

TNO-rapport
3590122\r2000026.vri-fij

Beweegwijzer LO

Het voorkomen van fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
28 maart 2000

Auteur(s)
Sjiera de Vries
Erik Beune
Jo Simons

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

1999 TNO Arbeid

TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken. Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houdt TNO Arbeid zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid.

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Inhoud

1. INLEIDING.....	4
1.1 Voor wie is de ‘Bewegwijzer LO’ bedoeld?.....	4
1.2 Wat wordt in de ‘Bewegwijzer LO’ beschreven?.....	4
1.3 Samenvatting.....	6
2. WAAROM WERKEN AAN HET VOORKOMEN VAN FYSIEKE OVERBELASTING VAN DOCENTEN LICHAMELIJKE OPVOEDING?.....	7
2.1 Wie heeft belang bij het voorkomen van fysieke overbelasting?.....	7
2.2 Fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding.....	7
2.3 Waarom is preventie zo belangrijk?.....	9
2.4 Samenvatting.....	10
3. HOE KAN FYSIEKE OVERBELASTING VOORKOMEN WORDEN?.....	11
3.1 Wat zijn de belangrijkste strategieën om fysieke overbelasting te voorkomen?.....	11
3.2 Samenvatting.....	12
4. WAT ZIJN RISICOFACTOREN VOOR FYSIEKE OVERBELASTING VAN DOCENTEN LICHAMELIJKE OPVOEDING?.....	13
4.1 Hoe ontstaat fysieke (over)belasting?.....	13
4.2 Hoe kunnen risico’s op fysieke overbelasting tijdens het werk geïnterpreteerd worden?.....	14
4.3 Hoe kan het inventarisatieschema het best gebruikt worden?.....	15
4.4 Samenvatting.....	15
5. WELKE MOGELIJKHEDEN ZIJN ER OM DE WERKZAAMHEDEN ALS DOCENT LICHAMELIJKE OPVOEDING TE BEPERKEN?.....	17
5.1 Wat wil ik en wat kan ik?.....	17
5.2 Welke functies passen bij mij?.....	19
5.3 Kan ik zomaar overstappen naar een andere functie?.....	20
5.4 Samenvatting.....	21
6. WELKE OPLOSSING PAST HET BEST?.....	22
6.1 Welk type oplossing is nodig?.....	22
6.2 Welk probleem moet het eerst opgelost?.....	23
6.3 Welke oplossing is haalbaar?.....	23
6.4 Welke oplossing krijgt de hoogste prioriteit?.....	24
6.5 Samenvatting.....	24
7. WAT IS DE BESTE STRATEGIE?.....	25
7.1 Wie beslist, en op welke gronden?.....	25

7.2	Hoe beïnvloeden we de beslissers?	25
7.3	Samenvatting.....	26
8.	HOE KOMEN WE TOT UITVOERING VAN DE OPLOSSING?.....	27
8.1	Wat moet allemaal afgesproken worden?.....	27
8.2	Samenvatting.....	28
9.	HOE KAN HET DOEL BEWAAKT WORDEN?.....	29
8.3	Samenvatting.....	29
	Literatuur	30
	Inventarisatieschema risico's & oplossingen	36

1. INLEIDING

Docent lichamelijke opvoeding is een prachtig beroep: de hele dag bezig zijn met jongeren en hen leren genieten van bewegen. Maar het overbrengen van het enthousiasme voor het sporten en het gemotiveerd kunnen lesgeven lukken alleen als de eigen fysieke conditie goed is. Bij docenten lichamelijke opvoeding is echter vaak sprake van een zware fysieke belasting, waardoor bij deze groep ook vaak fysieke problemen optreden. Het risico dat docenten lichamelijke opvoeding ten gevolge van fysieke overbelasting in de WAO belanden is dan ook veel groter dan bij andere docenten. Het is daarom belangrijk dat er extra aandacht besteed wordt aan het voorkomen van fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding. Omdat de fysieke belasting van docenten lichamelijke opvoeding ook nogal verschilt van de fysieke belasting waar andere docenten mee te maken hebben is besloten om een speciale *'Beweegwijzer LO'* te maken die uitgaat van de specifieke positie van docenten lichamelijke opvoeding. In deze *'Beweegwijzer LO'* worden de specifieke fysieke risico's besproken die docenten lichamelijke opvoeding lopen tijdens het uitoefenen van hun vak, en worden mogelijkheden aangedragen om fysieke overbelasting te voorkomen. Zo kunnen docenten lichamelijke opvoeding zo lang mogelijk gezond blijven werken.

