bij de hogescholen die dit niet hebben gedaan bestaat behoefte aan een branchespecifiek instrument. Diegenen die dit zelf al hebben gedaan zeggen zelfs nog iets vaker hieraan behoefte te hebben. Die hogescholen die op het moment van onderzoek nog bezig waren met een risico-inventarisatie hadden nog de minste behoefte, hoewel ook hier een meerderheid positief reageerde.

Bij de kleine multisectorale hogescholen bestaat de meeste behoefte aan een dergelijk instrument (bij 80% van deze hogescholen). Hierbij moet opgemerkt worden dat de kleine multisectorale scholen allemaal al een risico-inventarisatie hadden uitgevoerd of hiermee bezig waren. Van de mono-sectorale hogescholen heeft 63% behoefte aan een branchespecifiek instrument. Bij de grote multisectorale hogescholen bestaat bij eveneens 63% een dergelijke behoefte.

Door de overige (dertig procent) van de hogescholen die zeggen dat er geen behoefte bestaat aan een (branche-specifiek) RI&E-instrument worden er diverse argumenten naar voren gebracht. Men is in de meeste gevallen van mening dat beschikbare instrumenten voldoen of men heeft zelf al actie ondernomen om beschikbare instrumenten aan te passen. Een respondent meldt dat men geen branche-specifiek instrument wil gebruiken vanwege de vergelijkbaarheid met het bedrijfsleven.

4.4.2 Verdere behoefte aan ondersteuning op het terrein van het arbobeleid

Bijna de helft van de hogescholen geeft aan verdere behoefte te hebben aan ondersteuning op het terrein van het arbobeleid. Deze verdere behoefte hangt nauw samen met de grootte van de instelling. Van de grote multisectorale hogescholen heeft 62% behoefte aan verdere ondersteuning, van de kleine multisectorale hogescholen 50% en van de monosectorale hogescholen 33%. Het gaat om verschillende soorten van ondersteuning. Enkele instellingen hebben behoefte aan verdere ondersteuning bij het in kaart brengen van de risico's op het gebied van psychische (over)belasting en werkdruk. Daarnaast worden wensen geuit voor ondersteuning bij de aanpak van specifieke knelpunten, voorlichting op het gebied van arbo, lesmodules voor docenten techniek op het gebied van arbo, evenals ondersteuning bij de opzet van bedrijfshulpverlening, uniformering verzuimrapportage, softwarepakketten voor verzuimrapportage, een vertaling van machinerichtlijnen, omgang met gevaarlijke stoffen en tenslotte een beheersinstrument voor arbozorg, bij voorkeur gekoppeld aan een aantal andere (beheers)zaken zoals inkoop, registratie van stoffen en dergelijke. Een andere wens betrof een gezamenlijke helpdesk voor vragen over arbobeleid.

Daarnaast zijn er drie hogescholen die weliswaar verdere behoefte aan ondersteuning bij de problematiek verwoorden, maar waarvan het soort ondersteuning niet direct op het arbovlak ligt. Het gaat hierbij om extra budget, mogelijkheden om (deeltijd)-VUT regelingen op te stellen en ondersteuning bij het vergroten van de mobiliteit onder het personeel (outplacement).

5. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

5.1 Inleiding

In dit onderzoek is de situatie van arbozorg in het HBO in het algemeen en van de risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's) in het bijzonder in kaart gebracht. Het onderzoek had de volgende vraagstellingen:

- wat is de stand van zaken in het HBO op het gebied van arbozorg;
- wat zijn de belangrijkste risicofactoren en risicogroepen in het HBO; en,
- welke behoefte is er aan de constructie van nieuwe instrumenten in het algemeen en van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) instrument voor het HBO in het bijzonder?

Het onderzoek had enerzijds tot doel de situatie in het HBO in kaart te brengen. Anderzijds dienen op basis hiervan en op basis van de wensen in het HBO-veld zelf concrete voorstellen gedaan te worden ten aanzien van ondersteuning van dit veld op het terrein van de arbozorg, zoals de ontwikkeling van een RI&E-instrument.

In 1995 zijn 23 interviews gehouden met vertegenwoordigers van HBO-instellingen, meestal het hoofd of een medewerker van personeelszaken of de arbocoördinator. De instellingen waren geselecteerd naar grootte en het mono- en multisectoraal zijn van de instelling. Tevens werd ervoor gezorgd dat alle sectoren en alle regio's in de steekproef vertegenwoordigd zouden zijn. Deze selectie heeft erin geresulteerd dat in de uiteindelijke steekproef de grote multisectorale hogescholen in eenzelfde omvang vertegenwoordigd zijn als de (meestal kleine) monosectorale hogescholen. Er zitten in de steekproef 9 monosectorale hogescholen (minder dan 200 fte's), 6 kleine multisectorale hogescholen (minder dan 500 fte's) en 8 grote multisectorale hogescholen (meer dan 500 fte's). Hiermee wordt 56% van het totaal aantal fte's in het HBO bereikt en 60% van het totaal aantal studenten.

Omdat, op enkele aspecten na, weinig verschillen werden gevonden die samenhangen met de grootte of met het mono- of multisectoraal zijn van de hogeschool, kan derhalve worden gesteld dat het geschetste beeld een goed beeld geeft van de situatie in 'het' HBO. Daar waar verschillen in grootte of tussen mono- en multisectorale hogescholen aanwezig zijn, worden deze apart besproken.

