

# Arboconvenant Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE)

- Eindmeting Arboconvenant werkdruk
- Nulmeting ArboPlusconvenant werkdruk, agressie en geweld

# ARBO

# CONVENANT

Stors Frielink (TNO Kwaliteit van Leven)  
Judith Heinrich (TNO Kwaliteit van Leven)  
Lyan Dijkstra (SKB Vragenlijst Services)



# **Arboconvenant Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE)**

Eindmeting Arboconvenant werkdruk

&

Nulmeting ArboPlusconvenant werkdruk,  
agressie en geweld

Sjors Frielink (TNO Kwaliteit van Leven)  
Judith Heinrich (TNO kwaliteit van Leven)  
Lyan Dijkstra (SKB Vragenlijst Services)

Rapportage van onderzoeken  
uitgevoerd door TNO Kwaliteit van Leven  
in samenwerking met SKB Vragenlijst Services  
in opdracht van het Sectorbestuur Onderwijsmarkt SBO)  
en van de BBC van het Arbo(Plus)convenant  
Onderwijs en Wetenschappen, januari 2006

Uitgave in de arboconvenantenreeks  
Den Haag, mei 2007



De Bilt, 12 juni 2006

## **Reactie van de BBC op het werkdruk rapport**

*- Eindmeting Arboconvenant werkdruk & Nulmeting Arboplusconvenant werkdruk, agressie en geweld -*

Voor de instellingen in de Bve-sector is in december 2004 het Arboplusconvenant Onderwijs, sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie (BVE) afgesloten tussen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers. Het Plusconvenant richt zich op het op diverse manieren verder terugdringen van het (ziekte)verzuim, het verbeteren van de werkdruk (psychosociale belasting), het bevorderen van reïntegratie, reductie van het WAO-instroompercentage en het verminderen van de blootstelling aan agressie en geweld.

De "Eindmeting Arboconvenant werkdruk & Nulmeting Arboplusconvenant werkdruk, agressie en geweld" zoals die hier voorligt, is tegelijkertijd een afronding en een begin. Dit door TNO Kwaliteit van Leven en SKB vragenlijstservices uitgevoerde onderzoek doet verslag over de resultaten van het Arboconvenant eerste fase in de Bve-sector, maar vormt ook het startpunt voor het Plusconvenant. Deze onderzoeksrapportage vormt daarmee ook de nulmeting voor de blootstelling aan agressie en geweld in de Bve-sector. Net als in de eerste fase zijn over deze onderwerpen concrete doelstellingen en maatregelen afgesproken.

Zoals hierboven aangegeven heeft de eindmeting betrekking op het eerste fase convenant (periode 2000-2004). Het rapport bouwt voort op het onderzoek, "De taakbesteding en de taakbelasting van docenten in de BVE-sector", uitgevoerd in 2000 door TNO Kwaliteit van Leven en de B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies. De werkdrukmeting in dit onderzoek uit 2000 is uitgevoerd op basis van de Nova-Webba methodiek. In de tussenliggende periode is door SZW de monitor Arboconvenanten (MA) ontwikkeld, waarvan het werkdrukdeel gebaseerd is op de VBBA methodiek. Om een vergelijking met de nulmeting van het eerste fase convenant mogelijk te maken en tegelijkertijd de nulmeting van het tweede faseconvenant te baseren op de monitor Arboconvenanten zijn, op verzoek van de BBC, in het onderhavige onderzoek beide vragenlijsten toegepast.

### **Over de uitkomsten**

In het Arboconvenant eerste fase (2000-2004) was onder andere als doelstelling opgenomen het aantal werknemers dat (meer dan gemiddeld) is blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting (beleefde werkdruk) met 10% te verminderen in de periode 2001-2004. Voor wat betreft dit onderdeel van het convenant laat de uitkomst van het onderzoek een dubbel beeld zien: De ondervraagden behorend tot de categorie onderwijzend personeel (OP) geeft aan een zelfde niveau beleefde werkdruk te ervaren als in 2000. Het onderwijsondersteunend personeel (OBP) geeft aan wel minder beleefde werkdruk te ervaren. Hier lijkt de beoogde 10% reductie wel bereikt. De BBC vindt lastig deze uitkomst te duiden. De reden hiervoor is dat de samenstelling van de groep OBP qua taakinhoud en achtergronden van de medewerkers zeer divers van aard is. De groep beslaat veel verschillende functies binnen de instellingen; van de conciërge en klassenassistent tot de medewerker van de salarisadministratie, tot het hoger management.

Uit ander onderzoek is bekend dat binnen de groep OBP de werkdruk op verschillende manieren uitwerkt. Zo zal een medewerker die direct gelieerd is aan lesgevende taken een ander soort werkdruk ervaren, dan een medewerker van bijvoorbeeld de salarisadministratie.

De genoemde uitkomsten verrassen de BBC dan ook slechts ten dele. Hoewel maar voor een deel gerealiseerd had de BBC gehoopt en verwacht dat de effecten van de inspanningen uit het eerste fase convenant voor beide groepen OP en OBP even groot zouden zijn geweest. De BBC is op grond van het voorliggende onderzoek van mening dat de inspanningen – los van het verschil tussen beide groepen (OP, OBP) – uit het eerste fase convenant wel degelijk hun effect hebben gehad. Dit omdat er in deze periode sprake was van diverse werkdrukverhogende factoren. De sector stond en staat voor een groot aantal uitdagingen die de afgelopen jaren reeds zijn ingezet:

- meer marktwerking binnen de sector
- het implementeren van een nieuw onderwijskundig concept (dat voor velen binnen de sector ingrijpende gevolgen heeft met betrekking tot zijn/haar functie)
- een andere manier van organiseren (werken in resultaatverantwoordelijke teams)
- de vergrijzing (waardoor de uitstroom van kennis en kundigheid, alsmede de druk op de 'achterblijvers' toeneemt)
- invoering van het Vrije Model Taakbeleid

Deze veranderingen brengen veel druk en onzekerheid met zich mee voor de werknemers in de sector en kunnen op zichzelf een belangrijke bron van werkdruk vormen. Om te vermijden dat de genoemde vernieuwingen en ontwikkelingen onnodig stress bij werknemers uit de sector veroorzaken, dient het pad waarlangs de sector met deze veranderingen te maken krijgt, zorgvuldig te worden geëffend. Voor de BBC is het de vraag of het voorliggende onderzoek hiervoor een voldoende degelijke basis biedt. Zo herkent de BBC zich wel in de gesignaleerde trends uit het onderzoek, maar is de representativiteit van het onderzoek een punt van zorg (34% respons bij de docenten). Deze is weliswaar binnen de gestelde (wetenschappelijke) normen, maar volgens de BBC onvoldoende om een gefundeerde discussie over de aanpak van de werkdruk in de sector in de komende periode te kunnen voeren. De BBC heeft deze onzekerheid opgevat als een uitdaging: Aanvullend op de werkdrukbeperkende activiteiten uit het tweede fase convenant, zal de BBC BVE het initiatief nemen om in het najaar van 2006 een sectorbrede discussie over dit onderwerp te organiseren.

Namens de BBC Bve,

L. Bochem (MBO-Raad)  
 W. van Dalen (MBO-Raad)  
 E. Oosenbrug (MBO-Raad)

J. van den Dries (CMHF)  
 P. Hassing (OCNV)  
 A. Steenhart (AOB)  
 G. Ruis (SZW)

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	<b>5</b>
<b>Voorwoord</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>9</b>
<b>2 Methoden</b> .....	<b>11</b>
2.1 Achtergrond onderzoeken 2000 en 2002 .....	11
2.1.1 Deelnemers onderzoeken 2000 en 2002 .....	11
2.2 Vragenlijsten toen en nu .....	11
2.3 Onderzoeksgroep .....	12
2.4 Definitie werkdruk / taakbelasting.....	13
2.5 Onderzoeksmodellen .....	14
2.5.1 Werkdruk .....	14
2.5.2 Agressie en geweld .....	15
2.6 Analyses.....	15
2.6.1 Schaalscore .....	15
2.6.2 Kengetal.....	15
2.6.3 Significantie.....	17
2.6.4 Referentiegroepen.....	17
<b>3 Deelnemers aan het onderzoek</b> .....	<b>19</b>
3.1 Respons.....	19
3.1.1 Instellingen .....	20
3.1.2 Docenten.....	20
3.1.3 OBP'ers.....	21
<b>4 Taakbelasting</b> .....	<b>23</b>
4.1 Docenten .....	23
4.1.1 Gemiddelde taakbelasting .....	23
4.1.2 Percentage docenten met risico's.....	23
4.1.3 Belastende factoren in het werk van docenten.....	24
4.1.4 Top vijf vragen die het meest ongunstig gescoord worden 2000-2005 .....	26
4.1.5 Samenhang taakbelasting met taak- en organisatieaspecten.....	27
4.1.6 Samenhang persoonsgegevens met taakbelasting.....	28
4.2 OBP.....	28
4.2.1 Taakbelasting .....	28
4.2.2 Percentage OBP'ers met risico's .....	29
4.2.3 Belastende factoren in het werk van OBP'ers .....	30
4.2.4 Top vijf belastende factoren 2002-2005 .....	31
4.2.5 Samenhang taakbelasting met taak- en organisatieaspecten.....	32
4.2.6 Samenhang taakbelasting met persoonsgegevens.....	32
<b>5 Effecten hoge taakbelasting</b> .....	<b>35</b>
5.1 Onderzoeksmodel effecten taakbelasting.....	35
5.2 Docenten .....	35
5.2.1 Gevolgen hoge taakbelasting .....	35
5.2.2 Oorzaken anders dan taakbelasting.....	36
5.2.3 Overzicht samenhangen.....	37
5.3 OBP.....	38

5.3.1	Gevolgen hoge taakbelasting .....	38
5.3.2	Oorzaken anders dan taakbelasting .....	39
5.3.3	Overzicht samenhangen .....	40
<b>6</b>	<b>Agressie en geweld .....</b>	<b>43</b>
6.1	Soorten en maten .....	43
6.2	Docenten .....	43
6.2.1	Lichamelijke agressie .....	43
6.2.2	Serieuze bedreiging.....	44
6.2.3	Lastig gedrag .....	44
6.2.4	Effecten.....	45
6.2.5	Docenten met risico's door agressie en geweld .....	46
6.3	Ondersteunend en Beheers Personeel .....	46
6.3.1	Lichamelijke agressie .....	47
6.3.2	Serieuze bedreiging.....	47
6.3.3	Lastig gedrag .....	47
6.3.4	Effecten.....	48
6.3.5	OBP'ers met risico's door agressie en geweld.....	49
<b>7</b>	<b>Conclusies .....</b>	<b>51</b>
7.1	Taakbelasting / werkdruk.....	51
7.1.1	Docenten .....	51
7.1.2	OBP.....	51
7.1.3	Adviezen .....	52
7.2	Agressie en geweld .....	52
7.2.1	Docenten .....	52
7.2.2	OBP.....	52
7.2.3	Overzicht: 'ijsbergen' .....	52
7.2.4	Adviezen .....	53
7.3	Discussie .....	53
7.3.1	Werkdruk .....	53
7.3.2	Agressie en geweld .....	54
7.3.3	Over het onderzoek zelf.....	54
<b>A</b>	<b>Herkomst vragensets in de vragenlijsten .....</b>	<b>57</b>
<b>B</b>	<b>Vragenlijst docenten .....</b>	<b>59</b>
<b>C</b>	<b>Vragenlijst OBP .....</b>	<b>67</b>
<b>D</b>	<b>Steekproefgegevens.....</b>	<b>75</b>
<b>E</b>	<b>Ongunstige vragen per onderwerp (docenten 2000).....</b>	<b>77</b>

## Samenvatting

**De werkdruk onder de docenten in de Bve blijft een belangrijk probleem, dat tot psychische klachten en verminderd functioneren leidt. Een hoge taakbelasting hangt vooral samen met een lage beoordeling van het management en van de informatievoorziening. In vergelijking met 2000 is er weinig veranderd in de werkbeleving van docenten. Bij het OBP daarentegen is de werkdruk in vergelijking met 2002 gedaald. OBP'ers hebben dan ook minder psychische klachten dan de docenten. Bij het OBP is de doelstelling van het arboconvenant (10% reductie in werkdruk) gehaald, bij de docenten niet.**

**Ook agressie en geweld leiden bij docenten tot psychische klachten. Eén op de 20 docenten ervaart acute stress door agressie en geweld en 1 op de 9 geeft aan hierdoor minder te functioneren. Hoe vaak komt het voor? Eén op de 16 docenten was het afgelopen jaar geconfronteerd met lichamelijke agressie, 1 op 7 docenten met serieuze bedreiging en 1 op 2,5 met lastig gedrag (dat is bijvoorbeeld constant pesten, treiteren, niet luisteren). De OBP'ers hebben minder klachten door agressie en geweld; ze hebben dan ook minder met lastig gedrag en serieuze bedreiging te maken.**

De werkdruk (of taakbelasting) onder docenten in de Bve sector is in 2005 precies hetzelfde als in 2000 (63 op een schaal van 0 tot 100). Bij de OBP'ers is de werkdruk wel gedaald: van 60 naar 47. De docenten scoren hiermee hoger dan het Nederlands gemiddelde, de OBP'ers ook (maar niet). De doelstelling van 10% reductie in werkdruk ten opzichte van de nulmeting is hiermee voor de docenten niet gehaald, voor het OBP wel.

Docenten voelen zich in 2005 door ongeveer dezelfde aspecten van het werk belast als in 2000. Docenten die meer tevreden zijn over het management en de informatievoorziening ervaren een lagere taakbelasting dan hun collega's. De deelnemers aan het onderzoek met een leidinggevende functie ervaren overigens een hogere taakbelasting dan hun niet leidinggevende collega's.

De hoge taakbelasting heeft verschillende ongunstige effecten. Meer docenten zijn ernstig vermoeid dan andere werknemers en men ervaart door psychische klachten meer beperkingen in het werk. De mate van vermoeidheid hangt overigens niet alleen met de taakbelasting samen maar ook met de emotionele belasting in het werk, de geringe zelfstandigheid of de minder goede relatie met de directe leiding.

Ook bij de OBP'ers zijn de belastende factoren in het werk in 2005 nauwelijks anders dan in 2000. OBP'ers die aangeven meer tevreden te zijn met de informatievoorziening, het contact met collega's en de organiserende taken in het werk ervaren een lagere taakbelasting dan hun collega's.

De mate van psychische vermoeidheid en psychische klachten is onder de OBP'ers lager dan bij de docenten en is vergelijkbaar met de gemiddelde beroepsbevolking. Net als voor de docenten geldt dat de mate van psychische vermoeidheid niet alleen met taakbelasting samenhangt maar ook met andere aspecten van het werk, zoals de emotionele belasting, de geringe zelfstandigheid in het werk en een minder goede relatie met de directe leiding.



Agressie en geweld is een andere reden van psychische klachten. Eén op de 16 docenten was dit jaar geconfronteerd met lichamelijke agressie, 1 op 7 docenten met serieuze bedreiging en 1 op 2,5 met lastig gedrag (dat is constant pesten, treiteren, niet luisteren etc.) Docenten ervaren meer acute stress (1 op 20) en meer beperkingen in hun werk (1 op 9) door agressie en geweld.

Bij de OBP'ers is 1 op de 20 dit jaar geconfronteerd met lichamelijke agressie, 1 op 12 met serieuze bedreigingen en bijna 1 op 3 met lastig gedrag. De serieuze bedreiging is minder dan in de vergelijkingsgroep, het lastig gedrag is meer. De mate waarin OBP'ers last hebben van agressie en geweld is minder dan de docenten en ongeveer gelijk met de vergelijkingsgroep.

Het is daarom verstandig om meer aandacht te besteden aan de hoge taakbelasting van vooral de docenten. Een lagere taakbelasting betekent dat docenten vitaler zijn, meer plezier in het werk hebben en beter functioneren. Het verbeteren van (de ervaren kwaliteit van) management en informatievoorziening is voor de docenten de meest effectieve weg naar verlaging van taakbelasting. Voor het OBP is de vraag of een verdere daling onder het niveau van de algemene beroepsbevolking haalbaar is.

Ons advies is om ook meer aandacht te besteden aan agressie en geweld, vooral onder docenten. Deze aanpak moet zich niet alleen op de ernstige vormen richten maar ook de 'brede basis' van lastig gedrag terugdringen.

Dit alles is onderzocht in het kader van de evaluatie van 5 jaar arboconvenant in de sector. In dit onderzoek zijn vergelijkingen gemaakt met soortgelijke onderzoeken uit 2000 (docenten) en 2002 (OBP) en met diverse referentiebestanden. De uitkomsten worden ook gebruikt als startpunt van het vervolg op het arboconvenant: het arboplusconvenant dat tot 2007 zal lopen. Aan het onderzoek deden 831 personen mee, dat is 39% van de aangeschreven docenten en OBP'ers van 22 deelnemende instellingen.

## Voorwoord

In de onderwijssector Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (Bve) is in november 2000 een eerste Arboconvenant afgesloten tussen de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de sociale partners uit de sector. Dit Arboconvenant heeft gelopen tot en met december 2004 en heeft zijn vervolg gekregen in een Arboplusconvenant dat op 1 juli 2007 eindigt. Het jaar 2005 is een overgangsjaar, er vindt een evaluatie plaats van het Arboconvenant en tegelijkertijd een nulmeting voor het Arboplusconvenant. Deze bijzondere omstandigheid leidde tot de vraag of het mogelijk was om de evaluatie en nulmeting in elkaar te schuiven. In dit rapport treft u het antwoord. Het bevat zowel een terugblik vanuit 2005 naar 2000 als een vooruitblik naar 2007.

Dit rapport had niet gemaakt kunnen worden zonder de hulp van velen, waarvoor onze hartelijke dank. In de eerste plaats zijn dat de deelnemende instellingen, docenten en ondersteunend en beheersend personeel die de moeite hebben genomen de vragenlijsten te verdelen, in te vullen en op te sturen. Zonder hun bijdrage geen gegevens, zonder gegevens geen rapport.

Tot slot willen wij de leden van de begeleidingscommissie bedanken voor hun bijdrage aan dit rapport: Marjorie van der Kruijs (Arboservicepunt Bve), Henriëtte Kassies (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Erik Oosenbrug (Bve Raad) en André Steenhart (Algemene Onderwijsbond).

Hoofddorp, TNO

Judith Heinrich  
Lyan Dijkstra (SKB Vragenlijst Services)  
Sjors Frielink (projectleider)

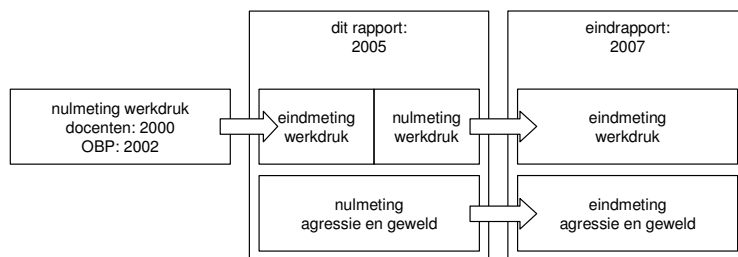


# 1 Inleiding

Sinds 2000 geldt voor de Bve sector<sup>1</sup>, net als voor de andere sectoren in het onderwijs (en vele andere branches buiten het onderwijs) een Arboconvenant. Doel van de arboconvenanten is het op een branchegerichte wijze terugdringen van arborisico's en verzuim. Het arboconvenant voor de Bve wordt uitgevoerd door een projectbureau onder de naam Arboservicepunt Bve.

Bij het uitvoeren van een arboconvenant hoort een nulmeting, een doelstelling en een eindmeting. De nulmeting geeft een indicatie van de ernst en de aard van de arborisico's in de branche. Aan de hand van de uitkomsten van de nulmeting worden doelstellingen geformuleerd voor de reductie van arborisico's en/of verzuim. De eindmeting geeft aan of de doelstelling gehaald is. Voor de Bve is besloten om na de looperperiode van Arboconvenant (2001-2004) gebruik te maken van de mogelijkheid tot verlenging met een zogenaamd Arboplusconvenant. Dit loopt van 2004 tot 2007. Het Arboconvenant is nu afgelopen en is daarom aan een eindmeting toe. Het Arboplusconvenant is begonnen en behoeft een nulmeting. Het was vanzelfsprekend efficiënt om deze metingen te combineren en zo is dit onderzoek ook feitelijk uitgevoerd. Dit rapport bevat daarom zowel de eindmeting over de periode 2000-2005 als de nulmeting voor de periode 2005-2007.