1.1 Voor wie is de *'Beweegwijzer LO'* bedoeld?

Het voorkomen van fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding is een verantwoordelijkheid van zowel de docenten zelf als van de schoolleiding. Beiden hebben ook belang bij het voorkomen van overbelasting. Daarom richt de *'Beweegwijzer LO'* zich ook op beide groepen. De *'Beweegwijzer LO'* is bedoeld voor alle schooltypen, dus zowel voor het primaire en voortgezette onderwijs als voor de BVE sector. Het doel van de *'Beweegwijzer LO'* is om zowel docenten lichamelijke opvoeding als schooldirecties in staat te stellen zelfstandig een inschatting te maken van de problemen en mogelijke oplossingen rond de fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding. Om tot zo goed mogelijke oplossingen te komen worden tevens aanwijzingen gegeven over hoe de besluitvorming over de te kiezen oplossingen en de implementatie van die oplossingen kunnen worden aangepakt.

1.2 Wat wordt in de *'Beweegwijzer LO'* beschreven?

De *'Beweegwijzer LO'* is opgebouwd rond vijf thema's: willen, weten, wegen, werken en waken. Hieronder wordt elk thema kort gepresenteerd:

1 Willen (hoofdstuk 2):

Bij het willen wordt nader ingegaan op de vraag waarom het belangrijk is dat aandacht besteed wordt aan de fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding: waarom moeten docenten en schoolleiding daar iets aan willen doen?

2 Weten (hoofdstuk 3,4 en 5):

In dit deel wordt gewerkt aan het verkennen van de eigen situatie: wat zijn de problemen en wat zijn de mogelijke oplossingen. Er wordt onder andere een instrument gepresenteerd dat helpt bij het in kaart brengen van de eigen situatie van een individuele docent of van het docententeam in een school.

3 Wegen (hoofdstuk 6 en 7):

Als bekend is wat de problemen en mogelijke oplossingen zijn moet een afweging gemaakt worden: wat is de beste oplossing voor deze specifieke situatie. Bij deze afweging moeten zowel de effectiviteit als de haalbaarheid van de mogelijke oplossingen betrokken worden. Er worden aanwijzingen gegeven over hoe een dergelijke weging kan worden uitgevoerd.

Een tweede weging is nodig bij het opstellen van een strategie die er voor moet zorgen dat de gekozen oplossing ook daadwerkelijk kan worden uitgevoerd. Er worden aanwijzingen gegeven voor het maken van een afweging van de kosten en baten van verschillende benaderingen.

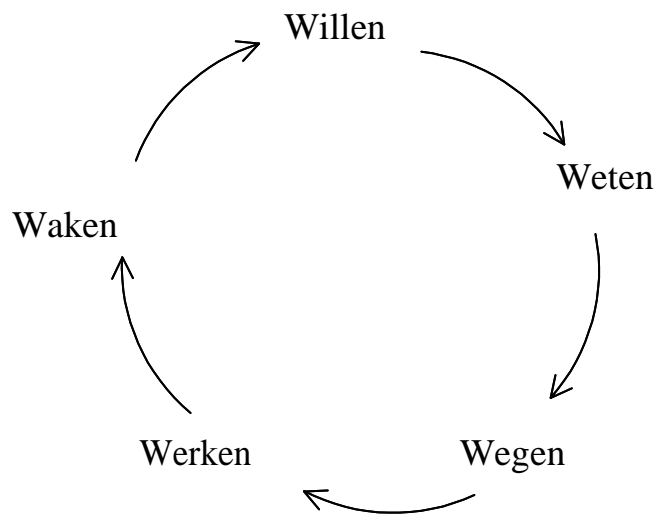
4 Werken (hoofdstuk 8):

In dit stadium wordt gewerkt aan de daadwerkelijke uitvoering van de strategie en aan de implementatie van oplossingen. Er worden aanwijzingen gegeven over de aandachtspunten die men daarbij niet uit het oog mag verliezen.