5.2 De stand van zaken op het gebied van arbozorg

Op twee na alle respondenten geven aan dat er in hun hogeschool een arbobeleid wordt gevoerd (91% van de hogescholen). Dit is een vrij grote groep. De vraag is nu wat dit arbobeleid inhoudt. Het is voor instellingen van de omvang waar het hier om gaat in de eerste plaats zaak om een structuur vast te leggen. Daar waar de werkgever taken delegeert is deze verplicht afspraken over verantwoordelijkheden en bevoegdheden schriftelijk vast te leggen. Van de hogescholen hadden er 18 (dat is 78%) inderdaad afspraken gemaakt over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden inzake het arbobeleid. Los hiervan hadden 16 hogescholen (70%) een arbocoördinator aangesteld om het arbobeleid te trekken en hadden eveneens 16 hogescholen (70%) een arbowerkgroep gevormd om het arbobeleid vorm te geven. Bij de beleidsontwikkeling zijn vooral deze arbocoördinatoren, de centrale afdeling personeelszaken en hoofden Facilitaire of Interne Dienst betrokken. Binnen de faculteiten en in de vakgroepen is men beduidend minder betrokken bij het arbobeleid dan op centraal niveau en binnen de stafdiensten. Overige betrokkenen die worden genoemd zijn: de medezeggenschapsraad, de bedrijfsgezondheidsdienst en de directie. De medezeggenschapsraad wordt niet zozeer betrokken bij de beleidsontwikkeling als wel bij de uiteindelijke besluitvorming. Deze betrokkenheid verschilt echter per onderwerp. Zo zijn de medezeggenschapsraden in meerderheid wel betrokken bij het opzetten van een verzuimbeleid en bij het opstellen van een plan van aanpak van de arborisico's, maar wordt het adviesrecht dat de medezeggenschapsraad heeft over het contract met een arbodienst minder vaak toegepast.

Na het vastleggen van een arbostructuur, wat in overgrote meerderheid van de hogescholen dus reeds is gebeurd, wordt van de hogescholen verwacht dat ze de arborisico's systematisch in kaart brengen en aanpakken door: (1) te inventariseren welke risico's en welke risicogroepen er zijn, (2) een plan op te stellen voor de aanpak van deze risico's en (3) het arbobeleid en het effect van de getroffen maatregelen te evalueren.

Op het moment van onderzoek waren de risico-inventarisaties in ruim tweederde van de hogescholen gaande of afgesloten (39% had dit reeds gedaan en 30.5% was hiermee bezig). Men deed dit vooral zelf, dat wil zeggen dat de arbocoördinator en/of werkgroep zelf een instrument ontwikkelen of uitkiezen (vaak op basis van bestaande instrumenten) en toepassen. Deze inventarisaties zijn wel hogeschool breed, maar zeer wisselend in diepgang. Vaak zijn, naar het oordeel van de betrokkenen zelf, nog lang niet alle risico's in kaart gebracht.

Drie en veertig procent van de hogescholen heeft nog geen arbojaarplan opgesteld, 57% heeft dit wel gedaan of is hier mee bezig. Daar waar nog geen arbojaarplan is opgesteld, is men soms in het stadium van het opzetten van een structuur. Een aantal hogescholen wacht met het opstellen van

het plan van aanpak op de uitkomsten van lopende risico-inventarisaties. Vergeleken met cijfers uit andere sectoren (industrie, groothandel en zakelijke dienstverlening) van 1993 is dit toch een hoog percentage, toen had 42% van de bedrijven een arbojaarplan of was hiermee bezig (Houtman e.a., 1995). Zowel naar branche, als naar onderzoeksjaar (1995) zullen eind 1996 relevantere gegevens worden gepubliceerd. In een grootschalig onderzoek waarin de Inspectiedienst SZW en TNO samenwerken wordt de arbozorgsituatie in vele branches, waaronder de Overheid en de Gezondheidszorg, in kaart gebracht.

Van de scholen waar wel een plan van aanpak bestaat variëren de taken waar men zich voor stelt van het voornemen om de risico's te inventariseren tot de aanwezigheid van een meerjarenplan, gekoppeld aan jaarplannen per faculteit, waarin vele concrete acties en voor deze acties verantwoordelijke personen zijn opgenomen. Onderwerpen die relatief vaak genoemd worden zijn: inventarisatie van risico's, bedrijfsnoodplan, verzuimbeleid en het oplossen van concrete knelpunten. Andere onderwerpen die genoemd worden zijn: taakbelastingsbeleid, voorlichting, milieubeleid, gevaarlijke stoffenbeleid.

Instellingen met meer dan 100 personeelsleden zijn, naast het schrijven van een arbojaarplan, tevens verplicht tot het schrijven van een arbojaarverslag. Dit arbojaarverslag is in tweederde van de scholen geschreven (61%) of in de maak (4%). Ook dit is vergeleken met andere sectoren een hoog percentage. In het genoemde eerdere onderzoek had 32% van de bedrijven een arbojaarverslag of was hiermee bezig (Houtman e.a., 1995).

Evaluatie van het gevoerde beleid en het effect hiervan heeft slechts in 5 van de 23 hogescholen plaatsgevonden (22%). Het was voor deze -en voor de overige- hogescholen te vroeg om iets te kunnen zeggen over het effect van het gevoerde beleid.

Als alle aspecten van arbozorg bij elkaar opgeteld worden (arbobeleid, arbocoördinator, risico-inventarisatie, plan van aanpak, verslag en evaluatie) kan een 'arbozorgscore' berekend worden. Hiermee kan aan alle scholen een 'rapportcijfer' gegeven worden. De monosectorale scholen scoren gemiddeld slechter dan de multisectorale scholen. De agrarische scholen (monosectoraal) vormen een uitzondering en scoren erg goed. Van de multisectorale scholen scoren de kleine hogescholen beter dan de grote. Dit kan mogelijk te maken hebben met het feit dat de grote multisectorale hogescholen meer dan de kleinere tot in het recente verleden met fusies te maken hadden, wat consequenties kan hebben voor het beleid.

De hogescholen zijn verplicht om zich aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst voor het zogenaamde basispakket: inventarisatie en evaluatie van risico's, begeleiding van zieke werknemers, vrijwillig periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek en arbeidsgezondheidkundig spreekuur.