De onderwerpen waar het arboconvenant zich op richtte zijn het verbeteren en stroomlijnen van de verzuimregistratie, het stimuleren van reïntegratie en de aanpak van werkdruk. Het Arboplusconvenant richt zich, naast het verder uitrollen van de instrumenten die in de eerste periode ontwikkeld zijn, inhoudelijk op werkdruk en agressie en geweld. De eindmeting op het gebied van verzuim en reïntegratie is al eerder gerapporteerd<sup>2</sup>. Dit rapport richt zich daarom alleen op de onderwerpen werkdruk en agressie en geweld. In onderstaande figuur ziet u een overzicht van de metingen over deze onderwerpen van 2000 tot 2007 en de plaats van dit rapport daarin.



Figuur 1.1

Voor beide onderwerpen gaat het om onderzoek onder zowel de docenten als het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) met op de functie aangepaste vragenlijsten.

<sup>1</sup> Beroepsonderwijs en volwassenen educatie

<sup>2</sup> Eindrapportage Evaluatie Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen, D. Caljé et al., 2005, Cap Gemini.

Samenvattend heeft dit rapport drie doelen:

1. Eindmeting werkdruk: evaluatie doelstelling arboconvenant (10% reductie taakbelasting)
2. Nulmeting werkdruk: uitgangsgegevens voor arboplusconvenant
3. Nulmeting agressie en geweld: uitgangsgegevens voor arboplusconvenant

## 2 Methoden

In dit hoofdstuk wordt aangegeven en onderbouwd hoe het onderzoek opgezet is. Eerst komen de twee onderzoeken naar werkdruk bij docenten en OBP uit 2000 en 2002 aan de orde. Dit is namelijk het vergelijkingsmateriaal voor de uitkomsten van het onderzoek uit 2005. Dit had consequenties voor de vragenlijsten en de deelnemersgroep die daarna aan de orde komen. Vervolgens scheppen we helderheid in de gebruikelijke spraakverwarring rond werkdruk, werkstress, taaklast en taakbelasting. Dit hoofdstuk eindigt met een toelichting op het onderzoeksmodel, de gebruikte statistische technieken en de gebruikte referentiegegevens.

### 2.1 Achtergrond onderzoeken 2000 en 2002

In dit onderzoek wordt voortgebouwd op en gebruik gemaakt van gegevens uit eerder onderzoek. Hoe zit dit 'oude' onderzoek in elkaar?

De onderzoeksopzet en de gebruikte vragenlijsten van de nulmeting (over 2000 en 2002) wijken af van wat gebruikelijk is bij metingen voor arboconvenanten. De nulmeting was namelijk niet als nulmeting bedoeld, maar is later als zodanig aangemerkt. Het 'onderzoek dat later nulmeting werd' is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW in het kader van de toenmalige CAO-afspraken over taakbesteding en taakbelasting. Voor de Bve sector zijn twee rapporten verschenen, over de docenten<sup>3</sup> en over het OBP<sup>4</sup>.

#### 2.1.1 *Deelnemers onderzoeken 2000 en 2002*

De opzet van het onderzoek in 2000 was anders dan normaal bij een nulmeting. De onderzoeksvraag van 2000 bevatte zowel een vraag naar de feitelijke tijdsbesteding (of taakbesteding) van docenten als naar de ervaren taakbelasting (van zowel docenten als OBP). Om de taakbesteding te onderzoeken is docenten gevraagd een soort dagboek bij te houden van hun tijdsbesteding. In totaal hebben 404 docenten, ieder een week lang, een dagboek bijgehouden. Dit besloeg het hele kalenderjaar 2000. Deze groep docenten is na afloop van de dagboek periode gevraagd of ze bereid waren een vragenlijst over hun ervaren taakbelasting in te vullen en 254 docenten hebben dat gedaan. Deze ingevulde vragenlijsten zijn de basis voor wat later de nulmeting werkdruk voor docenten Bve werd.

Voor het OBP zijn de vragenlijsten aan een ruime steekproef van instellingen verstuurd. Driekwart van de aangeschreven instellingen heeft meegewerkt; er zijn 1339 vragenlijst verstuurd, waarvan er 773 ingevuld retour kwamen.

### 2.2 Vragenlijsten toen en nu

De vragenlijsten die bij de nulmeting gebruikt zijn, waren anders dan die tegenwoordig bij een meting werkdruk gebruikt worden. Er is gebruik gemaakt van een op het on-

<sup>3</sup> Taakbesteding en taakbelasting van docenten in de BVE sector, E. Backbier, E. Franck, M. Groeneveld, J. Simons, Min. OCen W, 2001.

<sup>4</sup> Taakbelasting van OBP in de BVE sector, M. Groeneveld, S. Frielink, E. van Rooijen, Min. OC en W, 2002.

derwijs aangepaste versie van de NOVA-WEBA vragenlijst. De NOVA-WEBA vragenlijst ontwikkelde TNO voor onderzoek naar werkdruk en kwaliteit van de arbeid<sup>5</sup>. Voor de arboconvenanten is inmiddels afgesproken om een vaste set vragenlijsten te gebruiken; de Monitor Arboconvenanten (MA)<sup>6</sup>. De MA bevat ook een vragenset over werkdruk / werkstress.

Bij dit onderzoek was de wens om gebruik te maken van dezelfde vragenlijsten als in 2000 en 2002 maar ook om over te stappen naar de MA. Om aan beide wensen te voldoen is voor dit onderzoek een vragenlijst ontwikkeld die de volledige vragenset over werkdruk / werktempo van de MA bevat, aangevuld met enkele vragensets van de lijsten uit 2000 en 2002. Hierdoor is, met minimale overlapping van vragen, een vergelijking met destijds mogelijk en komen de gegevens in lijn met andere onderzoeken in het kader van arboconvenanten. De vragenset over werkdruk bevat vragen over de ervaren taakbelasting, over mogelijk oorzaken daarvan en over gevolgen. Bij de vragen naar oorzaken wordt zowel gevraagd naar lessituaties als naar aspecten van de organisatie en teamsamenwerking.

Voor wat betreft agressie en geweld kon direct gebruik gemaakt worden van de vragenset die hiervoor in de MA is opgenomen. Agressie en geweld waren bij aanvang van het arboconvenant Bve geen aandachtspunt in het convenant en er is daarom destijds ook geen nulmeting naar verricht. Bij de vragen over agressie en geweld wordt gevraagd naar de mate waarin men met agressie en geweld in aanraking komt en naar de mate waarin men daar gevolgen van ondervindt. Er wordt gevraagd naar drie soorten agressie en geweld: lichamelijke agressie, serieuze bedreiging en lastig gedrag.

In bijlage A staat een tabel met de herkomst van de vragensets in de vragenlijst, in een aparte bijlage B (pdf) staat de vragenlijst voor docenten en in een aparte bijlage C (pdf) die voor OBP.

### 2.3 Onderzoeksgroep

Bij de start van het onderzoek is berekend hoeveel ingevulde vragenlijsten nodig zijn. De onderzoekspopulatie moest voldoende groot zijn:

1. om verantwoord te kunnen aangeven of de 10% reductie in taakbelasting gerealiseerd is. Dat betekent voor docenten een daling van 63 naar 57 en voor het OBP van 60 naar 54;
2. voor de nulmeting werkdruk / werkstress;
3. voor de nulmeting agressie en geweld;
4. voor een representatief beeld van de sector.

Het eerste criterium was hierbij het strengste en aan de hand van een poweranalyse is bepaald dat daarvoor gegevens van 500 docenten en 500 OBP'ers nodig zijn. Vervolgens is nagegaan hoeveel docenten en OBP'ers benaderd dienden te worden om uit iedere groep 500 deelnemers te rekruteren. De ervaringen uit recente vragenlijst onderzoeken gaven aan dat de respons matig is en dat een minimale respons van 40% haal-

<sup>5</sup> Handleiding NOVA-WEBA: een vragenlijst om arbeidsorganisatorische knelpunten op te sporen : hernieuwde versie / K. Kraan, S. Dhondt, I. Houtman. - Hoofddorp , TNO Arbeid, 2000.

<sup>6</sup> Handleiding Monitor Arboconvenanten: 2<sup>e</sup> herziene druk / L. Dijkstra, H. Kroft, K.J. Oomkes – Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2004.

baar zou zijn. Dit betekende dat we 1250 vragenlijsten aan docenten en evenveel aan OBP'ers moesten sturen om naar verwachting 500 deelnemers van iedere groep in het onderzoek te kunnen betrekken.

Voor het onderzoek zijn 66 scholen per brief benaderd. Bij de brief zat een antwoordformulier waarmee de scholen konden aangeven niet mee te willen doen met het onderzoek. De scholen die niet hebben gereageerd zijn vervolgens telefonisch benaderd om deelname te verzekeren en personeels- en adresgegevens in te winnen. Wanneer de opgegeven contactpersoon niet telefonisch benaderd kon worden is het emailadres van desbetreffende persoon achterhaald en per mail benaderd.

Onderwijsinstellingen die via het antwoordformulier hebben aangegeven mee te willen werken aan het onderzoek ontvingen vervolgens een envelop met vragenlijsten voor docenten en OBP'ers. Het aantal vragenlijsten per envelop bedroeg 9% van het aantal docenten en 18% van het aantal OBP'ers werkzaam bij de desbetreffende onderwijsinstelling. Aan het hoofd P&O, die tevens als contactpersoon fungeerde, werd gevraagd de vragenlijsten 'at random' (dus zonder selectie) te verspreiden onder docenten en OBP'ers.

De vragenlijsten zijn zo snel mogelijk na de herfstvakantie verspreid. De medewerkers kregen 3 weken de tijd om de vragenlijsten in te vullen. De sluitingsdatum van het onderzoek was 31 november, zodat de dataverzameling niet in de drukke decembermaand hoefde plaats te vinden.

In het volgende hoofdstuk gaan we in op de gerealiseerde respons.

## 2.4 Definitie werkdruk / taakbelasting

De termen taakbelasting, werkdruk, werklast en werkstress worden vaak door elkaar gebruikt, terwijl er belangrijke verschillen tussen zijn. Daarom wordt hier de gehanteerde definitie gepresenteerd, om verdere spraakverwarring te voorkomen.

Taakbelasting is een term die vooral in het onderwijs bekend is, werklast, werkdruk en werkstress worden ook in andere sectoren gebruikt. Illustratief is dat het OCW rapport van de nulmeting de titel taakbelasting draagt en de onderzoeken van de arboconvenanten de titel werkdruk. *Werklast* is de omschrijving van de hoeveelheid werk die iemand in een bepaalde tijd moet verzetten, bijvoorbeeld de opdrachten van 35 cursisten nakijken in anderhalf uur. Als we vervolgens nagaan hoe docenten deze werklast beleven, spreken we van ervaren taakbelasting. Een te hoge taakbelasting komt vervolgens overeen met de beleving van werkdruk. Werkdruk wordt in dit kader als volgt gedefinieerd: er is sprake van werkdruk als medewerkers niet (of slechts met grote moeite) aan de gestelde (kwalitatieve en/of kwantitatieve) eisen kunnen voldoen en geen mogelijkheden hebben om de onderliggende oorzaken aan te pakken. Te hoge ervaren taakbelasting kan leiden tot werkstress. Werkstress is een verzamelnaam van psychosociale of psychosomatische klachten die met het werk samenhangen. In dit onderzoek wordt de overstap gemaakt van het onderwijs specifieke term taakbelasting naar de meer generieke benaming werkdruk. **Daarom worden taakbelasting en werkdruk in dit rapport als synoniemen gebruikt.**

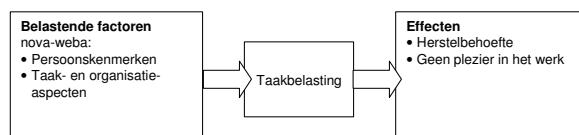


## 2.5 Onderzoeksmodellen

### 2.5.1 *Werkdruk*

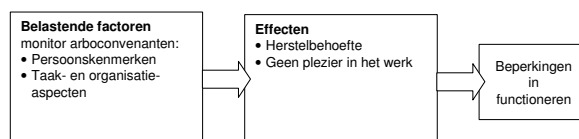
Dit onderzoek geeft vorm aan de overgang van de onderzoeksmethode van de nulmeting (onderwijsvariant van de NOVA-WEBBA vragenlijst) naar de reguliere onderzoeksmethode bij arboconvenanten (de monitor arboconvenanten). Bij deze twee onderzoeksmethoden horen ook twee verschillende onderzoeksmodellen.

In de nulmeting stond de taakbelasting centraal en zijn oorzaken en gevolgen alleen aan de taakbelasting gerelateerd (zie Figuur 2.1). De taakbelasting wordt daarbij gezien als een intermediaire factor tussen oorzaken en gevolgen. De oorzaken zijn de belastende factoren en die worden onderscheiden in persoonskenmerken en kenmerken van de taak en de organisatie. Deze factoren worden bevraagd met in totaal een twintigtal vragensets (schalen). Omdat de taken van docenten verschillen van die van OBP'ers zijn er verschillen in de bevraagde belastende factoren.



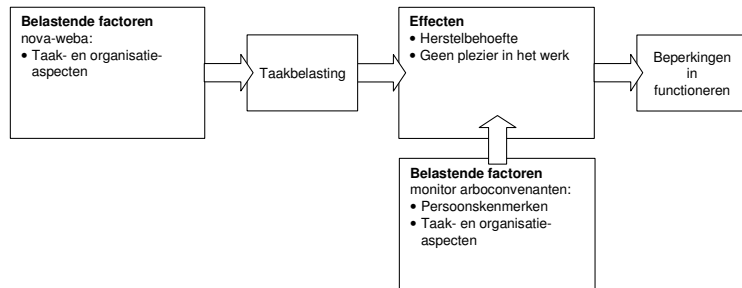
Figuur 2.1 Onderzoeksmodel nulmeting

Bij de module werkdruk / werkstress van de monitor arboconvenanten gaat het om de arbeidsbelasting in ruimere zin. Daarbij staat niet alleen de taakbelasting centraal. In de monitor is naast effecten aandacht voor de beperkingen die medewerkers ervaren door psychische klachten. Hieronder staat het onderzoeksmodel voor de monitor arboconvenanten.



Figuur 2.2 Onderzoeksmodel module werkdruk / werkstress monitor arboconvenanten.

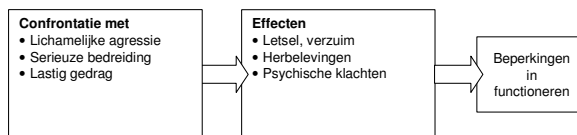
In dit onderzoek worden de beide vragenlijsten gecombineerd en gaan we dus ook uit van een gecombineerd onderzoeksmodel, met zowel de 'taakbelastinglijn' als de wat ruimere 'arboconvenanten lijn' inclusief beperkingen door psychische klachten. In Figuur 2.3 ziet u het gebruikte, gecombineerde, onderzoeksmodel. De persoonskenmerken zijn vanzelfsprekend niet twee maal bevraagd.



Figuur 2.3 Gecombineerd onderzoeksmodel voor dit onderzoek

### 2.5.2 Agressie en geweld

Bij het onderwerp agressie en geweld speelt deze combinatie van methoden niet omdat deze meting een eerste meting is. Het onderzoeksmodel is daardoor minder complex, hier wordt alleen onderscheid gemaakt tussen oorzaken, effecten en beperkingen. De oorzaken zijn vanzelfsprekend de mate van blootstelling aan verschillende soorten agressie en/of geweld. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen lichamelijke agressie, serieuze bedreiging en lastig gedrag. De effecten worden bevraagd met 14 vragen over de onderwerpen letsel, verzuim, (minder) functioneren en psychische klachten.



Figuur 2.4 Onderzoeksmodel agressie en geweld

## 2.6 Analyses

Bij de analyses is onderscheid gemaakt tussen docenten en OBP'ers, net als bij de nulmeting werkdruk. De resultaten zijn op verschillende manieren gepresenteerd; door middel van een schaalscore, een kengetal of een percentage. Hieronder worden de begrippen schaalscore en kengetal toegelicht.

### 2.6.1 Schaalscore

Een schaal bestaat uit een aantal gegroepeerde vragen die samen één onderwerp meten. Per onderwerp berekenen we voor iedere respondent een score tussen 0 en 100. Uit deze individuele scores berekenen we vervolgens de gemiddelde score van de onderzochte groep. Dat gemiddelde is de schaalscore die wordt gepresenteerd in de resultaatsectie.

### 2.6.2 Kengetal

Een kengetal geeft het percentage mensen weer dat boven een bepaalde grenswaarde scoort. Voor ieder onderwerp is een grenswaarde berekend, die is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en expert-oordelen<sup>7</sup>. Mensen die hoger scoren dan de grens-

<sup>7</sup> Monitor Arboconvenanten: kengetallen en grenswaarden / J.P.J. Broersen, R.J. Fortuin, L. Dijkstra e.a. – Tijdschr Bedrijfs Verzekeringsgeneeskd 2004; 4: 100-104.

waarde lopen een verhoogd risico op beperkingen in het functioneren of op uitval ten gevolge van de onderzochte arbeidsrisico's. Kengetallen geven snel inzicht in belangrijke bevindingen van het onderzoek. Binnen de arboconvenanten spelen kengetallen daarom een belangrijke rol.

#### *Hoge werkdruk*

Een hoge werkdruk kan bijdragen aan een hoge psychische vermoeidheid. Van de mensen die boven de grenswaarde scoren op de schaal 'werktempo en werkhoeveelheid', mogen we aannemen dat hun werkdruk substantieel bijdraagt aan de psychische vermoeidheid. De grenswaarde is vastgesteld op 57,57. Het kengetal 'hoge werkdruk' geeft het percentage mensen dat boven de grenswaarde scoort.

#### *Hoge emotionele belasting*

Het kengetal 'hoge emotionele belasting' maakt onderscheid tussen mensen met een hoge emotionele belasting en mensen met een lage belasting. Het geeft het percentage mensen dat boven de grenswaarde (38,2) scoort op de schaal 'emotionele belasting'. Van die mensen mag aangenomen worden dat de emotionele belasting die zij ervaren zo hoog is, dat deze bijdraagt aan het ontstaan van psychische vermoeidheid.

#### *Hoge psychische vermoeidheid*

Het kengetal 'hoge psychische vermoeidheid' geeft het percentage mensen aan dat een verhoogd risico loopt uit te vallen met psychische klachten. Dat bepalen we door de scores van respondenten op de schaal 'herstelbehoefte' te vergelijken met de grenswaarde (54,54). Psychische vermoeidheid is een belangrijke voorspeller van onder andere functioneringsverlies, uitval, hart- en vaatziekten en bedrijfsongevallen.

#### *Hoge vermoeidheid en hoge werkdruk*

Dit is het percentage mensen dat de grenswaarde overschrijdt van zowel de schaal 'herstelbehoefte' als de schaal 'werktempo en werkhoeveelheid'. Bij deze groep is het zeer waarschijnlijk dat werkdruk een belangrijke oorzaak is van de hoge psychische vermoeidheid.

#### *Hoge vermoeidheid en hoge emotionele belasting*

Dit is het percentage mensen dat voldoet aan de criteria voor zowel het kengetal 'hoge psychische vermoeidheid' als voor het kengetal 'hoge emotionele belasting'. Bij deze groep is het zeer waarschijnlijk dat emotionele belasting (mede) de oorzaak is van de hoge psychische vermoeidheid.

#### *Lichamelijke agressie / serieuze bedreiging*

We gaan ervan uit dat ieder serieus agressie- of geweldsincident er één te veel is. Daarom hanteren we voor dit kengetal géén grenswaarde, maar bestaat het uit het percentage mensen dat in de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met minstens één incident.

#### *Acute stressklachten door agressie en geweld*

Deskundigen zijn tot de conclusie gekomen dat iedereen die minimaal twee keer 'ja' antwoordt op de vragen hierover, stressklachten heeft na confrontatie met een incident in het afgelopen jaar. Het percentage mensen dat daaraan voldoet, is het kengetal 'Stressklachten door agressie en geweld'.

#### *Beperkingen door agressie en geweld*

Dit kengetal geeft het percentage van de onderzoeksgroep dat aangeeft verzuimd te hebben (of minder goed te functioneren) als gevolg van een incident in het afgelopen jaar.