5 Waken (hoofdstuk 9):

De laatste stap in de verbetercyclus is het waken over de uitvoering en het effect van de gekozen oplossing. Wordt de oplossing inderdaad uitgevoerd, gaat dat op de afgesproken manier, en heeft dit het gewenste effect?

Het waken is het eindpunt van de verbetercyclus, maar kan tevens het startpunt zijn van een nieuwe cyclus. Zo kan in deze fase besloten worden om een nieuwe inventarisatie van de stand van zaken uit te voeren om zo te kunnen vaststellen of verdere actie gewenst is.



In de bovenstaande beschrijving wordt regelmatig gesteld dat er aanwijzingen worden gegeven voor hoe men zou kunnen handelen. We hebben bewust gekozen voor deze term 'aanwijzingen' omdat we niet willen pretenderen dat we in de 'Beweegwijzer LO' pasklare antwoorden kunnen leveren. Elke situatie is uniek en vraagt om een unieke aanpak. Het is onmogelijk de ideale oplossing te beschrijven, en we zullen dat ook niet proberen. Wel kunnen we aangeven hoe u zelf de ideale oplossing voor uw eigen situatie kunt vaststellen.

1.3 Samenvatting

Doel van de 'Beweegwijzer LO' is docenten lichamelijke opvoeding en schooldirecties in staat te stellen een inschatting te maken van de problemen en mogelijke oplossingen rond de fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding. De 'Beweegwijzer LO' richt zich daarbij op docenten en schooldirecties van alle schooltypen.

De 'Beweegwijzer LO' is opgebouwd rond de verbetercyclus:

Opbouw:

- Willen: waarom is het belangrijk om aandacht te besteden aan de fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding? (hoofdstuk 2);
- Weten: wat zijn de belangrijkste problemen en welke oplossingen zijn mogelijk? (hoofdstuk 3, 4 en 5);
- Wegen: wat is de beste oplossing in een bepaalde situatie en wat is de beste strategie om deze oplossing te realiseren? (hoofdstuk 6 en 7);
- Werken: waaraan moet gedacht worden bij het realiseren van de oplossing? (hoofdstuk 8);
- Waken: heeft de oplossing het gewenste effect? (hoofdstuk 9).

2. WAAROM WERKEN AAN HET VOORKOMEN VAN FYSIEKE OVERBELASTING VAN DOCENTEN LICHAAMELIJKE OPVOEDING?

2.1 Wie heeft belang bij het voorkomen van fysieke overbelasting?

Het is in het belang van zowel docenten als van de schoolleiding dat docenten zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het belang van de docent spreekt haast vanzelf: een goede gezondheid draagt bij aan het persoonlijk welbevinden, een slechte gezondheid is op zijn minst vervelend. Uitval door een slechte gezondheid kan bovendien financiële gevolgen hebben, want een WAO-uitkering is nu eenmaal lager dan een salaris. De schoolleiding heeft belang bij gezonde docenten omdat gezondheidsproblemen een negatief effect kunnen hebben op de kwaliteit van het werk van de docent. Bovendien kunnen dergelijke problemen leiden tot uitval van de docent. Zeker gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt is dat laatste een groot probleem. Het is niet makkelijk om vervangers te vinden, zowel tijdelijke invalkrachten als nieuwe medewerkers zijn schaars. Een slechte gezondheid kan de continuïteit van het onderwijs dus in gevaar brengen. Bovendien zullen onder de wet PEMBA de financiële consequenties van een WAO-uitkering van medewerkers op de school verhaald worden.