Vrijwel alle hogescholen waren in 1995 reeds aangesloten bij een arbodienst (91%). De arbodiensten worden vooral ingeschakeld voor de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid, (met name het arbeidsgezondheidskundig spreekuur en keuringen), gedeeltelijk samen met de school (met name de verzuimbegeleiding). Arbodiensten worden nauwelijks ingeschakeld voor steun bij het opzetten van een arbo- en verzuimbeleid. Voor advies over de arbeidsomstandigheden worden ze weer wel ingeschakeld. De in het basispakket opgenomen periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is in de meerderheid van de hogescholen nog helemaal niet aan de orde. De risico-inventarisaties doen de hogescholen voornamelijk zelf. De verplichte registratie van gevaarlijke stoffen wordt ook voornamelijk door de hogescholen zelf gedaan. Ook voor het opzetten van de verplichte bedrijfshulpverlening wordt de arbodienst niet ingeschakeld. Hiermee is overigens de meerderheid van de hogescholen nog niet bezig.

5.3 Risicofactoren en risicogroepen

Hoewel nog lang niet alle risico's binnen de scholen zijn geïnventariseerd wordt wel een heel scala aan risico's genoemd die al dan niet specifiek zijn voor het HBO. Door respondenten zijn de volgende knelpunten genoemd:

- organisatie van de arbeidsomstandigheden: o.a. het ontbreken van een bedrijfsnoodplan of ontruimingsplan. Het ontbreken van een goede bedrijfshulpverlening wordt ook veel genoemd als er gesproken wordt over specifieke risico's in samenhang met de ouderdom van de gebouwen.
- machine-veiligheid en geluid: o.a. verouderde en/of slecht onderhouden machines, machines die voor professioneel gebruik misschien veilig genoeg zijn, maar niet voor gebruik door studenten, rommel van snoeren en kabels in de lokalen. Risicogroepen zijn hier heel specifiek: studenten, werkplaatsassistenten, docenten handvaardigheid, de technische opleidingen. Verder worden als risicogroepen genoemd: keukenpersoneel, personeel van de technische dienst en repro.
- gassen, dampen, stoffen: gebruik van gezondheidsbedreigende stoffen, opslag van gevaarlijke stoffen en gebrekkige kennis van deze stoffen. Risicogroepen zijn: personeel in de laboratoria, docenten en studenten handvaardigheid en kunsten. Hierbij wordt met name het onzorgvuldig omgaan met stoffen door studenten genoemd.
- werkdruk en welzijn: werkdruk en stress bij docenten, taakbelasting. Met name oudere docenten en die sectoren, waar reorganisaties plaatsvinden worden genoemd als risicogroepen. Het aspect welzijn komt niet in alle risico-inventarisaties goed tot zijn recht, aldus de respondenten.

De omvang en precieze aard van de problematiek is om deze reden vooralsnog niet bekend. Afgaande op zowel risico-inventarisatie als de persoonlijke mening van de respondenten is dit aspect voor de docenten echter één van de voornaamste risico's. Als specifieke risicogroep voor wat betreft stress worden ook de managers genoemd.

- huisvesting en klimaat: de klimaatbeheersing van sommige gebouwen laat te wensen over. Dit probleem wordt vooral genoemd in relatie tot oudere gebouwen. Verder is een probleem de ventilatie in lokalen, die door veel te grote groepen worden gebruikt. Een ander probleem met huisvesting betreft het ruimtegebrek en gebrek aan voldoende werkplekken voor docenten en het feit dat docenten steeds wisselende werkplekken hebben.
- werkplekinrichting: dit punt wordt meerdere malen in het algemeen genoemd, maar niet nader gespecificeerd. Voor het ondersteunende kantoorpersoneel is met name het beeldschermgebruik een risico.
- lichamelijke belasting: slechts eenmaal wordt rugbelasting als risico genoemd. Het gaat dan om de conciërge of het personeel in de repro.

Het soort risico's, waar men mee te maken heeft, is dus zeer divers. Dit heeft vooral te maken met het feit dat er binnen de hogescholen veel verschillende categorieën werknemers werkzaam zijn en het hogere onderwijs een breed terrein aan disciplines bestrijkt. Specifieke risico's voor ondersteunend personeel betreffen veiligheid, gevaarlijke stoffen, beeldschermwerk. Specifieke risico's voor onderwijzend personeel betreffen in enkele sectoren eveneens veiligheid en gevaarlijke stoffen, in alle sectoren werkdruk en werkruimtes. Specifieke risico's voor het hele hogere beroepsonderwijs betreffen bedrijfshulpverlening, klimaat van de gebouwen, inrichting en grootte van de lokalen en ondeskundig gebruik van apparatuur en stoffen door studenten. Bijzonder aan de situatie in het HBO is deze diversiteit aan risico's en risicogroepen.

5.4 Behoeftte aan ondersteuning bij risico-inventarisatie en evaluatie en arbozorg

Dat zoveel hogescholen een risico-inventarisatie hebben uitgevoerd of hiermee bezig zijn betekent niet dat alle risico's reeds in kaart zijn gebracht of dat men geen behoefte meer heeft aan een instrument voor risico-inventarisatie. Ruim tweederde van de respondenten (70%) geeft aan dat er behoefte bestaat aan een branche-specifiek instrument voor risico-inventarisatie en evaluatie. Het gaat hierbij zowel om hogescholen die zelf nog geen risico-inventarisatie hebben uitgevoerd als om hogescholen die dit al wel hebben gedaan. Men is in die gevallen bij het afnemen en ontwikkelen van RI&E's tegen problemen aangelopen met de beschikbare instrumenten. Men wijst hierbij op de

aparte positie die het HBO inneemt. Het instrument zou modules moeten bevatten per type onderwijs en moeten aanzetten tot concrete maatregelen. De meeste HBO-instellingen denken bij een RI&E-instrument vooral aan een instrument dat zij zelf zouden kunnen gebruiken.