### 2.6.3 *Significantie*

De statistische significantie is een hulpmiddel bij het beoordelen van de resultaten. Het geeft aan hoe groot de kans is dat verschillen tussen de huidige score en de score van de vergelijkingsgroep daadwerkelijk door kenmerken van de onderzochte groepen verklaard worden. Als we een opmerkelijk verschil vinden tussen de huidige score en de vergelijkingsscore, kunnen we aan de statistische significantie zien of dit verschil ook daadwerkelijk aan groepskenmerken ligt. Als er sprake is van een statistisch significant verschil is dat in dit rapport aangeduid met een \* achter de vergelijkingsscore<sup>8</sup>.

### 2.6.4 *Referentiegroepen*

In dit onderzoek worden de resultaten vergeleken met referentiegegevens. De score van een referentiegroep is bedoeld om de gevonden score in de onderzoekspopulatie in het juiste perspectief te plaatsen. Op sommige onderwerpen is het normaal om vrij hoog te scoren. De gevonden verschillen met de referentiegroep helpen om vast te stellen of de onderzoekspopulatie gunstig of ongunstig scoort. Ook hier zijn eventuele verschillen getoetst.

In dit onderzoek is gebruikt gemaakt van vier referentiegroepen. Voor de taakbelasting wordt vergeleken met het NOVA-WEBA referentiebestand Totale Beroepsbevolking van TNO. De resultaten van de MA-module 'Werkdruk en werkstress' (werktempo, emotionele belasting, afwisseling, zelfstandigheid, relatie directe leiding, plezier in het werk en herstelbehoefte) worden vergeleken met het VBBA-referentiebestand 'Totale Beroepsbevolking' en 'Onderwijs' van SKB Vragenlijst Services. De resultaten van de MA-module 'Agressie en geweld' worden vergeleken met het referentiebestand 'Not-for-profit' van SKB Vragenlijst Services. De omvang van die referentiegroepen staan in de volgende tabel.

Tabel 2.1 Omvang referentiegroepen (aantal medewerkers)

	Onderwijs	Not-for-profit	Beroepsbevolking
Taakbelasting	-	-	11.023
Werkdruk en werkstress	7.856 <sup>9</sup>	-	160.626
Agressie en geweld	-	14.338	-

Voor de vragen over agressie en geweld is het referentiebestand Not-for-profit het best vergelijkbaar. Dit bestand bevat gegevens van met name overheden en enkele onderwijsinstellingen. De module is nog onvoldoende in het onderwijs toegepast om daarmee te kunnen vergelijken. Tevens is de module onvoldoende in andere sectoren dan Not-for-profit toegepast, waardoor er nog geen betrouwbaar beeld van de Totale Beroepsbevolking gegeven kan worden.

<sup>8</sup> Een verschil tussen twee waarden wordt als statistisch significant beschouwd als  $p \leq 5\%$ .

<sup>9</sup> Het referentiebestand Onderwijs is als volgt samengesteld: 12% PO, 10% SO, 26% VO, 10% MBO, 22% HBO, 14% WO en 5% Overig onderwijs.



## 3 Deelnemers aan het onderzoek

### 3.1 Respons

Van alle 66 onderwijsinstellingen die benaderd zijn voor het onderzoek hebben primair 24 instellingen positief gereageerd op het onderzoek en aangegeven hun medewerking te zullen verlenen. Uiteindelijk hebben drie instellingen alsnog afgezien van deelname en heeft één instelling besloten toch nog mee te doen, waardoor het totaal aantal deelnemende instellingen 22 bedroeg. In bijlage D vindt u een lijst van deelnemende onderwijsinstellingen.

Na drie weken inlevertermijn zijn 831 ingevulde vragenlijst retour ontvangen. De respons bedroeg 34% voor de docenten en 44% voor OBP, waarmee de onderzoekspopulatie uit 354 docenten en respectievelijk 477 OBP'ers bestond. Het overall responspercentage is 39% en dat is dicht bij de vooraf ingeschatte 40%. In onderstaande tabel staan de responsgegevens vermeld.

Tabel 3.1 Responsgegevens

	Docent	OBP	Totaal
Aantal vragenlijsten verstuurd	1272	1.268	2.540
Aantal vragenlijsten niet verspreid *	219	187	406
Aantal vragenlijsten verspreid	1.053	1.081	2.134
Aantal vragenlijsten retour	354	477	831
Aantal vragenlijsten leeg retour	0	0	0
Aantal vragenlijsten niet bruikbaar	0	0	0
Aantal vragenlijst geschikt voor analyse	354	477	831
Responspercentage	34%	44%	39%

\* doordat enkele scholen zich na het versturen van de lijsten hebben teruggetrokken zijn er 406 lijsten minder opgenomen in de steekproef dan was voorzien.

De lagere respons is deels te verklaren door het feit dat ongeveer tegelijkertijd een ander sectorbreed vragenlijstonderzoek naar agressie en geweld liep. Dat bleek pas gaande de responsperiode. Enkele instellingen hebben dit als reden aangedragen om niet deel te nemen. Dit naast een meer algemene 'vragenlijstmoeheid', die we ook in andere sectoren tegenkomen.

Door de lagere respons is het gewenste aantal van 500 ingevulde vragenlijsten voor docenten en EBP afzonderlijk niet helemaal gehaald. Dat betekent dat aan de strengste eis voor de omvang van de steekproef niet is voldaan. Om statistisch verantwoord te kunnen aantonen dat de taakbelasting is gereduceerd zal het verschil tussen nul- en eindmeting groter moet zijn dan 10%. Voor een betrouwbare nul- en eindmeting is de respons voldoende. Een belangrijke vraag is vervolgens in hoeverre de verzamelde gegevens representatief zijn voor de sector.

### 3.1.1 Instellingen

De instellingen die deel hebben genomen zijn gemiddeld groter dan de instellingen die niet deelnamen (wel deelgenomen instellingen: gemiddeld 825 werknemers, niet deelgenomen: 492). De instellingen met meer dan 1.200 medewerkers en instellingen met minder dan 300 medewerkers zijn licht oververtegenwoordigd in de steekproef. De instellingen met 300 tot 1.200 medewerkers zijn licht ondervertegenwoordigd.

De regionale spreiding is goed, uit alle delen van het land hebben instellingen meegeedaan. Zowel grote allround ROC's als de kleinere specifieke instellingen zoals AOC's of Grafische Lycea hebben deelgenomen.

### 3.1.2 Docenten

Voor de representativiteit zijn de persoonskenmerken in de huidige onderzoekspopulatie vergeleken met die van de onderzoekspopulatie van de nulmeting in 2001. Helaas zijn een aantal persoonskenmerken in 2000 niet nagevraagd (en ook niet bij de Bve Raad bekend), maar we kunnen wel concluderen dat er geen verschil is in geslachtsverdeling en gemiddelde leeftijd. We stellen vast dat de onderzoekspopulatie docenten wat dit betreft representatief is voor de Bve sector.

Verder zijn de persoonskenmerken in de huidige onderzoekspopulatie vergeleken met een bestand van onderwijsmedewerkers en tot slot met de totale beroepsbevolking (laatste kolom). Deze vergelijking is gemaakt omdat later in dit rapport de uitkomsten hiermee vergeleken worden. De docenten blijken gemiddeld ouder te zijn, het zijn meer mannen, en men is gemiddeld hoger opgeleid (meer HBO+) dan de gemiddelde medewerker in de onderwijs vergelijkingsgroep. Ook in vergelijking met de gemiddelde Nederlandse werknemer zijn de docenten Bve ouder en beter opgeleid.

Tabel 3.2 Deelnemende docenten en referentiegroepen

	<b>Deelnemers<sup>10</sup> 2000 n=161</b>	<b>Deelnemers 2005 n=354</b>	<b>Onderwijs- medewerkers n=7.856</b>	<b>Beroeps- bevolking n=89.592</b>
Man (%)	59%	55%	45%	54%
Leeftijd in jaar (gem.)	47	48	44	42
Opleidingsniveau (% HBO)	-	81%	52%	30%
Aanstellingsvorm (% vaste aanstelling)	-	95%	89%	92%
Werktijdfactor <sup>11</sup>	0,90	-	-	-
Dienstverband (gem. uren per week)	-	30	29	32

<sup>10</sup> Om verwarring te voorkomen: bedoeld wordt hier de deelnemers aan het onderzoek; invullers van de vragenlijsten, niet de leerlingen die in de Bve ook wel deelnemers genoemd worden.

<sup>11</sup> In het onderzoek in 2000 en 2002 is gevraagd naar de werktijdfactor (% wtf). 1 wtf komt overeen met 1659 uur per jaar. Theoretisch komt dit overeen met ongeveer 40 uur per week in een reguliere baan. In de praktijk gaat deze vergelijking scheef omdat docenten minder werkweken hebben en een deel van het werk niet op school doen, wat vaak niet als werktijd ervaren wordt en dus ook niet in de vragenlijst ingevuld wordt. Een omrekening van wtf naar gemiddelde uren per week is daarom onbetrouwbaar en is hier ook niet uitgevoerd.

	<b>Deelnemers<sup>10</sup> 2000 n=161</b>	<b>Deelnemers 2005 n=354</b>	<b>Onderwijs- medewerkers n=7.856</b>	<b>Beroeps- bevolking n=89.592</b>
Dagen per week				
(% 4 dagen)	-	31%	-	-
(% 5 dagen of meer)	-	54%	-	-
Leidinggevenden (%)	-	11%	16%	18%

### 3.1.3 OBP'ers

Voor de representativiteit zijn de persoonskenmerken in de huidige onderzoekspopulatie vergeleken met die van de onderzoekspopulatie van de nulmeting in 2001. Helaas zijn een aantal persoonskenmerken in 2000 niet nagevraagd (en ook niet bij de Bve Raad bekend), maar we kunnen wel concluderen dat er geen verschil is in geslachtsverdeling, gemiddelde leeftijd en aanstellingsvorm. We stellen vast dat de onderzoekspopulatie OBP'ers representatief is voor de Bve sector.

Verder zijn de persoonskenmerken in de huidige onderzoekspopulatie vergeleken met een referentiebestand van onderwijsmedewerkers en tot slot met de totale beroepsbevolking (laatste kolom). Deze vergelijking is gemaakt omdat later in het rapport de score van de huidige populatie tegen deze referentiepopulaties wordt afgezet. De onderzoeksgroep OBP'ers heeft een lichte ondervertegenwoordiging van mannen en een sterke oververtegenwoordiging van MBO-ers in vergelijking met onderwijsmedewerkers in het algemeen. In vergelijking met de totale beroepsbevolking (laatste kolom) is er wederom een ondervertegenwoordiging van mannen in de onderzoekspopulatie.

Tabel 3.3 Deelnemende OBP'ers en referentiegroepen

	<b>Deelnemers<sup>12</sup> 2002 n=773</b>	<b>Deelnemers 2005 n=477</b>	<b>Onderwijs- medewerkers n=7.856</b>	<b>Beroeps- bevolking n=89.592</b>
Man (%)	41%	37%	45%	54%
Leeftijd in jaar (gem.)	43	45	44	42
Opleidingsniveau (% MBO)	-	34%	17%	38%
Aanstellingsvorm (% vaste aanstelling)	92%	89%	89%	92%
Werktijdfactor <sup>13</sup>	0,87	-	-	-
Dienstverband (gem. uren per week)	-	34	29	32
Dagen per week (% 4 dagen per week)	-	26%	-	-
(% 5 dagen of meer)	-	63%	-	-
Leidinggevenden (%)	-	24%	16%	18%

<sup>12</sup> Om verwarring te voorkomen: bedoeld wordt hier de deelnemers aan het onderzoek; invullers van de vragenlijsten, niet de leerlingen die in de Bve ook wel deelnemers genoemd worden.

<sup>13</sup> In het onderzoek in 2000 en 2002 is gevraagd naar de werktijdfactor (% wtf). 1 wtf komt overeen met 1659 uur per jaar. Theoretisch komt dit overeen met ongeveer 40 uur per week in een reguliere baan. In de praktijk gaat deze vergelijking scheef omdat het aantal werkweken voor de verschillende soorten OBP'ers varieert. Een omrekening van wtf naar gemiddelde uren per week is daarom onbetrouwbaar en is hier ook niet uitgevoerd.





## 4 Taakbelasting

### 4.1 Docenten

#### 4.1.1 Gemiddelde taakbelasting

In 2000 was de gemiddelde score voor taakbelasting bij docenten 63 (op een schaal van 100), in 2005 is de schaalscore exact hetzelfde. De taakbelasting die docenten in de Bve ervaren is daarmee dus niet veranderd. De taakbelasting bij docenten is zowel in 2000 als in 2005 statistisch significant hoger dan in het NOVA-WEBA referentiebestand van de Nederlandse beroepsbevolking. In de tabel in paragraaf 3.1.2 is te zien dat 81% van onderzoekspopulatie docenten een HBO niveau heeft. In 2000 bleek al dat hoger opgeleiden gemiddeld een hogere taakbelasting aangeven. Daarom is er destijds ook vergeleken met een subgroep uit het referentiebestand: de HBO+ opgeleiden. Dat hebben we nu ook gedaan. In onderstaande tabel is te zien dat de schaalscore voor taakbelasting bij HBO+'ers uit de NOVA-WEBA 49 is (in vergelijking met 43 in het totale bestand). Hoewel het verschil met de HBO+-docenten uit de Bve kleiner is, blijft er sprake van een significant hoger taakbelasting bij de docenten.

Tabel 4.1 Schaalscore taakbelasting docenten

(Schaal van 0 tot 100)	2000 n=161	2005 n=354	NOVA-WEBA referentiebestand
Taakbelasting: Totale groep	63	63	43 *
Taakbelasting: HBO+'ers	-	63	49 *

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

Gemeten met de nieuwe standaardvragenlijst voor arboconvenanten is de score voor hoog werktempo en veel werk 49,1 en dat is significant meer dan bij de gemiddelde onderwijsmedewerker (44,8) en meer dan in de beroepsbevolking (43,0).

#### 4.1.2 Percentage docenten met risico's

Als de gemiddelde score voor taakbelasting hoger is, hoe groot is dan de groep docenten die hierdoor risico lopen? In onderstaande tabel worden de kengetallen voor werkdruk en werkstress weergegeven. Deze kengetallen geven aan hoeveel procent van de docenten een hogere score heeft dan de vastgestelde grenswaarde voor de desbetreffende belastende factor. Een derde van de docenten ervaart een hoog werktempo/werkhoeveelheid en emotionele belasting. Meer dan veertig procent van de docenten is (psychisch) erg vermoeid. Bij een vijfde van de docenten zijn bovengenoemde factoren gecombineerd, zij vormen een extra risicogroep voor beperkt functioneren en arbeidsuitval. Docenten in de Bve lopen meer risico dan andere docenten en andere werknemers op klachten in verband met hoge werkdruk.

De docenten in de Bve zijn op basis van deze cijfers te omschrijven als een risicogroep voor werkdruk en werkstress. Dat was zo in 2000 en dat is nu nog zo.

Tabel 4.2 Kengetallen werkdruk en werkstress docenten

(%)	Docenten Bve	Onderwijs- medewerkers	Beroeps- bevolking
Hoge werktempo/werkhoeveelheid	31,1%	22,6% *	19,1% *
Hoge emotionele belasting	33,2%	22,8% *	18,6% *
Hoge (psychische) vermoeidheid	43,5%	30,1% *	23,3% *
Hoge vermoeidheid én hoge werktem- po/werkhoeveelheid	21,3%	12,8% *	9,4% *
Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting	20,7%	11,3% *	7,4% *

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

De hoog ervaren werkdruk kan samenhangen met allerlei aspecten van het werk en/of de persoon. In de volgende paragrafen gaan we daar op in. Eerst bespreken we welke aspecten van het werk de deelnemers als meest belastend ervaren, vervolgens onderzoeken we welke van die belastende factoren het meest bijdragen aan een hoge taakbelasting. Daarna onderzoeken we hetzelfde voor de persoonsgegevens.

#### 4.1.3 *Belastende factoren in het werk van docenten*

Overheidsbeleid en invloeden uit de maatschappij worden het meest genoemd als belastende factoren in het werk, gevolgd door onvoldoende zelfstandigheid en het lesgeven. Het contact met collega's is het minst belastend. In onderstaande tabel staan de gemiddelde scores voor verschillende belastende factoren in het werk vermeld.

Tabel 4.3 Schaalscores voor belastende factoren docenten

(Schaal van 0 tot 100)	2005 n=354
1. Overheid / maatschappij	55
2. Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	49
3. Lesgeven	45
4. Management	44
5. Middelen en ondersteuning	43
6. Emotionele belasting	37
7. Informatievoorziening	33
8. Onvoldoende afwisseling in het werk	29
9. Niet lesgebonden taken	24
10. Minder goede relatie met directe leiding	24
11. Lesgebonden taken	18
12. Contact collega's	8

Deze tabel geeft een globaal beeld, onder bijvoorbeeld overheid / maatschappij zijn vele zaken te vangen. In onderstaande tabel wordt toegelicht welke vragen docenten binnen deze globale termen het meest ongunstig beantwoorden. Voor de overzichtelijkheid is ervoor gekozen om steeds een top drie te vermelden. Wel dient men zich te realiseren dat soms het verschil tussen bijvoorbeeld nummer 3 en 4 klein is, waarmee de gegeven top drie slechts een indicatie is.

Tabel 4.4 Meest ongunstig beantwoorde vragen per schaal van belastende factoren docenten (%)

<p>Overheid en maatschappij:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De visie van de overheid op onderwijsinhoudelijke zaken (74%)</li> <li>2. Beschikbare budgetten voor onderwijs in het algemeen (72%)</li> <li>3. Invoeren van veranderingen op de instellingen (66%)</li> </ol> <p>Zelfstandigheid in het werk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nooit/soms het werk kunnen onderbreken als ik dat nodig vindt (74%)</li> <li>2. Nooit/soms de inhoud van mijn werkzaamheden kunnen bepalen (70%)</li> <li>3. Nooit/soms kunnen meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn (68%)</li> </ol> <p>Lesgeven:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gebrek aan concentratie bij cursisten (76%)</li> <li>2. Verschillen in capaciteiten tussen deelnemers binnen een klas (60%)</li> <li>3. Gebrek aan interesse en motivatie van deelnemers (59%)</li> </ol> <p>Management:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het management staat te ver af van de dagelijkse praktijk (68%)</li> <li>2. Het management organiseert de zaken niet goed (61%)</li> <li>3. Er zijn te weinig mogelijkheden om deel te nemen aan de besluitvorming (57%)</li> </ol> <p>Middelen en ondersteuning:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er zijn onvoldoende lokalen (53%)</li> <li>2. Ik heb geen beschikking over een rustige plek op de instelling om mijn werk buiten het lesgeven te kunnen doen (51%)</li> <li>3. De inrichting van de lokalen is niet prettig (50%)</li> </ol> <p>Emotionele belasting:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ik moet altijd/vaak voor mijn werk mensen kunnen overtuigen of overreden (52%)</li> <li>2. Er wordt altijd/vaak door anderen een persoonlijk beroep op mij gedaan in het werk (40%)</li> <li>3. Mijn werk is altijd/vaak emotioneel zwaar (26%)</li> </ol> <p>Informatievoorziening:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ik krijg onvoldoende feedback over mijn werk van mijn leidinggevende (52%)</li> <li>2. De informatie die ik nodig heb komt meestal niet op tijd (48%)</li> <li>3. Ik word in mijn werk geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen (39%)</li> </ol> <p>Afwisseling in het werk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het werk doet nooit/soms beroep op al mijn vaardigheden en capaciteiten (22%)</li> <li>2. In mijn werk moet ik altijd/vaak telkens dezelfde dingen doen (18,3%)</li> <li>3. In mijn werk is nooit/soms voldoende afwisseling (17,6%)</li> </ol> <p>Niet lesgebonden taken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De manier waarop niet lesgebonden taken aan leraren worden toebedeeld is niet eerlijk (42%)</li> <li>2. Te veel niet lesgebonden taken (graag een aantal uitbesteden) (33%)</li> <li>3. Te weinig ondersteuning bij niet lesgebonden taken (31%)</li> </ol> <p>Relatie met directe leiding:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ik kan nooit/soms op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in het werk wat moeilijk krijg (35,2%)</li> <li>2. Ik voel me nooit/soms in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding (35,0%)</li> <li>3. Ik kan nooit/soms mijn directe leiding om hulp vragen wanneer dat nodig is (26%)</li> </ol> <p>Lesgebonden taken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Te veel lesgebonden taken (graag een aantal uitbesteden) (32%)</li> <li>2. De manier waarop lesgebonden taken aan leraren worden toebedeeld is niet eerlijk (27%)</li> <li>3. Te weinig ondersteuning bij lesgebonden taken (24%)</li> </ol> <p>Contact met collega's:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ergeren aan anderen op het werk (18%)</li> <li>2. Geen waardering door collega's in het werk (8,4%)</li> <li>3. Geen goede onderlinge sfeer op het werk (8,0%)</li> </ol>
--

Vergelijken we deze tabel met de overeenkomstige tabel uit de nulmeting (zie bijlage E) dan zien we veel overeenkomsten. Bij alle belastende factoren wordt in 2000 en in 2005 nagenoeg dezelfde top 3 van belastende aspecten genoemd. Ook het aantal docenten dat van deze aspecten belastend vindt (de genoemde percentages) komen grotendeels overeen, al zijn de scores van 2005 doorgaans iets gunstiger.