Zowel docenten als schoolleiding hebben er dus belang bij dat docenten gezond blijven. Daarbij zijn zowel fysieke als psychische gezondheid van belang. Aan beide aspecten wordt al veel aandacht besteed op scholen, met name in het kader van het loopbaanbeleid. Ook zijn er verschillende publicaties verschenen over deze onderwerpen, zoals bijvoorbeeld 'Handleiding Personele Mobiliteit', 'Oriënteren, zoeken, overtuigen, bewegen', 'Leeftijdsbewust personeelsbeleid', 'Doorlopende banen' en 'Leraren in beweging' (nadere gegevens in de literatuurlijst achter in deze 'Beweegwijzer LO').

Docenten lichamelijke opvoeding lopen echter een aantal gezondheidsrisico's die nogal afwijken van die van andere docenten. Er is vooral sprake van een zwaardere fysieke belasting. Dit betekent dat het reguliere beleid en de reguliere publicaties voor deze groep docenten niet volstaan. Er is een aanvulling nodig. Deze 'Beweegwijzer LO' is bedoeld om docenten en schoolleiding te helpen bij het formuleren van een aanvullend beleid, toegespitst op docenten lichamelijke opvoeding.

2.2 Fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding

Hierboven is al gesteld dat docenten lichamelijke opvoeding gemiddeld meer fysieke belasting ervaren dan hun collega's die andere vakken doceren. Dit is onder andere gebleken uit het onderzoek 'Klassenoplossingen'. Tabel 1 laat het verschil in fysieke belasting duidelijk zien: op 14 van de 18 gemeten indicatoren voor fysieke belasting scoren docenten lichamelijke opvoeding hoger dan theorieleraars in het voortgezet onderwijs.

Uit de tabel blijkt waarom het werk van docenten lichamelijke opvoeding zo zwaar is: ze staan tijdens het lesgeven bijna voortdurend, ze lopen veel, en maken veel bewegingen die fysiek belastend zijn. Ze sjouwen bijvoorbeeld veel met materiaal, doen oefeningen voor en vangen leerlingen bij turnoefeningen. Op zich zijn deze fysieke activiteiten niet schadelijk. Bewegen is gezond. Wat het werk van docenten lichamelijke opvoeding zwaar en ongezond maakt is dat er vaak normen worden overschreven: staan op zich is geen probleem, veel en lang staan wel. Het probleem zit niet in de fysieke belasting maar in de fysieke overbelasting.

Tabel 1: Fysieke belasting docenten (uit: Klassenoplossingen, 1997)

	Docenten Lichamelijke opvoeding	Theoriedocent Voortgezet onderwijs
vaak buigen of draaien met:		
• het bovenlichaam	94%	48%
• de nek	86%	64%
• de polsen	87%	33%
vaak lang achtereen werken in voorovergebogen of gedraaide houding met:		
• het bovenlichaam	37%	48%
• de nek	30%	42%
• de polsen	27%	17%
vaak kortdurende, steeds terugkerende bewegingen met:		
• het bovenlichaam	86%	41%
• de nek	81%	56%
• de armen of handen	86%	58%
vaak:		
• ver reiken met handen of armen	69%	14%
• armen geheven houden	55%	28%
• in ongemakkelijke houding werken	59%	26%
• langdurig in dezelfde houding werken	49%	44%
• vele malen per minuut dezelfde beweging maken	49%	36%
vaak lang achtereen:		
• staan	99%	71%
• zitten	1%	53%
• lopen	96%	33%
• geknield of gehurkt werken	23%	4%.