Bijna de helft van de hogescholen geeft aan verdere behoefte te hebben aan ondersteuning op het terrein van het arbobeleid, waarbij de grote multisectorale hogescholen duidelijk een grotere behoefte aangeven dan de kleine multisectorale hogescholen en de monosectorale hogescholen.

Deze verdere behoefte aan ondersteuning op het gebied van arbozorg is zeer divers.

Instrumenten voor de onderkenning en aanpak van psychische en welzijnsproblematiek worden het meest genoemd. Daarnaast is er behoefte aan ondersteuning bij de opzet van de bedrijfshulpverlening, een verplichting waar veel hogescholen nog mee worstelen. Verder is er behoefte aan ondersteuning bij de aanpak van specifieke knelpunten, voorlichting op het gebied van arbo, lesmodules voor docenten techniek op het gebied van arbo, uniformering van de verzuimrapportages, een vertaling van machinerichtlijnen, omgang met gevaarlijke stoffen en tenslotte een beheersinstrument voor arbozorg, bij voorkeur gekoppeld aan een aantal andere (beheers)zaken zoals inkoop, registratie van stoffen en dergelijke. Hieronder wordt één en ander nog kort nader uitgewerkt.

6. AANBEVELINGEN

In dit laatste hoofdstuk worden tenslotte de aanbevelingen op een rij gezet:

1. Opzet van een arbo-infrastructuur

Op basis van de geïnventariseerde arbozorgsituatie in het HBO, en de behoefte aan ondersteuning bij de uitvoering van (deels verplichte) activiteiten op arbogebied, kan worden geconcludeerd dat ondersteuning gewenst, en op een aantal punten zelfs noodzakelijk is. Deze ondersteuning betreft inderdaad een branchegerichte RI&E, een activiteit waaraan in het onderzoek specifiek aandacht is besteed, maar ook tal van andere zaken. Het belangrijkste aspect waar de ondersteuning zich op moet richten is waarschijnlijk de infrastructuur voor arbozorg in het HBO die een organisatiestructuur zou moeten bieden voor in principe alle activiteiten op arbogebied.

Te denken valt aan de opzet van een stuurgroep, waarin zowel het HBO, arbocoördinatoren, maar ook (minimaal één) 'niet hogeschoolgebonden' deskundige participeren. Deze stuurgroep heeft een taak in het prioriteren van de aan te pakken knelpunten en overige gewenste en noodzakelijke activiteiten op arbogebied, vervolgens het instellen van werkgroepen en het coördineren en evalueren van hun activiteiten (zie bijvoorbeeld de stapsgewijze aanpak voorgesteld door Wynne e.a., 1996). Op het moment van onderzoek bestonden er enkele initiatieven van samenwerking en overleg tussen hogescholen onderling. Hier is veel meer behoefte aan, maar het ontbreekt aan tijd en middelen om dit een meer structureel gezicht te geven. De stuurgroep zou hiervoor het centrale punt moeten zijn.

Er bestaat daarnaast overigens ook behoefte aan directe ondersteuning, aan een centraal punt waar men terecht kan met allerlei vragen op arbogebied. Het gaat hier feitelijk om een 'help-desk' functie. De stuurgroep zou hierin een rol kunnen vervullen omdat arbo-deskundigheid aanwezig is, dan wel deskundige doorverwijzing plaatsvindt. 'Gebruik' van (een lid van de) stuurgroep als 'help-desk' zou echter ook als drempel kunnen worden ervaren, omdat zij feitelijk een prioriterende en sturende functie heeft, en hiermee een belangenpartij is. Een dergelijk probleem hoeft uiteraard niet op te treden, wanneer verschillende partijen in de stuurgroep vertegenwoordigd zijn (vb. werkgevers en werknemers), en er volgens duidelijke afspraken en procedures wordt gewerkt. Bovendien is er een belangrijk voordeel wanneer de 'help-desk'-functie wordt verbonden aan (een inhoudelijk deskundig lid van) de stuurgroep. Hiermee is tegelijk een 'monitoring'-functie gecreëerd, die een rol kan spelen bij de prioritering van aan te pakken knelpunten, vragen en wensen op het gebied van arbozorg.

2. *Inventariseren van knelpunten, bedenken, prioriteren en implementeren van oplossingen*

Het huidige onderzoek heeft behoeften en knelpunten op het gebied van arbozorg in het HBO via een steekproef van arbodeskundigen geïnventariseerd. Voor het eventueel nader inventariseren van eventuele knelpunten, zoals bijvoorbeeld op het gebied van werkdruk en welzijn, en het werken aan het oplossen hiervan, wordt voorgesteld om werkgroepen in te stellen die zich specifiek over één of enkele gerelateerde knelpunten zullen buigen. Uitgangspunt hiervoor zouden de resultaten van een branche-RI&E instrument kunnen zijn. Grootschalig gebruik van zo'n instrument biedt de mogelijkheid om op branche-niveau knelpunten te inventariseren, te prioriteren, en wellicht aansluitend ook te komen tot een HBO-specifieke aanpak.