De belastende factoren in het werk van docenten zijn op twee manieren gemeten: sommige aspecten zijn bevestigd met een kopie van de vragen uit 2000 en anderen met de nieuwe set standaardvragen. Bij de vragen van de oude vragenlijst is een vergelijking met 2000 mogelijk, bij de andere vragen niet. In de onderstaande tabel staan de scores uit de oude vragenlijst, 2005 vergeleken met 2000.

Vergelijken we de scores tussen 2000 en 2005 dan zien we dat de beleving van de niet lesgebonden taken en van de informatievoorziening (significant) verbeterd is. De overige belastende factoren zijn onveranderd.

Tabel 4.5 Schaa scores voor belastende factoren docenten: 2000 en 2005

(Schaal 0-100)	2000 n=161	2005 n=354
Lesgeven	43	45
Lesgebonden taken	21	18
Niet lesgebonden taken	30	24 *
Contact collega's	10	8
Management	49	44
Informatievoorziening	41	33 *
Middelen en ondersteuning	47	43
Overheid / maatschappij	59	55

\* Statistisch significante verschillen tussen 2000 en 2005.

De onderwerpen emotionele belasting, (onvoldoende) afwisseling in het werk, (onvoldoende) zelfstandigheid en (een minder goede) relatie met de leidinggevende kunnen we niet vergelijken met 2000. We kunnen ze echter wel vergelijken met de gemiddelde onderwijsmedewerker en met de gemiddelde beroepsbevolking. Daaruit blijkt dat de Bve docenten op al deze onderwerpen ongunstiger scores dan de gemiddelde onderwijsmedewerker (met uitzondering van 'onvoldoende afwisseling in het werk') en de gemiddelde Nederlandse werknemer (alle aspecten).

Tabel 4.6 Belastende factoren werkdruk en werkstress bij docenten

(Schaal 0-100)	Docenten Bve	Onderwijs- medewerkers	Beroeps- bevolking
Emotionele belasting	37,0	31,2 *	27,6 *
Onvoldoende afwisseling in het werk	29,3	29,5	36,8 *
Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	48,8	41,2 *	41,7 *
Minder goede relatie met directe leiding	23,8	20,9 *	21,5 *

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

#### 4.1.4 Top vijf vragen die het meest ongunstig gescoord worden 2000-2005

Hieronder wordt voor 2000 en 2005 een top vijf gegeven van vragen die het meest ongunstig gescoord worden door de docenten. Er is een opvallende overeenkomst tussen

beide metingen. Vier vragen staan zowel in 2000 als in 2005 in de top vijf, zij het soms in een net iets andere volgorde. Bovendien springen de vragen met betrekking tot de maatschappij en het overheidsbeleid duidelijk naar voren. In beide metingen vallen van de vijf genoemde vragen, drie vragen onder de belastende factor overheid en maatschappij. Het management (te ver van de praktijk) scoort beter (81% naar 68%).

Tabel 4.7 Top 5 vragen die het meest ongunstig gescoord worden docenten (%)

	2000	2005
1	Het management staat te ver af van de dagelijkse praktijk (81%)	Gebrek aan concentratie bij cursisten (76%)
2	Beschikbare budgetten voor onderwijs in het algemeen (77%)	De visie van de overheid op onderwijsinhoudelijke zaken (74%)
3	Invoeren van veranderingen op de instellingen (76%)	Beschikbare budgetten voor onderwijs in het algemeen (72%)
4	Veranderingen in eindtermen en kwalificatieniveaus (73%)	Het management staat te ver af van de dagelijkse praktijk (68%)
5	Gebrek aan concentratie bij cursisten (72%)	Invoeren van veranderingen op de instellingen (66%)

We willen benadrukken dat de interpretatie van een top vijf enige kanttekeningen behoeft; zo liggen sommige percentages heel dicht bij elkaar. Desondanks kan toch waarde gehecht worden aan deze top vijf, gezien de overeenkomst tussen beide metingen.

#### 4.1.5 Samenhang taakbelasting met taak- en organisatieaspecten

Dat een bepaald onderwerp vaak als belastend genoemd wordt, wil niet zeggen dat dat ook direct samenhangt met hoge taakbelasting. Daarom stellen we de vraag: waarin verschillen mensen met een hoge score op taakbelasting van mensen met een lage score? Van welke zaken hebben zij meer last? De resultaten worden weergegeven in onderstaande tabel. Hieruit blijkt dat het functioneren van het management en de informatievoorziening het sterkst van invloed zijn op de taakbelastingsscore. Docenten die ontevreden zijn over het management of over de informatievoorziening scoren het hoogst op taakbelasting.

Tabel 4.8 Samenhang taakbelasting met belastende factoren docenten 2005

(Multivariaat <sup>14</sup> )	Samenhang taakbelasting?
Lesgeven	Nee
Lesgebonden taken	Nee
Niet lesgebonden taken	Nee
Contact collega's	Nee
Management	Ja: ontevreden over management: hogere taakbelasting <sup>15</sup>
Informatievoorziening	Ja: slechte informatievoorziening: hogere taakbelasting <sup>16</sup>
Middelen en ondersteuning	Nee
Overheid / maatschappij	Nee

<sup>14</sup> Er is gekozen voor een multivariaat model, omdat over het totaal van belastende factoren een beeld geschetst moet worden.

<sup>15</sup> Management: Beta=0,21; p=0,00

<sup>16</sup> Informatievoorziening: Beta=0,22; p=0,00

#### 4.1.6 *Samenhang persoonsgegevens met taakbelasting*

Na de samenhang tussen werkfactoren en taakbelasting nu de persoonsgegevens. In onderstaande tabel is aangegeven welke persoonskenmerken samenhangen met de score op taakbelasting. Van de beschikbare persoonskenmerken blijken geslacht, opleidingsniveau, de omvang van het dienstverband en het aantal overuren significant samen te hangen met taakbelasting. Vrouwen ervaren een hogere taakbelasting dan mannen en HBO+'ers ervaren een hogere taakbelasting dan niet-HBO+'ers. Daarnaast scoren docenten met een groot dienstverband en/of veel overuren scoren hoger op taakbelasting dan docenten met een klein dienstverband en geen of weinig overuren.

Tabel 4.9 Samenhang taakbelasting met persoonskenmerken docenten

(Univariaat <sup>17</sup> )	Samenhang met taakbelasting?
Leeftijd	Nee
Geslacht	Ja: vrouwen hogere taakbelasting <sup>18</sup>
Opleidingsniveau	Ja: hogere opleiding, meer taakbelasting <sup>19</sup>
Dienstjaren	Nee
Omvang dienstverband	Ja: grotere dienstomvang, meer taakbelasting <sup>20</sup>
Dagen per week	Nee
Overuren	Ja: meer overuren, meer taakbelasting <sup>21</sup>

De factor aanstellingsvorm (vast of tijdelijk dienstverband) is niet afzonderlijk onderzocht omdat bijna iedereen in de onderzoeksgroep dezelfde dienstomvang heeft. De factor leidinggeven is ook niet onderzocht omdat het percentage leidinggevend (11%) onder de docenten te klein is om uitspraken op te baseren.

## 4.2 **OBP**

### 4.2.1 *Taakbelasting*

Bij de OBP is gelukkig wel een verbetering in de taakbelasting te zien. In 2002 was de schaalscore voor taakbelasting bij OBP'ers 60 en daarmee significant hoger dan de gemiddelde score in het referentiebestand (43). In 2005 is de schaalscore statistisch significant lager dan in 2002 en wel 47. Toch is de schaalscore hiermee nog steeds statistisch significant hoger dan de gemiddelde score in het referentiebestand.

Bij de OBP'ers is geen selectie gemaakt op basis van opleidingsniveau (zoals bij docenten wel is gedaan), omdat het opleidingsniveau bij de OBP'ers veel sterker varieert dan onder de docenten. Wel is bij de OBP'ers een onderverdeling gemaakt in leidinggevend (24%) en niet-leidinggevend (76%). In bovenstaande tabel is te zien dat leidinggevend (62) een significant hogere score hebben op taakbelasting dan niet-leidinggevend (42). De score voor leidinggevende OBP'ers komt daarmee overeen met de score voor docenten.

<sup>17</sup> Er is gekozen voor een univariaat model, omdat de aard van de persoonskenmerken zeer verschillend is.

<sup>18</sup> Geslacht:  $Z_{\text{Wilcoxon}} = -14,47$ ;  $p = 0,00$

<sup>19</sup> Opleidingsniveau:  $Z_{\text{Wilcoxon}} = -16,04$ ;  $p = 0,00$

<sup>20</sup> Omvang dienstverband:  $R_{\text{spearman}} = 0,12$ ;  $p = 0,04$

<sup>21</sup> Overuren:  $R_{\text{spearman}} = 0,24$ ;  $p = 0,00$

Tabel 4.10 Schaalscore taakbelasting OBP'ers

<b>(Schaal 0-100)</b>	<b>2002 n=773</b>	<b>2005 n=477</b>	<b>NOVA-WEBA referentie- bestand</b>
Taakbelasting totale groep	60 *	47	43 *
Taakbelasting: leidinggevers (n=112)	-	62	-
Taakbelasting: niet-leidinggevers (n=350)	-	42	-

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

Gemeten met de nieuwe standaardvragenlijst voor arboconvenanten is de score voor hoog werktempo en veel werk 41,8. Dat is significant minder dan de score van de Bve docenten (49,0) en van het vergelijkingsbestand van onderwijsmedewerkers (44,8), maar ongeveer gelijk aan de gemiddelde Nederlandse werknemer (43,0).

#### 4.2.2 *Percentage OBP'ers met risico's*

Hoe hoog is het percentage OBP'ers dat risico loopt door een hoge werkdruk? In onderstaande tabel worden de kengetallen voor werkdruk en werkstress weergegeven. Deze kengetallen geven aan hoeveel procent van de OBP'ers een hogere score heeft dan de vastgestelde grenswaarde voor de desbetreffende belastende factor. Ongeveer een vijfde van de OBP'ers in de Bve ervaart een hoge werktempo/werkhoeveelheid, conform aan de totale onderwijspopulatie en beroepsbevolking. Een kwart van de OBP'ers ervaart een hoge (psychische) vermoeidheid. Dit is significant minder dan in de totale onderwijspopulatie, maar conform de totale beroepsbevolking. Alle scores zijn lager dan bij de docenten die deelnamen aan het onderzoek.

Tabel 4.11 Kengetallen werkdruk en werkstress OBP'ers

<b>(%)</b>	<b>OBP'ers Bve</b>	<b>Onderwijs- medewerkers</b>	<b>Beroeps- bevolking</b>
Hoge werktempo/werkhoeveelheid	19,5%	22,6%	19,1%
Hoge emotionele belasting	13,4%	22,8% *	18,6% *
Hoge (psychische) vermoeidheid	25,7%	30,1% *	23,3%
Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid	8,6%	12,8% *	9,4%
Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting	6,9%	11,3% *	7,4%

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

Bij de OBP'ers zien we in vergelijking met 2002 een verbetering van de taakbelasting en ligt de ervaren belasting dicht bij de Nederlandse beroepsbevolking dan bij de ongunstig hoge scores van Bve docenten. Toch valt nog 1 op de 5 OBP'ers binnen de risicogroep voor hoge taakbelasting en 1 op de 4 voor hoge psychische vermoeidheid.

De ervaren werkdruk kan samenhangen met allerlei aspecten van het werk en/of de persoon. In de volgende paragrafen gaan we daar op in. Eerst bespreken we welke aspecten van het werk de OBP'ers als meest belastend ervaren, vervolgens onderzoeken we welke van die belastende factoren het meest bijdragen aan een hoge taakbelasting. Daarna onderzoeken we hetzelfde voor de persoonsgegevens.



#### 4.2.3 *Belastende factoren in het werk van OBP'ers*

In onderstaande tabellen staan de schaalesscores voor verschillende belastende factoren in het werk van OBP'ers weergegeven. De belastende factoren hebben betrekking op werkdruk en werkstress en hebben een range van 0-100. Onvoldoende afwisseling en onvoldoende zelfstandigheid in het werk zijn de meest genoemde belastende factoren in het werk van OBP'ers, op de voet gevolgd door onvoldoende informatievoorziening. Het contact met de collega's is het meest prettige aspect van het werk.

Tabel 4.12 Belastende factoren OBP'ers

(Schaal van 0 tot 100)	2005 n=477
1. Onvoldoende afwisseling in het werk Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	38
3. Informatievoorziening	36
4. Organiserende taken	30
5. Emotionele belasting	26
6. Minder goede relatie met directe leiding	21
7. Contact collega's	17

Een aantal van deze vragen zijn in 2002 ook gesteld. Vergelijken we in de volgende tabel de scores tussen 2002 en 2005 dan zien we dat alleen de ervaren belasting door contact met collega's is afgenomen. De informatievoorziening en organiserende taken zijn in 2002 en 2005 gelijk.

Tabel 4.13 Belastende factoren OBP'ers 2002-2005

(Schaal 0-100)	2002 n=773	2005 n=477
Contact collega's	23	17 *
Informatievoorziening	38	36
Organiserende taken	30	30

\* Statistisch significante verschillen tussen 2002 en 2005.

De uitkomsten van de vragen die in 2002 niet gesteld zijn kunnen we wel vergelijken met de vergelijkingsgroep van onderwijsmedewerkers en de beroepsbevolking. Daaruit blijkt dat de scores voor de OBP'ers gelijk aan of lager zijn dan in de beroepsbevolking en de gemiddelde onderwijsmedewerker. De uitzondering daarop is onvoldoende afwisseling in het werk, die is hoger dan in de onderwijsgroep.

Tabel 4.14 Belastende factoren OBP'ers

(Schaal 0-100)	OBP Bve	Onderwijs- medewerkers	Beroeps- bevolking
Emotionele belasting	25,8	31,2 *	27,6 *
Onvoldoende afwisseling in het werk	38,2	29,5 *	36,8
Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	38,5	41,2 *	41,7 *
Minder goede relatie met directe leiding	20,7	20,9	21,5

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

De omschrijvingen van belastende factoren zijn tot nu toe erg globaal. In onderstaande tabel wordt het concreter. We beschrijven daar welke van de vragen over de onderwer-

pen de OBP'ers als meest ongunstig hebben ongevuld. We melden de top drie. Wel dient u zich te realiseren dat het verschil tussen bijvoorbeeld nummer 3 en 4 soms klein is, waarmee de gegeven top drie slechts een indicatie is.

Tabel 4.15 Meest ongunstig beantwoorde vragen per schaal van belastende factoren OBP'ers (%)

Afwisseling in het werk:
1. Voor mijn werk is nooit/soms creativiteit vereist (48%)
2. Mijn werk doet nooit/soms voldoende beroep op al mijn vaardigheden en capaciteiten (34,0%)
3. Ik moet in mijn werk altijd/vaak telkens dezelfde dingen doen (33,7%)
Zelfstandigheid in het werk:
1. Ik kan nooit/soms zelf de inhoud van mijn werkzaamheden bepalen (58%)
2. Ik kan nooit/soms meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn (48%)
3. Ik heb nooit/soms invloed op het werktempo (39%)
Informatievoorziening:
1. De informatie die ik nodig heb komt meestal niet op tijd (50%)
2. Onvoldoende informatie over de prestaties van de school / het bestuur (49%)
3. Hoor niet van leidinggevende hoe goed het werk is (43%)
Organiserende taken:
1. Kan bij eventuele problemen geen mensen uit andere teams of scholen inschakelen (43%)
2. Heeft geen invloed op de beslissingen van het team / de afdeling (28,4%)
3. Bespreekt niet met anderen hoe de taken gepland moeten worden (27,9%)
Emotionele belasting:
1. Ik moet voor mijn werk altijd/vaak mensen kunnen overtuigen of overreden (29%)
2. Er wordt altijd/vaak door anderen een persoonlijk beroep op mij gedaan in het werk(27%)
3. Mijn werk is altijd/vaak emotioneel zwaar (9%)
Relatie met directe leiding:
1. Ik voel me nooit/soms in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding (35%)
2. Ik kan nooit/soms op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg (29%)
3. Ik kan nooit/soms als dat nodig is mijn directe leiding om hulp vragen (24%)
Contact met collega's:
1. Vaak (meer dan de helft van de tijd) alleen op de werkplek (31%)
2. Een collega kan het werk niet overnemen als het niet uitkomt (23%)
3. In het werk altijd op zichzelf aangewezen (20%)

#### 4.2.4 Top vijf belastende factoren 2002-2005

Hieronder wordt voor 2002 en 2005 een top vijf gegeven van meest ongunstig beantwoorde vragen in relatie tot het werk van de OBP'er. Er is een opvallende overeenkomst tussen beide metingen. Vier vragen staan zowel in 2002 als in 2005 in de top vijf en bovendien in dezelfde volgorde. Met uitzondering van 'de informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd', zijn de percentages in 2002 en 2005 nagenoeg gelijk. In beide metingen gaan drie van de vijf genoemde vragen over informatievoorziening.

Tabel 4.16 Top 5 vragen die het meest ongunstig gescoord worden OBP'ers(%)

	2002	2005
1	De informatie die ik nodig heb komt meestal niet op tijd (58%)	De informatie die ik nodig heb komt meestal niet op tijd (50%)
2	Onvoldoende informatie over de prestaties van de school / het bestuur (50%)	Onvoldoende informatie over de prestaties van de school / het bestuur (49%)
3	Kan bij eventuele problemen geen mensen uit andere teams of scholen inschakelen (44%)	Kan bij eventuele problemen geen mensen uit andere teams of scholen inschakelen (43%)
4	Hooft niet van leidinggevende hoe goed het werk is (43%)	Hooft niet van leidinggevende hoe goed het werk is (43%)
5	Een collega kan het werk niet overnemen als het niet uitkomt (41%)	Vaak (meer dan de helft van de tijd) alleen op de werkplek (31%)

We willen benadrukken dat de interpretatie van een top vijf enige kanttekeningen behoeft; zo liggen sommige percentages heel dicht bij elkaar. Desondanks kan toch waarde gehecht worden aan deze top vijf, gezien de overeenkomst tussen beide metingen.

#### 4.2.5 *Samenhang taakbelasting met taak- en organisatieaspecten*

Nu we weten welke aspecten van het werk de deelnemers als meest belastend ervaren, is de vraag welke van deze factoren het meest bijdragen aan een hoog ervaren taakbelasting. Wat is het verschil tussen OBP'ers met een hoge en een lage taakbelasting? De resultaten worden weergegeven in Tabel 4.17. Uit de uitgevoerde analyse blijkt dat zowel contact met collega's, informatievoorziening en de invloed op organiserende taken van invloed zijn op de taakbelastingsscore. De factoren die bij de OBP'ers bijdragen aan hoog ervaren taakbelasting zijn: weinig contact met collega's, slechte informatievoorziening en weinig invloed op organiserende taken. Het is niet relevant om een vergelijking met 2002 te maken aangezien destijds de belastende factoren op een andere manier in kaart zijn gebracht.

Tabel 4.17 Samenhang taakbelasting met belastende factoren OBP'ers

(Multivariaat <sup>22</sup> )	Taakbelasting 2005
Contact collega's	Ja: hoe minder contact, hoe hoger de taakbelasting <sup>23</sup>
Informatievoorziening	Ja: hoe slechter de informatievoorziening, hoe hoger de taakbelasting <sup>24</sup>
Organiserende taken	Ja: hoe minder invloed op organiserende taken, hoe hoger de taakbelasting <sup>25</sup>

#### 4.2.6 *Samenhang taakbelasting met persoonsgegevens*

Na de samenhang tussen werkfactoren en taakbelasting nu de persoonsgegevens.