Omdat het werk van docenten lichamelijke opvoeding fysiek veel zwaarder is dan het werk van andere docenten verschillen ook de gezondheidsklachten van beide groepen docenten. Dit blijkt duidelijk uit tabel 2. In deze tabel zien we dat bij zowel docenten lichamelijke opvoeding als bij de overige docenten rugklachten en vermoeidheid de meest genoemde klachten zijn. De mate waarin deze klachten genoemd worden verschilt echter aanzienlijk. Rugklachten worden veel vaker genoemd door docenten lichamelijke opvoeding. Met name oudere docenten lichamelijke opvoeding hebben last van dergelijke klachten. Zij hebben ook veel vaker dan hun jongere collega's last van pijn of stijfheid in andere delen van het bewegingsapparaat, zoals schouders, armen, handen, heupen, benen, voeten en nek. Dit zijn klachten die wijzen op overmatige slijtage door overbelasting. Van alle docenten lichamelijke opvoeding is 36% onder behandeling van een arts wegens nek- of rugklachten (bij de overige docenten is dat 21%) en 33% is onder behandeling wegens spier- en gewrichtsklachten (overige docenten: 18%). Deze cijfers, afkomstig uit het School Gezondheids Onderzoek (Vervangingsfonds, jan. 2000, ongepubliceerd), tonen duidelijk aan dat bij docenten lichamelijke opvoeding sprake is van een grotere fysieke belasting dan bij de overige docenten. Uit hetzelfde onderzoek blijkt overigens dat dit er niet toe leidt dat docenten lichamelijke opvoeding vaker verzuimen: het aantal ziektedagen van docenten lichamelijke opvoeding verschilt niet van dat van de overige docenten. Wel is duidelijk dat het verzuim een andere oorzaak heeft. Daarom is preventie zo belangrijk?

Tabel 2: Klachten waarbij grote verschillen (5% of meer) optreden tussen docenten lichamelijke opvoeding en andere docenten (Bron: School Gezondheids Onderzoek, Vervangingsfonds, jan. 2000, ongepubliceerd)

Klachten	% docenten lichamelijke opvoeding	% overige docenten
• Pijn of stijfheid in de rug	40%	28%
• Vermoeidheid	39%	45%
• Vaak hees	18%	10%
• Last van nerveuze klachten (zenuwen)	8%	16%
• Last van ernstige hoofdpijn	8%	15%
• Kan niet tegen het werk op	5%	10%
• Snel buiten adem bij inspanning	5%	20%
• Pijn in de hartstreek/beklemmend gevoel	5%	12%

2.3 Waarom is preventie zo belangrijk?

Een verraderlijk punt bij fysieke overbelasting is dat de gevolgen vaak pas na een lange tijd duidelijk worden. Op korte termijn is meestal alleen sprake van vermoeidheid, die weg is na een korte pauze. Pas veel later komen er andere klachten, en blijkt dat de jarenlange overbelasting heeft geleid tot overmatige slijtage van bijvoorbeeld rug of knieën.

Deze slijtage zorgt voor chronische klachten, en daar valt weinig meer tegen te doen. Hierboven hebben we al gezien dat veel oudere docenten lichamelijke opvoeding kampen met dergelijke slijtageklachten. Daarnaast hebben deze oudere docenten te maken met de normale terugloop in fysieke conditie, waar alle mensen mee te maken hebben en die dus niet specifiek is voor docenten lichamelijke opvoeding.

Jonge docenten lichamelijke opvoeding hebben vaak een goede lichamelijke conditie, ze sporten veel en zijn sterk en gezond. Ze hebben meestal weinig moeite met de zware fysieke belasting die hun vak met zich meebrengt. Als je je goed voelt en de inspanning valt je niet zwaar, dan is het moeilijk om je voor te stellen dat er op de lange termijn misschien wel problemen ontstaan. De noodzaak om de fysieke belasting te beperken lijkt niet aanwezig. En daarin schuilt een belangrijk gevaar: er wordt te weinig gedaan aan preventie van slijtage en andere klachten. Pas op het moment dat de fysieke ongemakken zich aandienen wordt men zich bewust van de kwetsbaarheid van het eigen lichaam. Dan is het echter vaak al te laat, slijtage kan alleen in sommige gevallen, met zeer ingrijpende operaties, ongedaan gemaakt worden. In de andere gevallen zullen de klachten blijven bestaan.

De fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding resulteert dus veelal in chronische klachten. De overbelasting kan echter ook leiden tot directe klachten: de al eerder genoemde vermoeidheid, maar ook bijvoorbeeld pijnlijke of gescheurde spieren en pezen. Veel van deze klachten zijn te voorkomen. Docenten zelf zullen zich meer bewust moeten worden van de risico's die ze lopen, en moeten zoeken naar manieren om die risico's te beperken. De schoolleiding kan zich meer inspannen om haar medewerkers (met name de jonge docenten) te wijzen op de gevaren van hun gedrag. Dat kan bijvoorbeeld door de fysieke belasting tot een vast onderdeel te maken van functioneringsgesprekken. Eigenlijk moet dat bij alle docenten, maar zeker bij docenten lichamelijke opvoeding moet het onderwerp fysieke overbelasting een prominente plaats krijgen in het functioneringsgesprek. En natuurlijk moet het niet alleen blijven bij praten: de schoolleiding zal zich vooral ook in moeten spannen om gesignaleerde problemen op te lossen.

2.4 Samenvatting

De fysieke belasting van docenten lichamelijke opvoeding is groot en vaak is ook sprake van overbelasting. Deze fysieke overbelasting vergroot de kans op blessures en overmatige slijtage van het lichaam. Veel blessures gaan na enige tijd weer over, maar de gevolgen van slijtage zijn niet meer ongedaan te maken. Zowel blessures als chronische klachten door slijtage leiden tot uitval van docenten. Docenten zullen zich meer bewust moeten worden van de risico's die ze lopen, en moeten zoeken naar manieren om die risico's te beperken. De schoolleiding zal zich moeten inspannen om haar medewerkers te wijzen op de gevaren van hun gedrag, en om gesignaleerde problemen op te lossen.

3. HOE KAN FYSIEKE OVERBELASTING VOORKOMEN WORDEN?

In het vorige hoofdstuk hebben we geconcludeerd dat de fysieke belasting van docenten lichamelijke opvoeding groter is dan die van docenten die theoretische vakken geven. In de praktijk blijkt dat de fysieke belasting niet alleen groter is, maar vaak te groot: de belasting overtreft de belastbaarheid. Als gevolg hiervan worden docenten lichamelijke opvoeding vaak geconfronteerd met fysieke klachten. Zeker op latere leeftijd komt dit vaak voor. De gevolgen van overmatige slijtage door langdurige overbelasting worden dan duidelijk en tegelijk neemt ook de belastbaarheid van het lichaam met het vorderen der jaren af. Men is sneller moe, de spieren en gewrichten zijn minder soepel, en wat men vroeger makkelijk kon, kost nu veel inspanning. De kans op blessures neemt met de jaren toe.

De kans op klachten door fysieke overbelasting neemt dus toe met het klimmen der jaren. Dit betekent niet dat er in eerdere jaren geen sprake was van fysieke overbelasting: vaak is ook bij jonge docenten sprake van overbelasting, dit leidt dan alleen minder vaak tot directe klachten. De gevolgen blijken meestal pas later, als de slijtage door de langdurige overbelasting zo ver is gevorderd dat deze pijn gaat doen.

Fysieke overbelasting leidt dus soms tot directe klachten, terwijl in andere gevallen het effect pas jaren later duidelijk wordt. Veel klachten gaan na een tijdje weer over, maar een flink deel van de klachten is chronisch, daar valt niets meer aan te verhelpen. En in alle gevallen geldt: voorkomen is beter dan genezen. Daarom bespreken we hieronder hoe fysieke klachten die veroorzaakt worden door overbelasting voorkomen kunnen worden.

3.1 Wat zijn de belangrijkste strategieën om fysieke overbelasting te voorkomen?

Bij het voorkomen van fysieke overbelasting door de werkzaamheden als docent lichamelijke opvoeding kunnen we twee strategieën onderscheiden:

- 1 de werkzaamheden op een minder belastende manier uitvoeren;
- 2 het beperken van de werkzaamheden.