De werkgroepen zouden zich in ieder geval kunnen buigen over de volgende activiteiten:

3. *Ontwikkeling van een RI&E-instrument*

Uit het onderzoek blijkt dat ruim tweederde van de hogescholen reeds een RI&E hebben uitgevoerd. Toch blijkt dat de behoefte aan een branchespecifiek RI&E-instrument groot is. Er zijn al enkele hogescholen die intensief bezig zijn (geweest) met de ontwikkeling van een eigen RI&E-instrument. Bij de constructie van een branchespecifiek instrument zou van hun expertise gebruik moeten worden gemaakt. Voor de ontwikkeling van een RI&E-instrument wordt dan ook een gefaseerde aanpak voorgesteld, waarbij in eerste instantie de expertise uit het veld wordt gemobiliseerd en al het beschikbare materiaal naast elkaar wordt gelegd.

fase 1:

- (a) instellen van de werkgroep (in ieder geval arbocoördinatoren die al een 'eigen' RI&E hebben, maar daarnaast moeten alle sectoren vertegenwoordigd zijn, inclusief agrarisch en kunstonderwijs). Deze werkgroep zou inhoudelijk moeten worden ondersteund door deskundigen die kennis en vaardigheid hebben op het gebied van instrumentontwikkeling, zo mogelijk zelfs van ontwikkeling van RI&E's;
- (b) vergelijken van de beschikbare RI&E's, zowel onderling als met de wettelijke eisen voor RI&E's. Op basis hiervan moet worden besloten op welke wijze er verder wordt gegaan: wat is de beste basis voor een branchegerichte RI&E, wat is hiervan reeds beschikbaar, wat moet (verder) worden ontwikkeld;

fase 2:

- (c) opzet of samenstelling RI&E instrument voor het HBO. Zoals het er nu voor staat zal er een basismodule moeten komen (met onder andere vragen over ziekteverzuim registratie, -analyse en -beleid, ziekteverzuimbegeleiding, registratie van ongevallen en beroepsziekten, veiligheidsvoorzieningen, bedrijfshulpverlening, welzijn en arbobeleidsvoering),

eventueel aangevuld met specifieke modules, bijvoorbeeld t.b.v. bepaalde sectoren (kunst-onderwijs, agrarisch onderwijs), of specifieke groepen (vb. beheerspersoneel). Eventueel reeds in deze stap (de start van een fasegewijze) constructie van nieuw te ontwikkelen modules;

- (d) gebruik van het instrument door een aantal hogescholen en
- (e) evaluatie en bijstelling van het instrument

4. *Instrument voor arbozorg*

Naast de ontwikkeling van een RI&E-instrument wordt aanbevolen een breder instrument voor arbozorg te ontwikkelen. Hierbij moet gedacht worden aan een geautomatiseerd beheersinstrument, zo mogelijk gekoppeld aan de risico-inventarisatie. In een dergelijk instrument zouden tevens kunnen worden opgenomen welke verantwoordelijken er zijn aangewezen, welke prioriteiten er zijn, hoe ver het staat met de uitvoer van plannen, etc. Met een dergelijk instrument kan ingespeeld worden op de arbostructuur, die in de meeste hogescholen reeds aanwezig is en in sommige hogescholen zelfs zeer uitgebreid. Eén van de hogescholen maakte gebruik van een dergelijk systeem gekoppeld aan de inkoop. De mogelijkheden en wenselijkheden van een dergelijk systeem zouden nog verder in kaart moeten worden gebracht.

5. *Aanpak van specifieke knelpunten*

Naast ondersteuning bij het systematisch in kaart kunnen brengen van de arborisico's, is het voor de hogescholen van belang om ondersteuning te krijgen bij het aanpakken hiervan. Uit het onderzoek blijkt dat de hogescholen arbomaatregelen zoveel mogelijk zelf (willen) uitvoeren. Er springen enkele specifieke knelpunten uit, waarvoor men in de hogescholen zelf nog geen aanpak voor handen heeft. In de eerste plaats is dat de welzijnsproblematiek. Risico's op het terrein van veiligheid en gezondheid zijn voor hogescholen gemakkelijker zelf aan te pakken dan risico's op het terrein van welzijn. Het gaat dan met name om de aanpak van de werkdruk en taakbelasting bij het onderwijzend personeel. Aanbevolen wordt derhalve een instrument voor de aanpak van werkdruk te ontwikkelen voor in het hoger beroepsonderwijs. Daar waar de knelpunten in het hoger beroepsonderwijs overlappen met die uit andere typen onderwijs kan mogelijk gebruik worden gemaakt van instrumenten die reeds beschikbaar zijn. Daar waar dit type onderwijs specifieke kenmerken vertoont zullen instrumenten moeten worden aangepast of nieuwe instrumenten moeten worden ontwikkeld.

5. Voorlichtingsmateriaal

Zoals uit het onderzoek blijkt vindt er in de meerderheid van de hogescholen nog geen periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek plaats. Het zou aan te bevelen zijn om specifiek voorlichtingsmateriaal te ontwikkelen voor het onderwijs, waarin aangegeven staat wat de verplichtingen op dit terrein zijn en voor welke groepen periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek verplicht is.

Veel hogescholen worstelen nog met de opzet van een goede bedrijfshulpverlening. Bijna de helft van de hogescholen is hier nog niet aan toe gekomen of nog niet mee klaar. Als specifiek probleem wordt de staat van de gebouwen genoemd. Oude gebouwen leveren meer problemen op als het gaat om het opzetten van een goed ontruimingsplan. Ondersteuning zou ook hierbij de vorm van voorlichtingsmateriaal kunnen hebben, waarbij wederom de ervaringen van die hogescholen die verder zijn gebruikt kunnen worden.

Andere zaken waar behoefte aan is betreft het opzetten van registratiesystemen voor gevaarlijke stoffen en het opstellen van machinerichtlijnen.

6. Ontwikkeling van lesmateriaal op het terrein van arbeidsomstandigheden

Een andere vorm van ondersteuning zou kunnen bestaan uit het ontwikkelen van lesmateriaal op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Dit is iets waar de hogescholen nu afzonderlijk mee bezig zijn, maar waarbij de krachten gebundeld zouden kunnen worden en waarbij tevens deskundige ondersteuning gevraagd zou kunnen worden.

LITERATUUR

ARBEIDSINSPECTIE. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Arbo- en verzuimbeleid, 1994, P 190.