In Tabel 4.18 is aangegeven welke persoonskenmerken samenhangen met de score op taakbelasting. Van de beschikbare persoonskenmerken blijken geslacht, opleidingsniveau, het aantal werkdagen per week, het aantal overuren en een leidinggevende func-

<sup>22</sup> Er is gekozen voor een multivariaat model, omdat over het totaal van belastende factoren een beeld geschetst moet worden.

<sup>23</sup> Contact collega's: Beta=0,12; p=0,01

<sup>24</sup> Informatievoorziening: Beta=0,23; p=0,00

<sup>25</sup> Organiserende taken: Beta=-0,18; p=0,00

tie significant samen te hangen met taakbelasting. Vrouwelijke OBP'ers ervaren een hogere taakbelasting dan mannelijke OBP'ers en werknemers met een hogere opleiding ervaren eveneens een hogere taakbelasting. Daarnaast scoren OBP'ers die 4 of 5 dagen werken en/of veel overuren hebben hoger op taakbelasting dan OBP'ers die minder dan 4 dagen werken en geen of weinig overuren hebben. Tot slot ervaren werknemers in een leidinggevende functie een hogere taakbelasting dan werknemers die geen leidinggevende functie hebben.

Tabel 4.18 Samenhang taakbelasting met persoonskenmerken OBP'ers

(Univariaat <sup>26</sup> )	Taakbelasting
Leeftijd	Nee
Geslacht	Ja: vrouwen meer dan mannen <sup>27</sup>
Opleidingsniveau	Ja: hoge opleiding, meer taakbelasting <sup>28</sup>
Dienstjaren	Nee
Omvang dienstverband	Nee
Dagen per week	Ja: meer dagen, meer taakbelasting <sup>29</sup>
Overuren	Ja: meer overuren, meer taakbelasting <sup>30</sup>
Leidinggeven	Ja: leidinggeven: meer taakbelasting <sup>31</sup>

De factor aanstellingsvorm (vast of tijdelijk dienstverband) is niet afzonderlijk onderzocht, omdat bijna iedereen in de onderzoeksgroep dezelfde aanstelling heeft en voor zo'n analyse is voldoende spreiding noodzakelijk.

<sup>26</sup> Er is gekozen voor een univariaat model, omdat de aard van de persoonskenmerken zeer verschillend is.

<sup>27</sup> Geslacht:  $Z_{\text{Wilcoxon}} = -17,72$ ;  $p = 0,00$

<sup>28</sup> Opleidingsniveau:  $Z_{\text{Wilcoxon}} = -17,90$ ;  $p = 0,00$

<sup>29</sup> Dagen per week:  $R_{\text{spearman}} = 0,10$ ;  $p = 0,03$

<sup>30</sup> Overuren:  $R_{\text{spearman}} = 0,26$ ;  $p = 0,00$

<sup>31</sup> Leidinggeven:  $Z_{\text{Wilcoxon}} = -17,97$ ;  $p = 0,00$

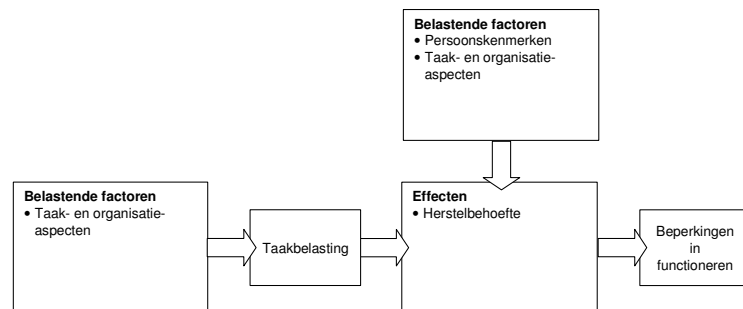


## 5 Effecten hoge taakbelasting

### 5.1 Onderzoeksmodel effecten taakbelasting

Nadat in de vorige hoofdstukken de taakbelasting en de oorzaken daarvan in beeld zijn gebracht, is nu de vraag: heeft dit ook gevolgen voor de medewerkers? Wat zijn de effecten? Het gaat dan vooral om vermoeidheid en psychische klachten, om het ervaren plezier in het werk, maar ook om de gevolgen op de langere termijn: de beperkingen die men in het functioneren ervaart.

Het idee is dat effecten via twee wegen kunnen ontstaan: 1) belastende factoren kunnen een hoge taakbelasting genereren, waarbij vervolgens de hoge taakbelasting effecten kan veroorzaken en 2) er zijn ook belastende factoren die direct (zonder taakbelasting als intermediair) van invloed zijn op de effecten. In de nulmeting is emotionele uitputting als effectmaat gebruikt. In het huidige onderzoek zijn plezier in het werk en herstelbehoefte als effectmaten gebruikt. Herstelbehoefte is een maat voor de mate van psychische vermoeidheid. De scores op herstelbehoefte liggen dan ook dicht bij die van emotionele uitputting. Om de vragenlijst niet overbodig lang te maken is gekozen om alleen te vragen naar de herstelbehoefte. Tot slot: zoals het model aangeeft kunnen effecten beperkingen in het functioneren tot gevolg hebben.



Figuur 5.1

### 5.2 Docenten

#### 5.2.1 Gevolgen hoge taakbelasting

In Tabel 5.2 staan allereerst de gemiddelde scores voor diverse mogelijke gevolgen van hoge taakbelasting vermeld. Daaruit blijkt dat de herstelbehoefte hoger is dan in beide referentiegroepen. Een verhoogde herstelbehoefte is een voorbode van burnout.

Tabel 5.1 Effecten van taakbelasting docenten

	2000 n=161	2005 n=354	onderwijs- medewer- kers	beroeps- bevolking
Emotionele uitputting (somscore)	32	-	-	19 <sup>32</sup>
Geen plezier in het werk (somscore)	-	11,6	11,9	12,8
Herstelbehoefte (somscore)	-	44,3	33,6 *	27,7 *
Beperkingen in het functioneren door psychische klachten	-	43,5%	-	-
In de afgelopen 12 maanden tgv werkdruk/werkstress (% ja)				
- verzuimd van het werk	-	18,2%	-	-
- langer dan 4 weken verzuim van het werk	-	4,4%	-	-
- wel eens minder goed gefunctioneerd in het werk	-	52,8%	-	-
- langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd in het werk	-	12,2%	-	-
- het plezier in het werk verloren	-	33,9%	-	-
- serieus overwogen van baan te veranderen	-	30,1%	-	-

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

Helaas zijn niet voor alle effecten referentiegegevens beschikbaar. De vragen over de gevolgen van werkdruk/werkstress in termen van verzuim en functioneren zijn relatief nieuw in de monitor arboconvenanten, waardoor geen referentiegegevens beschikbaar zijn. Daarom is een deel van de tabel leeg.

In Tabel 5.3 is de samenhang tussen taakbelasting en effecten in kaart gebracht. Taakbelasting hangt met beide effecten samen en bovendien met beperkingen. Hoe hoger de taakbelasting, hoe minder plezier in het werk, hoe hoger de herstelbehoefte en hoe meer beperkingen door psychische klachten.

Tabel 5.2 Samenhang taakbelasting met effecten en beperkingen docenten

	Plezier in het werk	Herstelbehoefte	Beperkingen door psychische klachten
Taakbelasting	Ja <sup>33</sup>	Ja <sup>34</sup>	Ja <sup>35</sup>

### 5.2.2 Oorzaken anders dan taakbelasting

In het vorige hoofdstuk is aandacht besteed aan taakbelasting als oorzaak van psychische klachten. Wat zijn mogelijke andere oorzaken? In deze paragraaf geven we eerst de samenhang aan tussen persoonsgegevens en herstelbehoefte, die resultaten zijn te vinden in de volgende tabel.

<sup>32</sup> gemiddelde score in nova-weba referentiebestand excl. onderwijsmedewerkers.

<sup>33</sup>  $R_{\text{spearman}}=0,246$ ;  $p=0,00$

<sup>34</sup>  $R_{\text{spearman}}=0,414$ ;  $p=0,00$

<sup>35</sup>  $\text{Beta}=1,495$ ;  $p=0,00$

Tabel 5.3 Samenhang persoonsgegevens met herstelbehoefte

(Univariaat)	Samenhang met herstelbehoefte
Leeftijd	Nee
Geslacht	Nee
Opleidingsniveau	Nee
Dienstjaren	Nee
Omvang dienstverband	Nee
Dagen per week	Nee
Overuren	Ja: hoe meer overuren, hoe meer herstelbehoefte <sup>36</sup>

Het blijkt dat alleen overuren direct samenhangt met herstelbehoefte, hoe meer overuren iemand maakt, hoe hoger zijn herstelbehoefte is. De factoren aanstellingsvorm (vast of tijdelijk dienstverband) en leidinggevende functie zijn niet afzonderlijk getest, omdat de noodzakelijke spreiding van de onderzoekspopulatie over deze variabelen te klein was.

Naast persoonsgegevens zijn er mogelijk ook taak- en organisatieaspecten die niet via taakbelasting, maar direct met herstelbehoefte samenhangen. In onderstaande tabel wordt hiervan een overzicht gegeven.

Tabel 5.4 Samenhang taak- en organisatieaspecten met herstelbehoefte

(Univariaat)	Samenhang met herstelbehoefte
Emotionele belasting	Ja: hogere belasting, meer herstelbehoefte <sup>37</sup>
Afwisseling in het werk	Nee
Zelfstandigheid in het werk	Ja: minder zelfstandigheid, meer herstelbehoefte <sup>38</sup>
Relatie met directe leiding	Ja: slechtere relatie leidinggevende, meer herstelbehoefte <sup>39</sup>

Het blijkt dat zowel emotionele belasting (bijv. is het werk emotioneel zwaar), zelfstandigheid in het werk en de relatie met de direct leidinggevende van invloed zijn op de herstelbehoefte. Docenten met een hoge emotionele belasting, weinig zelfstandigheid in het werk en/of een slechte relatie met zijn leidinggevende hebben een hogere herstelbehoefte.

### 5.2.3 Overzicht samenhangen

Als we de resultaten uit hoofdstuk 4 en hierboven integreren, kunnen we de gevonden samenhang tussen factoren als volgt in schema samenvatten:

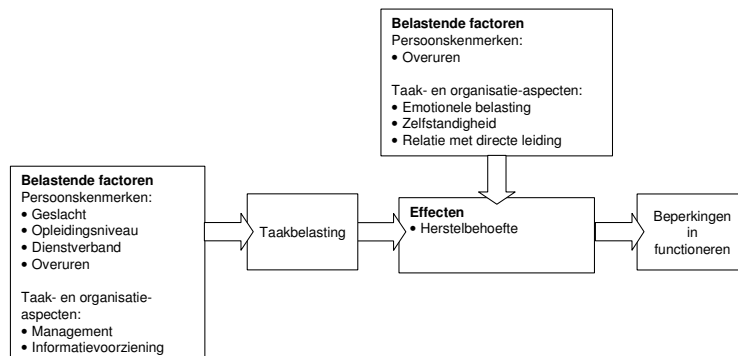
<sup>36</sup>  $R_{\text{spearman}}=0,20$ ;  $p=0,00$

<sup>37</sup>  $R_{\text{spearman}}=0,37$ ;  $p=0,00$

<sup>38</sup>  $R_{\text{spearman}}=0,24$ ;  $p=0,00$

<sup>39</sup>  $R_{\text{spearman}}=0,23$ ;  $p=0,00$





Figuur 5.2 overzicht samenhangen

Het figuur in tekst samengevat:

- Vrouwelijke docenten, hoger opgeleiden, docenten met groot dienstverband en/of veel overuren ervaren een hogere taakbelasting.
- Hetzelfde geldt voor docenten die ontevreden zijn over het management en/of over de informatievoorziening.
- Hoge taakbelasting hangt samen met veel herstelbehoefte, hetgeen op psychische vermoeidheid duidt.
- Naast taakbelasting leiden ook overuren, emotionele belasting in het werk, onvoldoende zelfstandigheid en een minder goede relatie met de direct leidinggevende tot hoge herstelbehoefte.
- Een hoge herstelbehoefte hangt samen met beperkingen in het functioneren.

Tot zover de uitkomsten over taakbelasting en de effecten daarvan voor docenten.

## 5.3 OBP

### 5.3.1 Gevolgen hoge taakbelasting

In onderstaande tabel staan de gemiddelde scores voor de OBP'ers van diverse mogelijke gevolgen van hoge taakbelasting vermeld. Daaruit blijkt dat de herstelbehoefte voor OBP'ers hoger is dan de herstelbehoefte in de referentiegroep van onderwijsmedewerkers. Verder zijn de OBP'ers qua effecten van hoge taakbelasting vergelijkbaar met de totale beroepsbevolking.

Tabel 5.5 Effecten van taakbelasting OBP'ers

	2002 N=773	2005 N=477	onderwijs- medewerkers	beroeps- bevolking
Emotionele uitputting (somscore)	23	-	-	19 <sup>*40</sup>
Geen plezier in het werk (somscore)	-	13,0	11,9	12,8
Herstelbehoefte (somscore)	-	30,1	33,6 *	27,7
Beperkingen in functioneren door psychische klachten	-	25,7%	-	-

<sup>40</sup> gemiddelde score in nova-weba referentiebestand.

	2002 N=773	2005 N=477	onderwijs- medewerkers	beroeps- bevolking
In de afgelopen 12 maanden tgv werkdruk/werkstress (% ja)				
- verzuimd van het werk	-	11,1	-	-
- langer dan 4 weken verzuim van het werk	-	3,4	-	-
- wel eens minder goed gefunctioneerd in het werk	-	34,3	-	-
- langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd in het werk	-	5,1	-	-
- het plezier in het werk verloren	-	22,0	-	-
- serieus overwogen van baan te veranderen	-	23,8	-	-

Helaas zijn niet voor alle effecten referentiegegevens beschikbaar. De vragen over de gevolgen van werkdruk/werkstress in termen van verzuim en functioneren zijn relatief nieuw in de monitor arboconvenanten, waardoor geen referentiegegevens beschikbaar zijn.

In onderstaande tabel is de samenhang tussen taakbelasting en effecten in kaart gebracht. Taakbelasting hangt wel samen met herstelbehoefte en beperkingen, maar niet met plezier in het werk. Hoe hoger de taakbelasting, hoe hoger de herstelbehoefte en hoe meer kans op beperkingen. Hoge of lage taakbelasting, de mate van plezier in het werk leidt er niet onder.

Tabel 5.6 Samenhang taakbelasting met effecten OBP'ers

	Plezier in het werk	Herstelbehoefte	Beperkingen door psychische klachten
Taakbelasting	Nee	Ja <sup>41</sup>	Ja <sup>42</sup>

### 5.3.2 Oorzaken anders dan taakbelasting

Welke factoren hangen, buiten taakbelasting, samen met een hoge herstelbehoefte? In deze paragraaf geven we eerst de samenhang aan tussen persoonsgegevens en herstelbehoefte, die resultaten zijn te vinden in Tabel 5.7.

Tabel 5.7 Samenhang persoonsgegevens met herstelbehoefte OBP

Univariaat	Samenhang met herstelbehoefte
Leeftijd	Nee
Geslacht	Nee
Opleidingsniveau	Nee
Dienstjaren	Nee
Omvang dienstverband	Ja: groter dienstverband, meer herstelbehoefte <sup>43</sup>
Dagen per week	Nee
Overuren	Nee
Leidinggeven	Nee

<sup>41</sup> Herstelbehoefte:  $R_{\text{spearman}}=0,36$ ;  $p=0,00$

<sup>42</sup> Beperkingen door psychische klachten:  $\text{Beta}=1,99$ ;  $p=0,00$

<sup>43</sup> Omvang dienstverband:  $R_{\text{spearman}}=0,09$ ;  $p=0,04$

Het blijkt dat alleen de omvang van het dienstverband (aantal uren per week) direct samenhangt met herstelbehoefte. Hoe groter de omvang van het dienstverband is, hoe hoger de herstelbehoefte. De factor aanstellingsvorm (vast of tijdelijk dienstverband) is niet afzonderlijk getest, omdat de spreiding van de onderzoekspopulatie over deze variabele nihil was.

Naast persoonsgegevens zijn er mogelijk ook taak- en organisatieaspecten die niet via taakbelasting, maar direct met herstelbehoefte samenhangen. In onderstaande tabel wordt hiervan een overzicht gegeven.

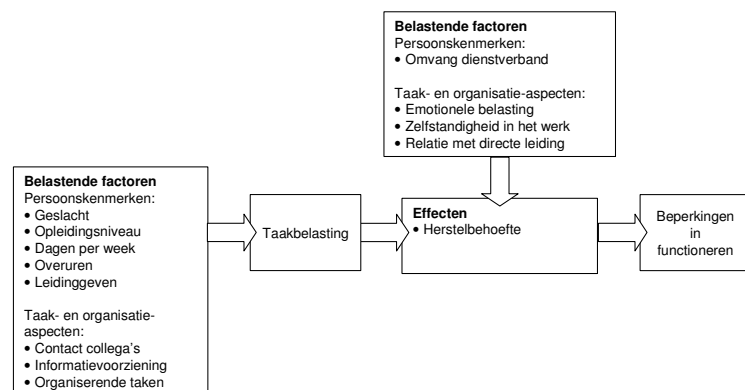
Tabel 5.8 Samenhang emotionele belasting met herstelbehoefte OBP

Univariaat	Samenhang met herstelbehoefte
Emotionele belasting	Ja: hogere belasting, meer herstelbehoefte <sup>44</sup>
Afwisseling in het werk	Nee
Zelfstandigheid in het werk	Ja: minder zelfstandigheid, meer herstelbehoefte <sup>45</sup>
Relatie met directe leiding	Ja: slechtere relatie leidinggevende, meer herstelbehoefte <sup>46</sup>

Het blijkt dat zowel emotionele belasting (bijv. is het werk emotioneel zwaar), zelfstandigheid in het werk en de relatie met de direct leidinggevende van invloed zijn op de herstelbehoefte. OBP'ers met een hoge emotionele belasting, weinig zelfstandigheid in het werk en/of een slechte relatie met zijn leidinggevende hebben een hogere herstelbehoefte.

### 5.3.3 Overzicht samenhangen

Als we de resultaten uit hoofdstuk 4 en hierboven integreren, kunnen we de samenhang tussen factoren als volgt in schema samenvatten:



Figuur 5.3

Het schema in tekst samengevat:

- Vrouwelijke OBP'ers, hoger opgeleiden, OBP'ers met veel werkdagen per week, veel overuren en/of een leidinggevende functie ervaren een hogere taakbelasting.

<sup>44</sup> Emotionele belasting:  $R_{\text{spearman}}=0,35$ ;  $p=0,00$

<sup>45</sup> Zelfstandigheid:  $R_{\text{spearman}}=0,27$ ;  $p=0,00$

<sup>46</sup> Relatie leiding:  $R_{\text{spearman}}=0,27$ ;  $p=0,00$

- Hetzelfde geldt voor OBP'ers die weinig contact (kunnen) hebben met hun collega's, waarbij de informatievoorziening slecht geregeld is en die weinig inspraak hebben op organiserende taken.
- Naast taakbelasting leiden ook de omvang van het dienstverband, emotionele belasting in het werk, onvoldoende zelfstandigheid en een minder goede relatie met de direct leidinggevende tot hoge herstelbehoefte.
- Een hoge herstelbehoefte hangt samen met beperkingen in het functioneren.

Tot zover de uitkomsten over taakbelasting en de effecten daarvan voor OBP'ers.



## 6 Aggressie en geweld

### 6.1 Soorten en maten

Bij agressie en geweld wordt onderscheid gemaakt naar de mate waarin men met agressie en geweld in aanraking komt en naar de mate waarin men daar gevolgen van ondervindt. Er is in dit onderzoek gevraagd naar drie soorten agressie en geweld: lichamelijke agressie, serieuze bedreiging en lastig gedrag. Dit onderscheid is gemaakt op basis van de kennis en ervaring van het Instituut voor Psychotrauma. Dit instituut heeft in het kader van de arboconvenanten serie een uitgebreide vragenlijst over dit onderwerp ingekort tot de hier gebruikte modules. Het onderscheid wordt in de vragenlijsten als volgt toegelicht:

- Lichamelijke agressie: situaties tijdens uw werk waarbij u opzettelijk lichamenlijk bent geraakt, ongeacht of u daarbij verwondingen opliep. Bijvoorbeeld: u bent geslagen, bespuugd, geschopt, vastgegrepen, met voorwerpen bekogeld of gestoken. Ook gaat het hier om ongewenste seksuele handtastelijkheden.
- Serieuze bedreiging: situaties waarin u serieus werd bedreigd tijdens uw werk, maar waarbij u niet lichamenlijk bent geraakt. Bijvoorbeeld: dat iemand dreigde u iets aan te doen, u fors intimideerde, met een wapen dreigde of met lichamenlijk geweld tegen u of uw familieleden of dreigde u op een ander moment te grazen te nemen.
- Lastig gedrag: situaties tijdens uw werk waarin iemand u lastig viel, zonder dat hierbij sprake was van lichamenlijke agressie en/of serieuze bedreiging. Bijvoorbeeld: constant treiteren, pesten, negeren, u uitschelden of beledigen, discriminerende of ongewenste opmerkingen tegen u maken of zich bij herhaling niet aan de regels houden.

Omdat het een eerste meting betreft kan niet vergeleken worden met eerdere cijfers uit de Bve sector, wel worden de uitkomsten vergeleken met een bestand van werknemers die in de not-for-profit sector werkzaam zijn.

### 6.2 Docenten

Docenten in de Bve worden meer dan de gemiddelde medewerker in de not-for-profit sector geconfronteerd met enige vorm van agressie en geweld. Iets minder dan de helft van de docenten (44%) geeft aan in de afgelopen 12 maanden geconfronteerd te zijn met agressie en geweld tegenover een derde (32%) in de not-for-profit sector.

#### 6.2.1 Lichamenlijke agressie

Aan de deelnemers is gevraagd of men in de laatste 12 maanden geconfronteerd is geweest met lichamenlijke agressie. Ruim zes procent (6,3%) van de docenten geeft daarop 'ja' aan. Docenten in de Bve worden daarmee iets vaker met lichamenlijke agressie geconfronteerd dan de gemiddelde werknemer in de not-for-profit sector, al is het verschil niet statistisch significant. Van de docenten die dit aan heeft gegeven, heeft tweederde dit afgelopen jaar één of meerdere keren meegemaakt. De overige docenten heeft halfjaarlijks of vaker lichamenlijke agressie ervaren, dit is significant hoger dan bij werknemers in de not-for-profit sector.

Tabel 6.1 Confrontatie met lichamelijke agressie docenten

Lichamelijke agressie (%)	Docenten Bve	Not-for-profit
Laatste 12 maanden geconfronteerd met lichamelijke agressie	6,3%	4,1%
- Laag frequent (afgelopen jaar één of meerdere keren)	4,3%	3,3%
- Hoog frequent (iedere 6 maanden of frequenter één of meerdere keren)	2,0%	0,8% *

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

De daders van lichamelijke agressie zijn voornamelijk de leerlingen/deelnemers en of hun ouders: tweederde van de docenten die geconfronteerd zijn met lichamelijke agressie geeft aan dat de daders leerlingen of deelnemers zijn.

### 6.2.2 *Serieuze bedreiging*

De mate van serieuze bedreiging is ongeveer het dubbele van de mate van lichamelijke agressie. Ongeveer 1 op 7 docenten hadden er in de afgelopen 12 maanden mee te maken. Dit is vergelijkbaar met werknemers in de not-for-profit sector. Van de docenten die aangeven te maken te hebben met serieuze bedreiging, geven de meeste docenten (11,9%) aan dit minimaal één keer per jaar mee te maken. Het aantal docenten dat dit halfjaarlijks, maandelijks of zelfs wekelijks meemaakt is aanzienlijk kleiner. Ook de frequentie is vergelijkbaar met werknemers in de not-for-profit sector.

Tabel 6.2 Serieuze bedreiging docenten

Serieuze bedreiging (%)	Docenten Bve	Not-for-profit
Laatste 12 maanden geconfronteerd met serieuze bedreiging	13,4%	14,0%
- Laag frequent (afgelopen jaar één of meerdere keren)	11,9%	11,4%
- Hoog frequent (iedere 6 maanden of frequenter één of meerdere keren)	1,5%	2,6%

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

Ook de daders van serieuze bedreiging zijn voornamelijk de leerlingen/deelnemers en/of hun ouders.

### 6.2.3 *Lastig gedrag*

Docenten ervaren ongeveer drie maal zoveel lastig gedrag als serieuze bedreiging (ruim 1 op de 3 in 12 maanden). Dit is significant meer dan in de not-for-profit sector (38,2% tegen 26,2%). Bovendien is de frequentie van lastig gedrag hoog: bijna 1 op de vijf docenten geeft aan hier halfjaarlijks of regelmatig mee geconfronteerd te worden. Dat is significant meer dan in de not-for-profit sector (9,8%). Bovendien is deze frequentie aanzienlijk hoger dan de frequentie van lichamelijke agressie en serieuze bedreigingen.

Tabel 6.3 Lastig gedrag docenten

Lastig gedrag (%)	Docenten Bve	Not-for-profit
Laatste 12 maanden geconfronteerd met lastig gedrag	38,2%	26,2% *
- Laag frequent (afgelopen jaar één of meerdere keren)	19,0%	16,4%
- Hoog frequent (iedere 6 maanden of frequenter één of meerdere keren)	19,2%	9,8% *

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

Ook hier zijn de daders vooral leerlingen/deelnemers en/of hun ouders. Dat is beduidend meer dan in de not-for-profit sector.

Het beeld van de uitingen van agressie en geweld is doorgaans te omschrijven als een ijsberg: er is (gelukkig) een kleine top van ernstige gebeurtenissen, met daaronder een veelvoud aan minder ernstige zaken. Dat beeld is hier ook gevonden. Eén op de 16 docenten geeft aan het afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met lichamelijke agressie. Eén op 7 zegt dat voor serieuze bedreiging en ruim 1 op 3 voor lastig gedrag.

#### 6.2.4 Effecten

Wat zijn hiervan de gevolgen voor de docenten? De effecten van agressie en geweld uiten zich bij de docenten het meest in op de hoede zijn voor agressie of geweld (1 op de 10 geeft dat aan) en minder functioneren (1 op 9). Ook geven 8,5% van de docenten aan het plezier in het werk te hebben verloren door agressie en geweld en een verandering van baan te hebben overwogen (5,7%). (Ernstig) letsel door agressie en geweld is in het afgelopen jaar niet voorgekomen. Het verzuim door agressie en geweld is beperkt (1,5% geeft aan het laatste jaar verzuimd te hebben hierdoor, 0,6% in de laatste 4 weken).

De effecten van blootstelling aan agressie en geweld kunnen op lange termijn leiden tot beperkingen in het functioneren. De docenten geven daarover het volgende aan:

- Eén op de negen docenten geeft aan 'minder te functioneren door agressie en geweld' (11,1% , meer dan 5,2% in de not-for-profit sector).
- Dat docenten aangeven het plezier in het werken te hebben verloren en een verandering van baan te hebben overwogen komt vaker voor dan in de not-for-profit sector (8,5% tegen 5,1% en 5,7% tegen 3,5%).
- Ook 'herinneringen en beelden van agressie en geweld' komen vaker voor bij docenten in de Bve dan elders (4,2% tegen 1,7% in de not-for-profit sector).
- Dat 1 op de 10 docenten aangeeft 'vaak op de hoede te zijn' is vergelijkbaar met de not-for-profit sector.
- Docenten in de Bve geven vaker dan werknemers in de not-for-profit sector aan niet te willen denken aan of praten over agressie en geweld (3,6% tegen 1,8%).

In Tabel 6.4 staan de gegevens.



Tabel 6.4 Effecten agressie en geweld docenten

Gevolgen (%)	docenten Bve	Not-for-profit
Laatste jaar:		
- licht letsel door lichamelijk geweld	0,0%	0,5%
- ernstig letsel door lichamelijk geweld	0,0%	0,1%
- verzuimd van werk door agressie/geweld	1,5%	0,9%
- meer dan 4 weken verzuim door agressie/geweld	0,6%	0,4%
- minder goed gefunctioneerd door agressie / geweld	11,1%	5,2% *
- >4 weken minder goed gefunctioneerd door agressie/geweld	0,6%	0,9%
- plezier in werk verloren door agressie/geweld	8,5%	5,1% *
- verandering baan overwogen door agressie/geweld	5,7%	3,5% *
- vaak op hoede voor agressie/geweld	10,0%	8,2%
Last van beelden/herinneringen over agressie/geweld	4,2%	1,7% *
Plaatsen/taken/personen moeten mijden door agressie/geweld	3,3%	2,2%
Niet willen denken aan of praten over agressie/geweld	3,6%	1,8% *
Schrikreactie bij gebeurtenis, die lijkt op incident	3,3%	1,5% *
Neerslachtig bij denken aan agressie/geweld	3,9%	2,7%

Net als bij werkdruk / werkstress zijn voor agressie en geweld kengetallen berekend. Deze kengetallen geven aan hoeveel procent van de docenten een hogere score heeft dan de vastgestelde grenswaarde voor de desbetreffende belastende factor. In Tabel 6.5 staan deze kengetallen vermeld.

### 6.2.5 Docenten met risico's door agressie en geweld

Ruim een zesde van de docenten heeft last van lichamelijke agressie en bedreigingen. Dit aantal wijkt niet af van de not-for-profit sector. Wel ervaren meer docenten in de Bve meer acute stressklachten door (alle vormen van) agressie en geweld (5,4%) dan werknemers in de not-for-profit sector (2,9%). Tevens ervaren meer docenten in de Bve beperkingen (bijvoorbeeld verzuim) door agressie en geweld. De blootstelling is ongeveer gelijk aan de not-for-profit sector, het aantal personen dat klachten heeft is echter groter.

Tabel 6.5 Kengetallen agressie en geweld docenten

(%)	Docenten Bve	Not-for-profit
Lichamelijke agressie / serieuze bedreiging (12 maanden)	16,5%	15,4%
Acute stressklachten door agressie en geweld	5,4%	2,9% *
Beperkingen door agressie en geweld	11,1%	6,0% *

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

## 6.3 Ondersteund en Beheers Personeel

OBP'ers in de Bve maken ongeveer evenveel agressie en geweld mee als andere not-for-profit werknemers. Ruim 1 op de 3 OBP'ers (34,4%) is het afgelopen jaar met eni-

ge vorm van agressie of geweld geconfronteerd. Dat is vergelijkbaar met de not-for-profit sector (31,9%).

### 6.3.1 *Lichamelijke agressie*

Aan de OBP'ers is gevraagd of men in de laatste 12 maanden geconfronteerd is geweest met lichamelijke agressie: 5,3% van hen geeft daarop 'ja' aan. De meeste van hen (4,9%) maken dit minimaal één keer per jaar mee. Het aantal dat dit halfjaarlijks, maandelijks of zelfs wekelijks meemaakt is veel kleiner. Hiermee onderscheiden de OBP'ers zich niet van de not-for-profit sector. De daders zijn vooral de leerlingen/deelnemers en/of hun ouders.

Tabel 6.6 Lichamelijke agressie OBP'ers (%)

Lichamelijke agressie (%)	OBP'ers Bve	Not-for-profit sector
Laatste 12 maanden geconfronteerd met lichamelijke agressie	5,3%	4,1%
- Laag frequent (afgelopen jaar één of meerdere keren)	4,9%	3,3%
- Hoog frequent (iedere 6 maanden of frequenter één of meerdere keren)	0,4%	0,8%

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

### 6.3.2 *Serieuze bedreiging*

Ongeveer 1 op 12 OBP'ers geeft aan het afgelopen jaar serieus bedreigd te zijn. Dat is minder dan de gemiddelde werknemer in de not-for-profit sector (beide 1 op 7). De meeste OBP'ers (7,1%) maken dit minimaal één keer per jaar mee. Het aantal dat dit halfjaarlijks, maandelijks of zelfs wekelijks meemaakt is veel kleiner. De daders zijn wederom vooral leerlingen/deelnemers en/of ouders.

Tabel 6.7 Serieuze bedreiging OBP'ers (%)

Serieuze bedreiging (%)	OBP'ers Bve	Not-for-profit
Laatste 12 maanden geconfronteerd met serieuze bedreiging	7,9%	14,0% *
- Laag frequent (afgelopen jaar één of meerdere keren)	7,1%	11,4%
- Hoog frequent (iedere 6 maanden of frequenter één of meerdere keren)	0,8%	2,6%

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

### 6.3.3 *Lastig gedrag*

Bijna 1 op 3 OBP'ers geeft aan het afgelopen jaar met lastig gedrag te zijn geconfronteerd. Dat is meer dan de gemiddelde medewerker in de not-for-profit sector (1 op 4). Van de OBP'ers die rapporteren met lastig gedrag te maken te hebben geeft 17% aan dat dit het afgelopen jaar minimaal 1 keer is voorgekomen. Dit is vergelijkbaar met de

not-for-profit sector. Wel ervaren significant meer OBP'ers (5,7%) minimaal 1 keer per maand lastig gedrag dan werknemers in de not-for-profit sector (3,8%).

Tabel 6.8 Daders lastig gedrag OBP'ers

Lastig gedrag (%)	OBP'ers Bve	Not-for-profit
Laatste 12 maanden geconfronteerd met lastig gedrag	30,4%	26,2% *
- Laag frequent (afgelopen jaar één of meerdere keren)	17,0%	16,4%
- Hoog frequent (iedere 6 maanden of frequenter één of meerdere keren)	13,4%	9,8%

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

Ook hier zijn de meest genoemde daders leerlingen/deelnemers en/of hun ouders (18%). Opvallend is dat 11% van de OBP'ers ook collega's of leiding als daders van lastig gedrag noemt (tegen 4% van de docenten). Dit relatief hoge percentage is wel vergelijkbaar met de not-for-profit sector. Niet zozeer deze uitkomst, maar de lage score onder de docenten valt op.

#### 6.3.4

##### *Effecten*

Eén op de 8 OBP'ers geeft aan vaak op de hoede te zijn voor agressie en geweld. Dat is, net als bijna alle andere uitkomsten op dit gebied, vergelijkbaar met de not-for-profit sector.

Tabel 6.9 Effecten van agressie en geweld OBP'ers

Gevolgen (%)	OBP'ers Bve	Not-for-profit
Laatste jaar:		
- licht letsel door lichamelijk geweld	0,6%	0,5%
- ernstig letsel door lichamelijk geweld	0,0%	0,1%
- verzuimd van werk door agressie/geweld	0,4%	0,9%
- meer dan 4 weken verzuim door agressie/geweld	0,0%	0,4%
- minder goed gefunctioneerd door agressie/geweld	5,7%	5,2%
- >4 weken minder goed gefunctioneerd door agressie/geweld	1,3%	0,9%
- plezier in werk verloren door agressie/geweld	5,7%	5,1%
- verandering baan overwogen door agressie/geweld	5,2%	3,5%
- vaak op hoede voor agressie/geweld	12,6%	8,2% *
Last van beelden/herinneringen over agressie/geweld	1,1%	1,7%
Plaatsen/taken/personen moeten mijden door agressie/geweld	1,9%	2,2%
Niet willen denken aan of praten over agressie/geweld	3,0%	1,8%
Schrikreactie bij gebeurtenis, die lijkt op incident	2,6%	1,5%
Neerslachtig bij denken aan agressie/geweld	3,9%	2,7%

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.

### 6.3.5 *OBP'ers met risico's door agressie en geweld*

Net als bij werkdruk / werkstress zijn voor agressie en geweld ook kengetallen berekend. Deze kengetallen geven aan hoeveel procent van de docenten een hogere score heeft dan de vastgestelde grenswaarde voor de desbetreffende belastende factor. In Tabel 6.10 staan deze kengetallen.

Ruim een tiende van de OBP'ers in de Bve heeft last van lichamelijke agressie en serieuze bedreigingen, dit is minder dan in de not-for-profit sector. Het aantal OBP'ers met acute stressklachten (3%) en beperkingen door (alle vormen van) agressie en geweld (6%) is vergelijkbaar met de totale onderwijspopulatie en beroepsbevolking.

Tabel 6.10 Kengetallen agressie en geweld OBP'ers

(%)	OBP'ers Bve	Not-for-profit
Lichamelijke agressie / serieuze bedreiging (12 maanden)	11,3%	15,4% *
Acute stressklachten door agressie en geweld	2,8%	2,9%
Beperkingen door agressie en geweld	5,9%	6,0%

\* Statistisch significante verschillen tussen de resultaten uit de onderzoekspopulatie en de resultaten uit de referentiegroep.



## 7 Conclusies

### 7.1 Taakbelasting / werkdruk

#### 7.1.1 Docenten

De taakbelasting van docenten in de Bve is in 2005, vergeleken met 2000, niet gestegen, maar onveranderd hoog; de gemiddelde score is 63 op een schaal van 0 tot 100. Dat is hoger dan in de algemene beroepsbevolking. Dit geldt ook als rekening wordt gehouden met de gemiddeld hoge opleidingsgraad van docenten in de Bve. De doelstelling van het convenant ten aanzien van taakbelasting (10% reductie) is daarmee niet gehaald.

Wat zijn de oorzaken van deze hoge taakbelasting? We kunnen op basis van dit onderzoek niet in wetenschappelijke zin spreken van oorzaak-en-gevolg, maar we zien wel verschillende samenhangen. De hoge scores op taakbelasting hangen samen met een slechte beoordeling van het management en van de informatievoorziening. Omgekeerd geldt dus ook dat docenten die meer tevreden zijn over het management en de informatievoorziening een lagere taakbelasting ervaren. Dit kan richting geven aan de aanpak van taakbelasting.

De hoge taakbelasting heeft verschillende ongunstige effecten. Meer docenten zijn bijvoorbeeld ernstig vermoeid dan werknemers in de algemene beroepsbevolking. Daarnaast geeft bijna de helft van de docenten aan beperkingen te ervaren in het functioneren door psychische klachten. Een hoge vermoeidheid hangt niet alleen met taakbelasting samen maar voor docenten ook met emotionele belasting, geringe zelfstandigheid in het werk en minder goede relatie met de directe leiding.

#### 7.1.2 OBP

De taakbelasting onder OBP'ers is sinds 2002 gelukkig wel verminderd; de gemiddelde score is gedaald van 60 naar 47. De convenantsdoelstelling (daling naar 54) is daarmee voor het OBP ruim gehaald. De taakbelasting van het OBP is nu vergelijkbaar met die van de algemene beroepsbevolking.

In 2002 zagen we ongunstige effecten van de hoge taakbelasting, in 2005 niet meer. De OBP'ers ervaren aanzienlijk minder beperkingen in het functioneren door psychische klachten dan de docenten. Nu is de mate van vermoeidheid vergelijkbaar met die in de algemene beroepsbevolking. Net als bij de docenten geldt dat een hoge psychische vermoeidheid niet alleen met de taakbelasting samenhangt maar ook met de emotionele belasting in het werk, de geringe zelfstandigheid en een minder goede relatie met de directe leiding.

Tabel 7.1 Samenvatting taakbelasting en vermoeidheid

	Docenten		OBP'ers		Referentie
	2000	2005	2002	2005	
Taakbelasting	63	63	60	47	43
Vermoeidheid		43%		26%	23%

### 7.1.3 *Adviezen*

Op basis van deze uitkomsten geven we de volgende adviezen:

- Het is verstandig om meer aandacht te besteden aan de hoge taakbelasting van docenten.
- Een verlaging van taakbelasting betekent dat docenten vitaler zijn, meer plezier in het werk hebben en beter functioneren.
- Het verbeteren van (de ervaren kwaliteit van) management en informatievoorziening is voor docenten de meest effectieve weg naar verlaging van taakbelasting. Voor het OBP geldt dat er een aanzienlijke verbetering in de taakbelasting is geweest, die behouden moet worden. De vraag is of een verdere daling onder het niveau van de algemene beroepsbevolking haalbaar is.
- Deze adviezen zijn gebaseerd op het sectorbrede beeld, maar dit zal per onderwijsinstelling verschillen.