DEURSEN CGL van, KREMER AM, PUTTEN DJ van. Handleiding ASV. Heerlen: Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het onderwijs, 1994.

ELLENS E, BEUMER P. De Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA). Zeist: Kerkebosch, 1993.

HEUVEL SG van der, BERNDSEN MB, e.a.. Arbeidsomstandigheden in de motorvoertuigenbranche (vertrouwelijk). Leiden: TNO-PG. Publ.nr. 94.038.

HOBEON MEDIA. HBO-Almanak: 1995/96. 's-Gravenhage: Hobeon-Media.

HOUTMAN I, GOUDSWAARD A, DHONDT S, GRINTEN M van der, HILDEBRANDT V, KOMPIER M. Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA, 1995.

PETERS RG, ADEMA DB. Arboret Onderwijs: tekst & toelichting. 's-Gravenhage: Hobeon media, 1994.

POPPEL J van, KAMPHUIS P. Arbeidsomstandigheden in de HBO-sector. Tilburg: IVA, 1995 (concept)

WYNNE R, CLARKIN N, URLINGS I, GRÜNDEMANN R, JORDA G, MONCADA S, LUNDBERG B. A manual for promoting health activity at work. DG V report, Luxembourg, january 1996.

BIJLAGEN

pagina

Bijlage 1 Een overzicht van hogescholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek	43
Bijlage 2 De interviewlijst, bijgesteld naar aanleiding van de eerste telefonische interviews	47

BIJLAGE 1

Een overzicht van hogescholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek

Een overzicht van hogescholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek

sector waarop geselecteerd is	school	regio	multi/mono
hoger agrarisch onderwijs	Agrarische hogeschool Delft	west	mono
	Christelijke Agrarische Hogeschool (Dronten)	midden	mono
	Agrarische Hogeschool Den Bosch	zuid	mono
hoger pedagogisch onderwijs	Hogeschool Driestar Gouda	west	mono
	Hoger Onderwijs Zuid Nederland (HOZN)	zuid	mono
	Hogeschool van Utrecht	midden	multi
	Hogeschool Gelderland Arnhem	oost	multi
hoger technisch onderwijs	R.K. Technische Hogeschool Rijswijk	west	mono
	Hogeschool Midden Brabant Tilburg	zuid	mono
	Hanzehogeschool Groningen	noord	multi
hoger economisch onderwijs	Hogeschool Diedenoord Wageningen	oost	mono
	Chr. Hogeschool Noord Ned. Leeuwarden	noord	multi
	Haagse Hogeschool	west	multi
h. gezondheidszorg onderwijs	Leidse Hogeschool	west	multi
	Christelijke Hogeschool De Vijverberg Ede	oost	multi
	Hogeschool Sittard	zuid	multi
sociaal agogisch onderwijs	Hogeschool De Horst Driebergen	oost	mono
	Hogeschool Venlo	zuid	multit
	Hogeschool Amsterdam	west	multi
kustonderwijs	Chr. Hogeschool v.d. Kunsten Constantijn Huygens	noord	mono
	Hogeschool Enschede	oost	multi
	Hogeschool v.d. Kunsten Utrecht	midden	mono
	Hogeschool Rotterdam e.o.	west	multi

BIJLAGE 2

De interviewlijst, bijgesteld naar aanleiding van de eerste telefonische interviews

TNO Preventie en Gezondheid voert in opdracht van de Stichting Vervangingsfonds en de HBO-raad een onderzoek uit naar de situatie met betrekking tot de arbozorg in HBO-instellingen.

Hieronder de vragenlijst voor het telefonische interview. Tenzij anders vermeld gaan de vragen steeds over de totale hogeschool of instelling.

Het interview is als volgt opgebouwd:

- a. algemene informatie over de hogeschool of instelling;
- b. de organisatie van de arbozorg binnen de hogeschool of instelling;
- c. inventarisatie en evaluatie van arborisico's;
- d. eventuele wensen en behoeften op het gebied van arbodienstverlening en instrumenten ten behoeve van de arbozorg.

A. ALGEMEEN/BEDRIJFSKENMERKEN

- 1a. Aantal personeelsleden (m/v) in dienst per 1 januari 1995
(exclusief studentenassistenten en uitzendkrachten, inclusief
tijdelijk aangesteld personeel):

	mannen	vrouwen
- docenten en onderzoekspersoneel	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
- ondersteunendbeheerspersoneel	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

- 1b. Totaal aantal personeelsleden (docenten en onderzoekspersoneel
en ondersteunend beheerspersoneel/OBP) per sector:

	docenten	OBP
- hoger pedagogisch onderwijs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
- hoger agrarisch onderwijs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
- hoger technisch onderwijs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
- hoger gezondheidszorg onderwijs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
- hoger economisch onderwijs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
- hoger sociaal-agogisch onderwijs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
- kunstonderwijs	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
- algemeen/niet sector gebonden	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

- 1c. Aantal fte's voor de totale hogeschool of instelling:

 fte

Aantal wachtgelders voor de totale hogeschool of instelling:

- 1d. Is er eventueel sprake van een (verdere) fusie in de nabije toekomst?

ja	nee
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 2a. Hoe hoog was het ziekteverzuimpercentage in uw bedrijf in
1994?