## 7.2 **Agressie en geweld**

### 7.2.1 *Docenten*

De mate waarin docenten geconfronteerd worden met lichamelijke agressie en serieuze bedreiging is vergelijkbaar met onze referentiegroep die bestaat uit medewerkers uit de not-for-profit sector (waaronder met name overheden). Het beeld van de uitingen van agressie en geweld is doorgaans te omschrijven als een ijsberg: er is (gelukkig) een kleine top van ernstige gebeurtenissen, met daaronder een veelvoud aan minder ernstige zaken. Bij de docenten is het deel 'onder water' (met name het lastige gedrag) groter dan in de referentiegroep. We herhalen voor alle duidelijkheid de omschrijving van lastig gedrag in dit onderzoek:

*“situaties tijdens uw werk waarin iemand u lastig viel, zonder dat hierbij sprake was van lichamelijke agressie en/of serieuze bedreiging. Bijvoorbeeld: constant treiteren, pesten, negeren, u uitschelden of beledigen, discriminerende of ongewenste opmerkingen tegen u maken of zich bij herhaling niet aan de regels houden”*

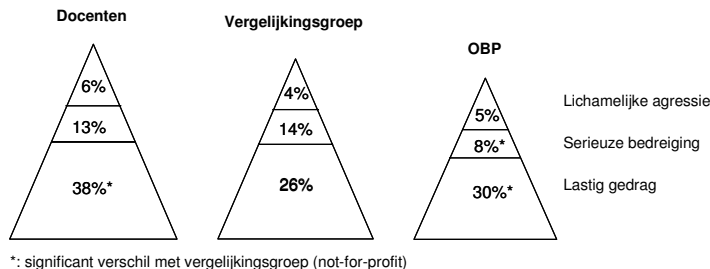
Het gaat om meer mensen die er last van hebben en bij hen komt het ook vaker voor. Dit heeft ongunstige effecten voor de docenten: ze ervaren meer stress en geven aan minder goed te functioneren door agressie en geweld. Ook deze effecten zijn ernstiger dan in de referentiegroep.

### 7.2.2 *OBP*

Bij het OBP is de confrontatie met alle vormen van agressie en geweld iets minder dan in de vergelijkingsgroep. Dat komt ondanks meer lastig gedrag vooral door minder bedreigingen. Dit heeft gunstige effecten: OBP'ers hebben ongeveer evenveel klachten of beperkingen door agressie en geweld dan medewerkers in de referentiegroep. Ook hier steken ze gunstig af ten opzichte van de docenten.

### 7.2.3 *Overzicht: 'ijsbergen'*

In onderstaande figuur ziet u de schematisch de 'ijsbergen' voor de docenten, OBP'ers en de vergelijkingsgroep.



Figuur 7.1 Samenvatting uitkomsten agressie en geweld

De daders van agressie en geweld zijn meestal leerlingen en/of ouders. Bij de OBP'ers is in 1 op de 3 gevallen de dader een collega of de leiding (dat is vergelijkbaar met de referentiegroep). Bij de docenten komt dat nauwelijks voor.

#### 7.2.4 Adviezen

Deze uitkomsten leiden tot de volgende adviezen:

- Meer aandacht voor agressie en geweld bij docenten is zeker op zijn plaats.
- Voor het OBP geldt dat het huidige niveau behouden moet worden. De vraag is of een daling naar een niveau onder dat van de referentiegroep mogelijk is.
- De aanpak van agressie moet zich alleen op de ernstige vormen richten, maar ook de 'brede basis' terugdringen. Dit geldt voor docenten en voor de OBP'ers.

### 7.3 Discussie

Bij dit onderzoek en de uitkomsten ervan willen we graag enkele kanttekeningen noemen om het in het juiste perspectief te plaatsen.

#### 7.3.1 Werkdruk

De mate van werkdruk is niet gedaald onder de docenten, wel onder de OBP'ers. In het landelijk onderzoek zien we sinds enkele jaren, na een aanvankelijke stabilisering, een daling in de werkdrukbeleving van de Nederlandse werknemer<sup>47</sup>. Bij de OBP'ers zien we ook een daling, al is die in dit onderzoek veel sterker dan gemiddeld in Nederland. Wat werkdruk betreft lijkt een OBP-baan nu bijna op een gewone gemiddelde baan. De docenten doen helaas niet aan mee in deze trend van dalende werkdruk. De gelijk gebleven werkdruk bij docenten heeft een overeenkomst met de convenantsevaluatie op het gebied van ziekteverzuim<sup>48</sup>. Uit dat evaluatierapport blijkt dat, hoewel het totale verzuimpercentage in de Bve is gedaald, het aantal ziekmeldingen gelijk is gebleven. Het aantal ziekmeldingen per persoon per periode (de meldingsfrequentie) geldt als afspiegeling voor de ervaren kwaliteit van arbeid. Hoe prettiger werken, hoe minder vaak ziekmelden. Alhoewel er veel ontwikkelingen zijn geweest in de Bve sector in de afgelopen 5 jaar zijn voor docenten de werkdruk en ook de belastende factoren in het werk vrijwel gelijk gebleven. Gunstig geformuleerd: ondanks grote hectiek is de werkdruk niet gestegen. Minder gunstig geformuleerd: de werkdruk was hoog, is hoog en

<sup>47</sup> Frans Frenken, webmagazine op [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) (gepubliceerd op 14.11.05)

<sup>48</sup> Eindrapportage Evaluatie Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen, D. Caljé et al., 2005, Cap Gemini.



het zijn nog steeds dezelfde factoren waar docenten tegenaan lopen. Deze hoge belasting heeft ongunstige effecten voor de docenten en gevolgen voor de hele sector.

### 7.3.2 *Agressie en geweld*

In vergelijking met de beeldvorming in de media over veel agressie en geweld in het onderwijs vinden wij de uitkomsten van dit onderzoek mild. Zeker omdat de incidenten in de media zich vaak in de Bve-sector afspelen. Ruim eenderde van de docenten (38%) geeft aan het afgelopen jaar last te hebben gehad van lastig gedrag. Blijkbaar heeft dan dus 62% van alle docenten afgelopen jaar *niet* te maken gehad met lastig gedrag. De mate waarin het OBP (waarvan velen ook dagelijks leerlingcontacten hebben) met agressie en geweld te maken heeft komt ongeveer overeen met een vergelijkingsgroep van werknemers in de not-for-profit sector. Vooraf hadden we dat hoger ingeschat. Uit de laatste monitor sociale veiligheid voor de Bve<sup>49</sup> blijkt ook dat de mate van agressie en geweld in de sector meevalt en dalende is.

### 7.3.3 *Over het onderzoek zelf*

#### *Oorzaak en gevolg*

Hoewel in de tekst gesproken wordt van oorzaken van taakbelasting en oorzaken van herstelbehoefte zijn met dit onderzoek niet in wetenschappelijke zin oorzaken en gevolgen aangetoond. Daarvoor zijn meerdere, goed op elkaar afgestemde onderzoeken nodig. Het doel van dit onderzoek was ook niet om nieuwe wetenschappelijke verbanden te vinden, maar om op basis van erkende risicofactoren die factoren te vinden die voor de sector relevant zijn. Dat genereert nuttige beleidsinformatie.

#### *Respons*

De vooraf haalbaar ingeschatte 40% respons is met de feitelijke respons van 39% bijna gehaald. Dit kwam door een ruimere deelname door OBP'ers (44%) die de lage respons van de docenten (34%) compenseerde. Het voortdurend benaderen, motiveren en controleren van deelnemende instellingen heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld. Ongunstig was het samenvallen van dit onderzoek met een ander vragenlijstonderzoek naar agressie en geweld. Onderzoekers voor de eindmeting mogen zich voorbereiden op veel veldwerk.

#### *Planning onderzoek*

Eén van de waarden van het onderzoek naar taakbesteding en taakbelasting uit 2000 is dat het heeft onderbouwd dat het schooljaar een patroon van pieken en dalen kent. Het is hollen of stilstaan. Dat heeft consequenties voor het moment waarop taakbelastingsonderzoek kan worden gedaan. Dit onderzoek is bewust in de herfstperiode gedaan om de piek van december te ontwijken. Was het onderzoek in een andere periode gedaan dan had de uitkomst hoger (piekperiode) of lager (rustperiode) kunnen zijn. Het eindonderzoek voor het convenant kan het beste plaatsvinden in een qua werkdruk vergelijkbaar moment in het schooljaar, bij voorkeur weer in november.

#### *Onderscheid OP, OBP*

Bij de opzet van dit onderzoek was de keuze voor een onderscheid tussen de groep docenten en de OBP'ers vanzelfsprekend. Het is een indeling die in de nulmeting is gebruikt en die gangbaar is in het gehele onderwijs. Toch is het een problematische indeling: vele functies bevinden zich op het raakvlak van docent / OBP. Verder is de groep OBP'ers, zeker in de Bve sector, enorm gevarieerd in taakinhoud en achtergron-

<sup>49</sup> Monitor Sociale Veiligheid in de Bve-sector 2004

den van de medewerkers. Het gaat letterlijk van de schoonmakers tot aan de controller op ROC-niveau, een zware academische functie. Een groep die door de grote variatie en de relatief kleine aantallen per subgroep moeilijk te vangen is in vragenlijstonderzoek. Er is een kans dat het onderscheid tussen OP en OBP in de CAO Bve gaat vervallen. Dat is wellicht een gelegenheid om dat onderscheid in een komend onderzoek te heroverwegen.



## A Herkomst vragensets in de vragenlijsten

	Bron / antwoordcat.	docenten		OBP	
		pag	items	pag	items
Personalía MA	MA <sup>50</sup>	1	x	1	x
Werktempo en werkhoeveelheid	MA-avsn <sup>51</sup>		11		11
Emotionele belasting	MA-avsn		7		7
Afwisseling in het werk	MA-avsn		6		6
Zelfstandigheid in het werk	MA-avsn		11		11
Relatie directe leiding	MA-avsn		9		9
		2	44	2	44
Taakbelasting	NW-ja/nee <sup>52</sup>		5		10
Onderwijspec. Taakbelasting	OND-ja/nee <sup>53</sup>		5		
Contact collega's	NW-ja/nee		4		4
Informatievoorziening	NW-ja/nee		11		11
Lesgeven	OND-ja/nee		8		
Lesgebonden taken	OND-ja/nee		8		
		3	41		
Niet lesgebonden taken	OND-ja/nee		8		
Instellingsmanagement	OND-ja/nee		10		
Middelen en ondersteuning	OND-ja/nee		10		
Overheid / maatschappij	OND-ja/nee		9		
		4	37		
Contactmogelijkheden OBP	NW-ja/nee				6
Organiserende taken OBP	NW-ja/nee				6
Beloning en werkzekerheid	NW-ja/nee				7
				3	44
Plezier in het werk	MA-ja/nee		9		9
Herstelbehoefte	MA-ja/nee		11		11
Gevolgen werkdruk/werkstress	MA-ja/nee		6		6
		5	26	4	26
Lichamelijke agressie	MA		8		8
Serieuze bedreiging	MA		8		8
		6	16	5	16
Lastig gedrag	MA		8		8
Letstel en / of klachten	MA		14		14
		7	22	6	22

<sup>50</sup> MA: Monitor Arboconvenanten

<sup>51</sup> avsn: altijd, vaak, soms, nooit

<sup>52</sup> NW: vragen uit de algemene NOVA-WEBA vragenlijst van de nulmeting.

<sup>53</sup> OND: vragen uit de onderwijsspecifieke docentenvragenlijst van de nulmeting.



## B Vragenlijst docenten

(pagina 60-66)

## PERSOONSGEGEVENS

Wilt u bij de invulvragen één cijfer per hokje invullen en bij de keuzevragen het hokje van uw antwoord volledig **zwart** maken? Niet zo  maar zo   
Gebruik alleen een blauwe of zwarte pen.

Geboortjaar	19	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Geslacht	<input type="checkbox"/>	vrouw	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	man	
Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?	<input type="checkbox"/>	basisonderwijs	
	<input type="checkbox"/>	MAVO	
	<input type="checkbox"/>	voorbereidend beroepsonderwijs	
	<input type="checkbox"/>	HAVO/VWO	
	<input type="checkbox"/>	middelbaar beroepsonderwijs	
	<input type="checkbox"/>	hoger beroepsonderwijs	
	<input type="checkbox"/>	wetenschappelijk onderwijs	
Aantal dienstjaren bij deze onderwijsinstelling	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jaren
Aanstellingsvorm	<input type="checkbox"/>	vaste aanstelling	
	<input type="checkbox"/>	tijdelijke aanstelling	
	<input type="checkbox"/>	anders, namelijk	
Omvang dienstverband	<input type="text"/>	<input type="text"/>	uur per week <i>(volgens aanstelling)</i>
Hoeveel dagen in de week werkt u?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	dagen in de week <i>(volgens aanstelling)</i>
Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel zijn vastgelegd?	<input type="checkbox"/>	nee, nooit <i>(sla de volgende vraag over)</i>	
	<input type="checkbox"/>	ja, incidenteel	
	<input type="checkbox"/>	ja, structureel	
Zo ja, hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	uur per week
Heeft u een leidinggevende functie?	<input type="checkbox"/>	nee	
	<input type="checkbox"/>	ja	
Op welke onderwijsinstelling werkt u?	<input type="text"/>		



## WERKDRUK en WERKSTRESS

	altijd	vaak	soms	nooit
<b>Werktempo en werkhoeveelheid</b>				
Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u zich haasten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Emotionele belasting</b>				
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige deelnemers of ouders?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Afwisseling in het werk</b>				
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Zelfstandigheid in het werk</b>				
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Relatie met directe leiding</b>				
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





## TAAKBELASTING DOCENTEN BVE

### Taakbelasting

De volgende vragen overlappen deels met eerder gestelde vragen bij 'werktempo en werkhoeveelheid'. Om te kunnen vergelijken met eerder vragenlijstonderzoek is dit helaas onvermijdelijk.

	nee	ja
Ik moet erg snel werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet heel veel werk doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet extra hard werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op mijn werk is het hectisch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb genoeg tijd om mijn lessen goed voor te bereiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb genoeg tijd om nieuw lesmateriaal te bestuderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb genoeg tijd om voldoende aandacht aan individuele deelnemers te besteden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb genoeg tijd om het werk van deelnemers goed na te kijken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn werk heb ik onvoldoende vrije tijd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Lesgeven

Tijdens mijn lessen heb ik vaak last van:

- agressief gedrag van deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- het gebrek aan interesse en motivatie van deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- de te geringe capaciteiten die deelnemers hebben voor het schooltype	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ongewenste reacties van deelnemers op waarschuwing en straf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- de verschillen in achtergrond (cultuur) van deelnemers binnen een klas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- de grote verschillen in capaciteiten tussen deelnemers binnen een klas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- het gebrek aan concentratie bij deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ervaar de klasse- of groeps grootte als een belasting tijdens mijn lessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Lesgebonden taken

De manier waarop lesgebonden taken aan leraren toebedeeld worden is eerlijk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bij de verdeling van lesgebonden taken wordt rekening gehouden met mijn wensen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben tevreden met mijn pakket lesgebonden taken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het is voor mij duidelijk wat mijn lesgebonden taken inhouden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb behoefte aan meer ondersteuning bij mijn lesgebonden taken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind mijn lesgebonden taken zinvol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zou graag een aantal van mijn lesgebonden taken uitbesteden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind mijn lesgebonden taken voldoende gevarieerd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Niet lesgebonden taken

De manier waarop niet-lesgebonden taken aan leraren toebedeeld worden is eerlijk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bij de verdeling van niet-lesgebonden taken wordt rekening gehouden met mijn wensen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben tevreden met mijn pakket niet-lesgebonden taken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het is voor mij duidelijk wat mijn niet-lesgebonden taken inhouden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb behoefte aan meer ondersteuning bij mijn niet-lesgebonden taken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind mijn niet-lesgebonden taken zinvol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zou graag een aantal van mijn niet-lesgebonden taken uitbesteden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind mijn niet-lesgebonden taken voldoende gevarieerd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Contact met collega's

De onderlinge sfeer op het werk is goed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik erger mij vaak aan anderen op het werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan, als het nodig is in mijn werk, een beroep doen op één of meer collega's.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan het goed vinden met mijn collega's.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wanneer er problemen op het werk zijn, kan ik er over praten met mijn collega's.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voel mij door collega's gewaardeerd in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	nee	ja
<b>Management</b>		
Het management staat te ver af van de dagelijkse praktijk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het management functioneert goed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik krijg te weinig steun van mijn afdelingsmanager.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik krijg te weinig waardering van mijn afdelingsmanager.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er zijn te weinig mogelijkheden om deel te nemen aan de besluitvorming.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb geen goed contact met het management.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De onderlinge verhoudingen binnen het management zijn slecht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het management organiseert de zaken goed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het management heeft goede onderwijskundige ideeën.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het management is actief betrokken bij de vormgeving en vernieuwing van de inhoud van het onderwijs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Informatievoorziening</b>		
Ik krijg voldoende feedback over mijn werk van mijn leidinggevende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik krijg voldoende feedback over mijn werk van mijn collega's.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik krijg voldoende feedback over mijn werk van mijn deelnemers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik krijg voldoende informatie om mee te werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet vaak wachten op informatie die ik nodig heb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik krijg tegenstrijdige opdrachten in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik word in mijn werk geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De informatie die ik krijg is meestal juist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De opdrachten die ik krijg zijn duidelijk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Beschikbaarheid middelen en ondersteuning</b>		
Er zijn voldoende lokalen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb de beschikking over een rustige plek op de instelling om mijn werk buiten het lesgeven te kunnen doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De inrichting van de lokalen is prettig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De lesmaterialen die ik gebruik zijn van een goede kwaliteit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De materialen en hulpmiddelen die ik voor mijn lessen nodig heb zijn voldoende beschikbaar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De materialen en hulpmiddelen die ik voor mijn lessen nodig heb zijn <i>tijdig</i> beschikbaar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De kwaliteit van deze materialen en hulpmiddelen is goed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De administratieve ondersteuning is op de instelling goed geregeld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De technische ondersteuning is op de instelling goed geregeld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De facilitaire ondersteuning is op de instelling goed geregeld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Overheid / maatschappij</b>		
Hebben de volgende ontwikkelingen in de maatschappij en in het overheidsbeleid een negatieve invloed op uw plezier in het werk?		
- Beschikbare budgetten voor onderwijs in het algemeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Salarissen van leerkrachten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Rechtspositie van de leraar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Veranderingen in de eindtermen en kwalificatieniveaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Invoeren van veranderingen op de instellingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Visie van de overheid op onderwijsinhoudelijke zaken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Aggressie en geweld van jongeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Gebrek aan opvoeding door ouders, waardoor de instelling het over moet nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Imago van het beroep van leraar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	nee	ja
<b>Plezier in het werk</b>		
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Herstelbehoefte</b>		
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van werkdruk / werkstress:</b>		
- wel eens verzuimd van uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- langer dan 4 weken verzuimd van uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- uw plezier in het werk verloren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- serieus overwogen van baan te veranderen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## AGRESSIE EN GEWELD OP HET WERK

### Lichamelijke agressie tijdens het werk

*Lichamelijke agressie betekent in dit verband: situaties tijdens uw werk waarbij u opzettelijk lichamelijk bent geraakt, ongeacht of u daarbij verwondingen oplep. Bijvoorbeeld: u bent geslagen, bespuugd, geschopt, vastgegrepen, met voorwerpen bekogeld of gestoken. Ook gaat het hier om ongewenste seksuele handtastelijkheden. Over bedreigingen worden u straks vragen gesteld.*

Hoe vaak heeft u **de afgelopen 12 maanden** tijdens uw werk een situatie meegemaakt waarin lichamelijke agressie tegen u werd gebruikt?

- afgelopen jaar niet
- afgelopen jaar één of meerdere keren
- iedere 6 maanden één of meerdere keren
- iedere 3 maanden één of meerdere keren
- iedere maand één of meerdere keren
- iedere week één of meerdere keren

Als u terugdenkt aan **de laatste keer** dat tijdens uw werk lichamelijke agressie tegen u werd gebruikt, tot welke categorieën behoorden de daders? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- niet van toepassing
- deelnemers en/of ouders
- collega's en/of leiding
- bezoekers
- psychiatrisch patiënten, verslaafden, zwervers
- groepje jongeren (van buiten de school)
- bekende personen, die eerder agressief tegen mij of mijn collega's waren

### Serieuze bedreiging tijdens het werk

*Het gaat hier om situaties waarin u serieus werd bedreigd tijdens uw werk, maar waarbij u niet lichamelijk bent geraakt. Bijvoorbeeld: dat iemand dreigde u iets aan te doen, u fors intimideerde, met een wapen dreigde of met lichamelijk geweld tegen u of uw familieleden of dreigde u op een ander moment te grazen te nemen.*

Hoe vaak bent u **de afgelopen 12 maanden** tijdens uw werk serieus bedreigd?

- afgelopen jaar niet
- afgelopen jaar één of meerdere keren
- iedere 6 maanden één of meerdere keren
- iedere 3 maanden één of meerdere keren
- iedere maand één of meerdere keren
- iedere week één of meerdere keren

Als u terugdenkt aan **de laatste keer** dat u serieus werd bedreigd tijdens uw werk, tot welke categorieën behoorden de daders? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- niet van toepassing
- deelnemers en/of ouders
- collega's en/of leiding
- bezoekers
- psychiatrisch patiënten, verslaafden, zwervers
- groepje jongeren (van buiten de school)
- bekende personen, die eerder agressief tegen mij of mijn collega's waren



**Lastig gedrag en pesten tijdens het werk**

Het gaat hierbij om situaties tijdens uw werk waarin iemand u lastig viel, zonder dat hierbij sprake was van lichamelijke agressie en/of serieuze bedreiging. Bijvoorbeeld: constant treiteren, pesten, negeren, u uitschelden of beledigen, discriminerende of ongewenste opmerkingen tegen u maken of zich bij herhaling niet aan de regels houden.

Kunt u aangeven hoe vaak u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk te maken heeft gehad met lastig gedrag?

- afgelopen jaar niet
- afgelopen jaar één of meerdere keren
- iedere 6 maanden één of meerdere keren
- iedere 3 maanden één of meerdere keren
- iedere maand één of meerdere keren
- iedere week één of meerdere keren

Als u terugdenkt aan de laatste keer dat u te maken had met lastig gedrag tijdens uw werk, tot welke categorieën behoorden de daders? (meerdere antwoorden mogelijk)

- niet van toepassing
- deelnemers en/of ouders
- collega's en/of leiding
- bezoekers
- psychiatrisch patiënten, verslaafden, zwervers
- groepje jongeren (van buiten de school)
- bekende personen, die eerder agressief tegen mij of mijn collega's waren

**Letsel en/of klachten ten gevolge van agressie en geweld tijdens het werk**

Onderstaande vragen hebben betrekking op letsel en/of klachten ten gevolge van lichamelijke agressie, serieuze bedreiging en lastig gedrag en pesten tijdens het werk.

nee ja

Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van lichamenlijk geweld:

- licht letsel opgelopen (schaafwonden, blauwe plekken, bloedneus, blauw oog etc.) in uw werk?
- ernstig letsel opgelopen (steekwond, botbreuk, bewusteloosheid, kneuzingen etc.) in uw werk?

Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van agressie en geweld in uw werk:

- wel eens verzuimd van uw werk?
- langer dan 4 weken verzuimd van uw werk?
- wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk?
- langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd in uw werk?
- uw plezier in het werk verloren?
- serieus overwogen van baan te veranderen?

Bent u de afgelopen 12 maanden vaak op uw hoede voor agressie en geweld in uw werk?

Heeft u ten gevolge van agressie- of geweldsincidenten, op dit moment nog één van de volgende klachten?

- last van beelden en herinneringen erover, die u niet van u af kunt zetten.
- bepaalde plaatsen, taken of personen moeten mijden omdat u er angstig van wordt.
- er niet aan willen denken en / of er niet over willen praten.
- schrikreacties bij gebeurtenissen, die lijken op het agressie- of geweldsincident.
- neerslachtigheid, als u er aan denkt of er aan herinnerd wordt.

Zijn er nog aanvullingen die u zou willen doen naar aanleiding van deze vragenlijst?

.....

.....

.....

.....

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking!



## C Vragenlijst OBP

(pagina 68-74)

## PERSOONSGEGEVENS

Wilt u bij de invulvragen één cijfer per hokje invullen en bij de keuzevragen het hokje van uw antwoord volledig **zwart** maken? Niet zo  maar zo   
Gebruik alleen een blauwe of zwarte pen.

Geboortjaar	19	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Geslacht	<input type="checkbox"/>	vrouw	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	man	
Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?	<input type="checkbox"/>	basisonderwijs	
	<input type="checkbox"/>	MAVO	
	<input type="checkbox"/>	voorbereidend beroepsonderwijs	
	<input type="checkbox"/>	HAVO/VWO	
	<input type="checkbox"/>	middelbaar beroepsonderwijs	
	<input type="checkbox"/>	hoger beroepsonderwijs	
	<input type="checkbox"/>	wetenschappelijk onderwijs	
Aantal dienstjaren bij deze onderwijsinstelling	<input type="text"/>	<input type="text"/>	jaren
Aanstellingsvorm	<input type="checkbox"/>	vaste aanstelling	
	<input type="checkbox"/>	tijdelijke aanstelling	
	<input type="checkbox"/>	anders, namelijk	
Omvang dienstverband	<input type="text"/>	<input type="text"/>	uur per week <i>(volgens aanstelling)</i>
Hoeveel dagen in de week werkt u?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	dagen in de week <i>(volgens aanstelling)</i>
Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel zijn vastgelegd?	<input type="checkbox"/>	nee, nooit <i>(sla de volgende vraag over)</i>	
	<input type="checkbox"/>	ja, incidenteel	
	<input type="checkbox"/>	ja, structureel	
Zo ja, hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	uur per week
Heeft u een leidinggevende functie?	<input type="checkbox"/>	nee	
	<input type="checkbox"/>	ja	
Op welke onderwijsinstelling werkt u?	<input type="text"/>		



## WERKDRUK en WERKSTRESS

	altijd	vaak	soms	nooit
<b>Werktempo en werkhoeveelheid</b>				
Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u zich haasten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Emotionele belasting</b>				
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige deelnemers of ouders?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Afwisseling in het werk</b>				
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Zelfstandigheid in het werk</b>				
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Relatie met directe leiding</b>				
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





## TAAKBELASTING OBP

### Taakbelasting

Deze vragen gaan over de hoeveelheid werk die u moet doen, maar ook over mogelijke problemen die u in uw werk kunt tegenkomen. Als u veel problemen tegenkomt in het werk, kan het moeilijk worden om het werk goed uit te voeren en op tijd af te hebben.

	nee	ja
Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u over het algemeen genoeg tijd om al uw werk af te krijgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk hectisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertraagt het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vaak uw eigen werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beïnvloedt de snelheid waarmee u werkt het tempo van andermans werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loopt het werk vaak anders dan gepland?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u regelmatig met storingen in uw werk te maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u vaak improviseren om een taak uit te voeren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Contact collega's

Bijna niemand is helemaal alleen in het werk. Contact met collega's, leraren en directie is vaak nodig om het werk goed uit te voeren en om problemen op te lossen.

Bent u in het werk altijd op uzelf aangewezen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan een collega werk van u overnemen als u er niet uitkomt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Helpen uw collega's u bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praat u op het werk met collega's over het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praat u op het werk met uw leidinggevende over het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bent u vaak (meer dan de helft van de tijd) alleen op uw werkplek?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Informatie

Wie goed werk levert heeft daarvoor vaak ook goede informatie nodig. U wilt bijvoorbeeld weten welk werk gedaan moet worden, u heeft informatie nodig om dat werk goed te doen en u wilt weten of u het werk goed doet.

Hooft u van uw leidinggevende hoe goed uw werk is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hooft u van uw collega's hoe goed uw werk is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krijgt u informatie over de prestaties van uw school/bestuur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krijgt u voldoende informatie over het doel van uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krijgt u voldoende informatie om mee te werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komt de informatie die u nodig heeft meestal op tijd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u vaak wachten op informatie die u nodig heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krijgt u tegenstrijdige opdrachten in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt u in uw werk geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zijn de gegevens die u krijgt meestal juist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zijn de opdrachten die u krijgt duidelijk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Overleg en afstemming

Het is prettig om als werknemer mee te kunnen praten over de manier waarop het werk moet worden uitgevoerd.

Heeft u invloed op de beslissingen van uw team/afdeling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u bij eventuele problemen mensen uit andere teams of scholen inschakelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bespreekt u met anderen hoe de taken worden verdeeld? ('wie doet wat?')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bespreekt u met anderen hoe de taken gepland moeten worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe vaak heeft u overleg tijdens het werk?		
<input type="checkbox"/> eens per week of vaker		
<input type="checkbox"/> eens per 2 weken		
<input type="checkbox"/> eens per maand		
<input type="checkbox"/> eens per twee maanden of minder vaak		
<input type="checkbox"/> nooit		



	nee	ja
<b>Plezier in het werk</b>		
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Herstelbehoefte</b>		
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van werkdruk / werkstress:</b>		
- wel eens verzuimd van uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- langer dan 4 weken verzuimd van uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- uw plezier in het werk verloren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- serieus overwogen van baan te veranderen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## AGRESSIE EN GEWELD OP HET WERK

### Lichamelijke agressie tijdens het werk

*Lichamelijke agressie betekent in dit verband: situaties tijdens uw werk waarbij u opzettelijk lichamelijk bent geraakt, ongeacht of u daarbij verwondingen opliep. Bijvoorbeeld: u bent geslagen, bespuugd, geschopt, vastgegrepen, met voorwerpen bekogeld of gestoken. Ook gaat het hier om ongewenste seksuele handtastelijkheden. Over bedreigingen worden u straks vragen gesteld.*

Hoe vaak heeft u **de afgelopen 12 maanden** tijdens uw werk een situatie meegemaakt waarin lichamelijke agressie tegen u werd gebruikt?

- afgelopen jaar niet
- afgelopen jaar één of meerdere keren
- iedere 6 maanden één of meerdere keren
- iedere 3 maanden één of meerdere keren
- iedere maand één of meerdere keren
- iedere week één of meerdere keren

Als u terugdenkt aan **de laatste keer** dat tijdens uw werk lichamelijke agressie tegen u werd gebruikt, tot welke categorieën behoorden de daders? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- niet van toepassing
- deelnemers en/of ouders
- collega's en/of leiding
- bezoekers
- psychiatrisch patiënten, verslaafden, zwervers
- groepje jongeren (van buiten de school)
- bekende personen, die eerder agressief tegen mij of mijn collega's waren

### Serieuze bedreiging tijdens het werk

*Het gaat hier om situaties waarin u serieus werd bedreigd tijdens uw werk, maar waarbij u niet lichamelijk bent geraakt. Bijvoorbeeld: dat iemand dreigde u iets aan te doen, u fors intimideerde, met een wapen dreigde of met lichamelijk geweld tegen u of uw familieleden of dreigde u op een ander moment te grazen te nemen.*

Hoe vaak bent u **de afgelopen 12 maanden** tijdens uw werk serieus bedreigd?

- afgelopen jaar niet
- afgelopen jaar één of meerdere keren
- iedere 6 maanden één of meerdere keren
- iedere 3 maanden één of meerdere keren
- iedere maand één of meerdere keren
- iedere week één of meerdere keren

Als u terugdenkt aan **de laatste keer** dat u serieus werd bedreigd tijdens uw werk, tot welke categorieën behoorden de daders? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- niet van toepassing
- deelnemers en/of ouders
- collega's en/of leiding
- bezoekers
- psychiatrisch patiënten, verslaafden, zwervers
- groepje jongeren (van buiten de school)
- bekende personen, die eerder agressief tegen mij of mijn collega's waren



**Lastig gedrag en pesten tijdens het werk**

Het gaat hierbij om situaties tijdens uw werk waarin iemand u lastig viel, zonder dat hierbij sprake was van lichamelijke agressie en/of serieuze bedreiging. Bijvoorbeeld: constant treiteren, pesten, negeren, u uitschelden of beledigen, discriminerende of ongewenste opmerkingen tegen u maken of zich bij herhaling niet aan de regels houden.

Kunt u aangeven hoe vaak u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk te maken heeft gehad met lastig gedrag?

- afgelopen jaar niet
- afgelopen jaar één of meerdere keren
- iedere 6 maanden één of meerdere keren
- iedere 3 maanden één of meerdere keren
- iedere maand één of meerdere keren
- iedere week één of meerdere keren

Als u terugdenkt aan de laatste keer dat u te maken had met lastig gedrag tijdens uw werk, tot welke categorieën behoorden de daders? (meerdere antwoorden mogelijk)

- niet van toepassing
- deelnemers en/of ouders
- collega's en/of leiding
- bezoekers
- psychiatrisch patiënten, verslaafden, zwervers
- groepje jongeren (van buiten de school)
- bekende personen, die eerder agressief tegen mij of mijn collega's waren

**Ietsel en/of klachten ten gevolge van agressie en geweld tijdens het werk**

Onderstaande vragen hebben betrekking op ietsel en/of klachten ten gevolge van lichamelijke agressie, serieuze bedreiging en lastig gedrag en pesten tijdens het werk.

nee	ja
-----	----

Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van lichamelijk geweld:

- licht ietsel opgelopen (schaafwonden, blauwe plekken, bloedneus, blauw oog etc.) in uw werk?
- ernstig ietsel opgelopen (steekwond, botbreuk, bewusteloosheid, kneuzingen etc.) in uw werk?

Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van agressie en geweld in uw werk:

- wel eens verzuimd van uw werk?
- langer dan 4 weken verzuimd van uw werk?
- wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk?
- langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd in uw werk?
- uw plezier in het werk verloren?
- serieus overwogen van baan te veranderen?

Bent u de afgelopen 12 maanden vaak op uw hoede voor agressie en geweld in uw werk?

Heeft u ten gevolge van agressie- of geweldsincidenten, op dit moment nog één van de volgende klachten?

- last van beelden en herinneringen erover, die u niet van u af kunt zetten.
- bepaalde plaatsen, taken of personen moeten mijden omdat u er angstig van wordt.
- er niet aan willen denken en / of er niet over willen praten.
- schrikreacties bij gebeurtenissen, die lijken op het agressie- of geweldsincident.
- neerslachtigheid, als u er aan denkt of er aan herinnerd wordt.

Zijn er nog aanvullingen die u zou willen doen naar aanleiding van deze vragenlijst?

.....

.....

.....

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking!





## D Steekproefgegevens

Tabel D 1 Steekproefgegevens

Instelling	Vestigings- plaats	Docenten aantal werkzaam	OBP aantal werkzaam	Totaal aantal werkzaam	aantal in steekproef
ROC Kop van Noord-Holland	Den Helder	196	103	299	35
NOVA College	Haarlem	800	420	1.220	145
Albeda College	Barendrecht	1.587	855	2.442	291
ROC Zadkine	Rotterdam	1.248	639	1.887	223
Grafisch Lyceum Rotterdam	Rotterdam	166	118	284	36
Hout- en Meubileringscollege R'dam/A'dam	Rotterdam	132	39	171	18
Holland Accent Onderwijs- groep	Vlaardingen	225	75	300	33
Grafisch Lyceum Utrecht	Utrecht	78	49	127	16
ROC ASA	Amersfoort	751	404	1.155	138
Wellantcollege	Houten	1.289	216	1.505	151
ROC Westerschelde	Terneuzen	147	134	281	37
ROC de Leijgraaf	Veghel	380	250	630	78
ROC Eindhoven	Eindhoven	800	715	1.515	198
De Eindhovense School	Eindhoven	125	35	160	17
ROC Ter AA	Helmond	239	129	368	44
AOC Limburg	Roermond	248	103	351	40
Leeuwenborgh Opleidingen	Maastricht	600	300	900	106
ROC Nijmegen	Nijmegen	581	415	996	125
ROC A12	Ede (GLD)	469	250	719	86
Stichting CIBAP	Zwolle	94	38	132	15
Friesland College	Leeuwarden	750	350	1.100	128
Noorderpoort College	Groningen	1.200	400	1.600	176
Totaal		12.105	6.037	18.142	2.134
Fractie in steekproef		9%	18%		12%



## E Ongunstige vragen per onderwerp (docenten 2000)

Gegevens uit 2000: nulmeting docenten

Tabel E 1 Meest ongunstig beantwoorde vragen per schaal van belastende factoren

<p>Lesgeven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebrek aan concentratie bij cursisten (72%)</li> <li>• Verschillen in capaciteiten tussen deelnemers binnen een klas (65%)</li> <li>• Gebrek aan interesse en motivatie van deelnemers (56%)</li> </ul>
<p>Lesgebonden taken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Te veel lesgebonden taken (graag een aantal uitbesteden) (34%)</li> <li>• De manier waarop lesgebonden taken aan leraren worden toebedeeld is niet eerlijk (33%)</li> <li>• Te weinig ondersteuning bij lesgebonden taken (28%)</li> </ul>
<p>Niet lesgebonden taken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De manier waarop niet lesgebonden taken aan leraren worden toebedeeld is niet eerlijk (46%)</li> <li>• Te veel niet lesgebonden taken (graag een aantal uitbesteden) (45%)</li> <li>• Te weinig ondersteuning bij niet lesgebonden taken (40%)</li> </ul>
<p>Contact met collega's:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergeren aan anderen op het werk (22%)</li> <li>• Ik kan, als het nodig is in mijn werk, geen beroep doen op één of meer collega's (10%)</li> <li>• Geen goede onderlinge sfeer op het werk (9%)</li> </ul>
<p>Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het management staat te ver af van de dagelijkse praktijk (81%)</li> <li>• Het management organiseert de zaken niet goed (69%)</li> <li>• Het management functioneert niet goed (65%)</li> </ul>
<p>Informatievoorziening:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ik krijg onvoldoende feedback over mijn werk van mijn leidinggevende (65%)</li> <li>• De informatie die ik nodig heb komt meestal niet op tijd (59%)</li> <li>• Ik word in mijn werk geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen (47%)</li> </ul>
<p>Middelen en ondersteuning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De inrichting van de lokalen is niet prettig (63%)</li> <li>• Ik heb geen beschikking over een rustige plek op de instelling om mijn werk buiten het lesgeven te kunnen doen (60%)</li> <li>• Er zijn onvoldoende lokalen (52%)</li> </ul>
<p>Overheid en maatschappij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschikbare budgetten voor onderwijs in het algemeen (77%)</li> <li>• Invoeren van veranderingen op de instellingen (76%)</li> <li>• Veranderingen in eindtermen en kwalificatieniveaus (73%)</li> </ul>



Arboconvenanten zijn een belangrijke pijler van het overheidsbeleid om de sectorale arbeidsomstandigheden te verbeteren en het ziekteverzuim en de WAO-instroom terug te dringen. In een arboconvenant worden tezamen met de sociale partners maatwerkafspraken gemaakt over verbetering van de arbeidsomstandigheden en vermindering van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Taakstellende resultaatverplichtingen in arboconvenanten voorkomen vrijblijvendheid, zorgen voor activiteiten in de bedrijfstakken en bevorderen de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers bij het vormgeven van arbozorg en verzuimbeleid op sectorniveau. Naar aanleiding van het succes van de aanpak in de periode 1999-2002 heeft het kabinet in 2003 besloten door te gaan met de arboconvenanten. Doel was het sectorale beleid over preventie, verzuim en reïntegratie verder te versterken. Om de activiteiten die hieruit voortvloeien, te onderscheiden van de bestaande initiatieven, zijn de termen eerste en tweede fase geïntroduceerd. In de eerste fase (1999-2003) lag het accent op preventie van belangrijke arbeidsrisico's tillen, psychosociale arbeidsbelasting, RSI, schadelijk geluid en een aantal gevaarlijke stoffen. In de tweede fase (2003-2007) ligt het accent op afspraken over verzuimbeleid, beperking van WAO-instroom en de reïntegratie van WAO-ers. Inzet van SZW daarbij is een reductie van verzuim en WAO-instroom met minimaal 20%. De arboconvenanten zijn van toepassing op iets meer dan de helft van onze beroepsbevolking.



**Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid**

Directie Arbeidsomstandigheden  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Vormgeving: FZ/Grafimedia-75J988

Verkoopinformatie  
We Print Together (WPT)  
Diepenhorstlaan 24  
2288 EW Rijswijk  
Telefoon 070 - 319 69 80  
Telefax 070 - 319 69 84

Bestellingen  
O.v.v. Arboconvenanten versturen  
naar: [orderswpt@minszw.nl](mailto:orderswpt@minszw.nl)  
Persoonlijke gegevens en het  
betreffende ISBN-nummer bijsluiten.

ISBN-nummer: 978-90-77894-58-3