- | | |
|--|---|
| - inclusief langdurig ziekteverzuim en zwangerschapsverlof | <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/> <input type="text"/> % |
| - exclusief zwangerschapsverlof | <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/> <input type="text"/> % |

© TNO vragenlijst
Arbozorg in het HBO: telefonisch interview

3

2b. Hoe is dit verzuimpercentage berekend? ja

- $\frac{\text{totaal aantal kalenderdagen van de ziektegevallen}}{\text{gemiddeld aantal personen} \times \text{aantal kalenderdagen van meetperiode}} \times 100$ ☐
- $\frac{\text{totaal aantal werkdagen van de ziektegevallen}}{\text{gemiddeld aantal personen} \times \text{aantal werkdagen van meetperiode}} \times 100$ ☐
- anders, namelijk ☐
- weet niet ☐

3a. Heeft de hogeschool of instelling in de afgelopen 12 maanden problemen ondervonden met de volgende zaken? ja

- studentaantallen, bijv. aantal of wisseling per studiejaar ☐
- wachtgelders, bijv. omvang, herplaatsing, eigen wachtgelders of van andere instellingen ☐
- vacatures ☐
- ziekteverzuim en/of ziekteverzuimvervang ☐
- arbeidsongeschiktheid ☐
- verloop ☐

3b. Zo ja, wat was het probleem en voor welke groepen/functies gold dit met name?

.....
.....
.....

3c. Welke oplossingen zijn er voor deze problemen bedacht?

.....
.....
.....

B. ORGANISATIE VAN DE ARBOZORG**4. Taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en middelen**

4. Wordt er binnen de hogeschool of instelling een arbobeleid gevoerd?

- ja, centraal ☐
 - ja, decentraal arbobeleid binnen enkele sectoren: ☐
 - ja, decentraal arbobeleid in alle sectoren ☐
 - nee, er wordt geen arbobeleid gevoerd ☐
- zo nee, s.v.p. doorgaan naar vraag 7*

5a. Zijn als onderdeel van het arbobeleid afspraken gemaakt

over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van personen?

ja	nee
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5b. Zo ja, wat zijn deze afspraken (wie is verantwoordelijk voor wat)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5c. Zijn er ook taken/bevoegdheden in functie-omschrijvingen opgenomen?

ja	nee
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6a. Is er sprake van een coördinatiepunt voor het arbobeleid (arbocoördinator, arbowerkgroep, eerste verantwoordelijke)?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

6b. Zo ja, welke rol speelt of spelen deze?

.....

7. Wilt u (door middel van een cijfer) aangeven in welke mate een orgaan of een persoon betrokken is bij de *besluitvorming of de uitvoering* inzake het arbeidsomstandighedenbeleid, de veiligheid, gezondheid en het welzijn van het personeel? Kunt u tevens kort aangeven wat de rol of taak van betreffende persoon of orgaan is?

1 = niet

4 = vaak

2 = soms/in geringe mate

5 = niet van toepassing

3 = regelmatig

6 = weet niet

	betrokkenheid	rol/taak
- college van bestuur van de hogeschool of instelling	<input type="checkbox"/>
- directie hogeschool of instelling	<input type="checkbox"/>
- leiding faculteiten/sectoren	<input type="checkbox"/>
- vakgroepvoorzitters/afdelingsmanagement	<input type="checkbox"/>
- dienst personeel en organisatie (centraal)	<input type="checkbox"/>
- dienst personeel en organisatie (decentraal)	<input type="checkbox"/>
- facilitaire dienst	<input type="checkbox"/>
- arbocoördinator	<input type="checkbox"/>
- bedrijfsgezondheidsdienst	<input type="checkbox"/>
- georganiseerd personeelsoverleg	<input type="checkbox"/>
- werkoverleg in de vakgroepen of afdelingen	<input type="checkbox"/>
- personeel zelf	<input type="checkbox"/>
- anderen, nl.

- 8a. Zijn als onderdeel van het arbobeleid concrete afspraken gemaakt over de beschikbare middelen: tijd en geld?

ja nee

☐ ☐

- 8b. Is er een structureel arbobudget?

ja nee

☐ ☐

9. Doelen van arbobeleid en plan van aanpak

- 9a. Zijn als onderdeel van het arbobeleid concrete afspraken gemaakt over de doelstellingen die moeten worden bereikt?

ja nee

☐ ☐

- 9b. Zo ja, welke concrete afspraken zijn gemaakt en wat zijn de belangrijkste doelen?

.....

.....

.....

.....

- 10a. Is er een plan gemaakt voor de aanpak van de risico's op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeid?

ja nee

☐ ☐

- 10b. Welke taken heeft men zich gesteld voor het lopende jaar?

.....

.....

.....

10c. Welke prioriteiten zijn er aangebracht?

.....

.....

.....

10d. Is er ook aandacht voor bijzondere groepen (zoals vrouwen, oudere werknemers, buitenlandse werknemers, jongeren, gehandicapten)?

ja nee

☐ ☐

Zo ja, welke?

.....

11. Arbojaarverslag, evaluatie van beleid

11a. Is er een arbojaarverslag geschreven? (eventueel als onderdeel van een ander jaarverslag)

ja nee

☐ ☐

11b. Zijn in het arbojaarverslag verzuimgegevens opgenomen?

ja nee

☐ ☐

11c. Is de mening van de medezeggenschapsraad in het verslag opgenomen?

ja nee

☐ ☐

11d. Is er aandacht besteed aan bijzondere groepen?

ja nee

☐ ☐

Zo ja, welke?

.....

.....

© TNO vragenlijst
Arbozorg in het HBO: telefonisch interview

8

11e. Is het jaarverslag opgestuurd aan de Inspectiedienst?

ja

nee

☐☐

12. Heeft er een evaluatie plaatsgevonden van het arbobeleid?

- ja

☐

- *nee, s.v.p. doorgaan naar vraag 14*

☐

- Zo ja, hoe heeft deze plaatsgevonden?

.....

- Door wie is dit gebeurd?

.....

- Is hierover schriftelijk gerapporteerd?

ja

nee

☐☐

13. Effecten van het gevoerde beleid

13. Is het gevoerde arbobeleid van invloed gebleken op de volgende terreinen:

	positief effect	geen effect	negatief effect
- produktiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- kwaliteit van het onderwijs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ziekteverzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- wao-intrede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- reïntegratiemogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- verloop van personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sfeer in het bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- motivatie van werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- de door werknemers gerapporteerde klachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Toelichting:

.....

.....

14. Integratie van arbobeleid in ander bedrijfsbeleid

14a. Vindt er integratie plaats tussen arbo(preventie)beleid en hierna genoemde andere vormen van bedrijfsbeleid?

- verzuimbeleid
- arbeidsongeschiktheidsbeleid
- milieubeleid
- sociaal beleid
- personeelbeleid
- algemeen bedrijfsbeleid
- kwaliteitsbeleid

ja

☐☐☐☐☐☐☐

14. Zo ja, kunt u hier wat nadere toelichting op geven? Hoe krijgt de integratie vorm?

.....

15. Overleg met werknemers/medezeggenschapsraad

15a. Geldt voor alle werknemers dat men deelneemt aan een vorm van werkoverleg, gevoerd door een leidinggevende?

ja

nee

☐☐

Zo nee, welke (groepen) werknemers niet?

.....

15b. Vormt de arbeidssituatie regelmatig onderwerp van gesprek tijdens de verschillende werkoverleggroepen?

ja

nee

☐☐

15c. Heeft er in het afgelopen jaar overleg plaatsgevonden met een werknemers-
vertegenwoordiging over:

	ja	nee
- risico-inventarisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- plan van aanpak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- contract met arbodienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- verzuimbeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- andere zaken:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eventuele toelichting:

.....
.....

16. Voorlichting en onderricht aan werknemers en studenten

- 16a. - vormt het aanleren van een goede houding tegenover veiligheid, gezondheid en welzijn bij de studenten op uw hogeschool of instelling een specifiek omschreven onderdeel van het leerprogramma? ja nee
☐ ☐
- wordt bij de introductie van nieuwe personeelsleden of bij veranderingen in de werkomstandigheden van het zittend personeel aandacht besteed aan veiligheid, gezondheid en welzijn tijdens het werk ja nee
☐ ☐
- wordt het reeds in dienst zijnde personeel in de gelegenheid gesteld om middels voorlichting of cursussen verbeteringen aan te brengen in hun eigen werkomstandigheden (Te denken valt aan cursussen op het gebied van stress-hantering of 'time-management', of cursussen werkplekinrichting en houding.) ja nee
☐ ☐

Zo ja, wat dan?

.....
.....

17. Aansluiting bij Arbodienst

17a. Is de hogeschool of instelling aangesloten bij een arbodienst?

ja nee

☐☐17b. Zo ja, welke?

17c. Voor welke diensten maakt men gebruik van de arbodienst (u kunt tevens aangeven welke zaken de hogeschool in samenwerking met de arbodienst doet):

	arbodienst	samen met hogeschool
- verzuimcontrole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- verzuimbegeleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- verzuimregistratie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- registratie van ongevallen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- registratie van beroepsgebonden aandoeningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- bedrijfsgezondheidskundig spreekuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- bedrijfshulpverlening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- registratie van gevaarlijke stoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- aanstellingskeuringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- arbeidsongeschiktheidskeuringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- opstellen en uitvoeren van risico-inventarisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- advies over arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- hulp bij het opzetten van een verzuimbeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- hulp bij het opzetten van een arbobeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- hulp bij het uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18a. Heeft de arbodienst wel eens adviezen op het terrein van de arbeidsomstandigheden aan de hogeschool of instelling verstrekt?

- nee

☐

- ja

☐

namelijk:

18b. Waren deze adviezen haalbaar?

- ja

☐

- nee

☐

omdat:

.....

18c. Zijn de adviezen overgenomen en uitgevoerd?

- ja

☐

- nee

☐

.....

.....

19. Bent u tevreden over de diensten van de arbodienst?

- ja

☐

- nee

☐

.....

.....

[illegible]

- welke acties vloeiden er uit deze RIE voort

.....

- wat kan de hogeschool of instelling hierbij zelf ondernemen en waar heeft men externe deskundigheid nodig?

Zelf

Ondersteuning nodig

.....
.....
.....
.....

21. Heeft er een ander onderzoek plaatsgevonden naar knelpunten in de arbeidssituatie (denk ook aan het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek?)

- ja

☐

- nee, s.v.p. doorgaan naar vraag 22

☐

- Zo ja, wat was dit voor onderzoek?

.....

- Door wie is dit verricht?

.....

- Wat was de aanleiding?

.....

- Welke acties vloeiden er uit voort?

.....

22. Indien er geen risico-inventarisatie heeft plaatsgevonden, kunt u dan aangeven wat in uw ogen de voornaamste risicofactoren en -groepen zijn (denk hierbij aan al het personeel).

Risicofactoren

Risicogroepen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

23. Zijn er risicofactoren of knelpunten op het terrein van het arbobeleid die gerelateerd zijn aan de staat van de gebouwen?

ja

nee

☐☐

Toelichting:

.....

D. WENSEN EN BEHOEFTE N OP HET GEBIED VAN ARBODIENSTVERLENING EN INSTRUMENTEN VOOR ARBOZORG

24a. Is er behoefte aan een branchespecifiek HBO-instrument voor risico-inventarisatie en evaluatie?

- ja

☐

- nee

☐

24b. Toelichting:

.....

.....

24c. Zou zo'n instrument door de hogeschool zelf gebruikt gaan worden of door de arbodienst?

.....

.....

.....

25. Welke andere wensen/behoefte n zijn er op het gebied van instrumenten of andere aspecten van ondersteuning? Denk hierbij aan instrumenten en hulpmiddelen voor en/of ondersteuning bij verzuimcontrole, -begeleiding, -registratie, keuringen, onderzoek, arbo- en verzuimbeleid, maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden.

.....

.....

.....

.....

.....

26. Wie zou/zouden daarbij een rol kunnen spelen?

.....

.....