Bij de eerste strategie gaat het er om te zoeken naar manieren om de fysieke belasting van het werk zo veel mogelijk te beperken. Dat kan door te zorgen voor goed materiaal en een optimale werkomgeving, maar ook door de lessen op een andere manier te geven. Zo kunnen bijvoorbeeld leerlingen worden ingezet bij het klaarzetten of opruimen van materiaal, zodat de docent minder belast wordt.

De tweede strategie richt zich op het beperken van het aantal uren dat men daadwerkelijk bezig is met het geven van lichamelijke opvoeding, zodat op deze manier de fysieke belasting wordt teruggebracht. De vrijgekomen uren kunnen dan worden ingevuld met andere werkzaamheden die fysiek minder belastend zijn. Dit kunnen werkzaamheden

binnen de school zijn, zoals het begeleiden van leerlingen, maar er kan ook gezocht worden naar ander werk buiten de school.

De beide hierboven beschreven strategieën, het anders uitvoeren van de werkzaamheden en het beperken van de werkzaamheden, zijn erg verschillend. De één is niet per definitie beter dan de ander. Welke strategie de beste resultaten oplevert is erg afhankelijk van iemands persoonlijke situatie, zoals bijvoorbeeld iemands leeftijd en fysieke conditie, maar ook van de mogelijkheden die men heeft om andere taken op te pakken. Om te kunnen bepalen welke strategie voor een bepaalde persoon de beste is moet daarom eerst de bestaande situatie in kaart gebracht worden. Dat betekent: weten hoe de fysieke belasting nu is, weten welke mogelijkheden er zijn om die terug te brengen en weten welke mogelijkheden er zijn voor het beperken van de werkzaamheden. In de volgende hoofdstukken bespreken we hoe die kennis verzameld kan worden. Daarna wordt besproken hoe op basis van deze kennis een strategie gekozen kan worden. Het gaat daarbij om het wegen van de verschillende argumenten. Overigens dient benadrukt te worden dat de twee genoemde strategieën elkaar niet uitsluiten. Het is zelfs zeer aan te bevelen de beide strategieën tegelijkertijd toe te passen. Ook is het aan te bevelen niet pas naar strategieën voor het beperken van de fysieke belasting te kijken als er lichamelijke klachten zijn. Juist door in een vroeg stadium overbelasting tegen te gaan worden klachten op latere leeftijd voorkomen. Een pro-actieve opstelling van zowel leerkrachten als van de schoolleiding is dan ook gewenst.

3.2 Samenvatting

Er zijn twee strategieën om fysieke overbelasting te voorkomen:

- 1 de werkzaamheden op een minder belastende manier uitvoeren;
- 2 het beperken van de werkzaamheden.

Beide worden in deze brochure besproken.

4. WAT ZIJN RISICOFACTOREN VOOR FYSIEKE OVERBELASTING VAN DOCENTEN LICHAAMELIJKE OPVOEDING?

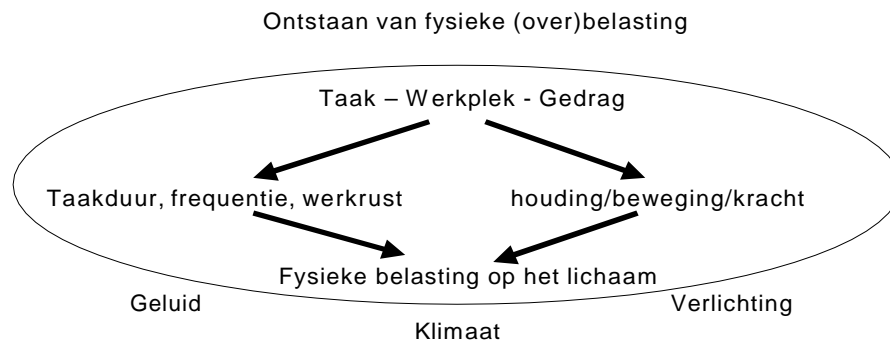
In de voorgaande hoofdstukken is aangegeven dat docenten lichamelijke opvoeding een groter risico lopen op fysieke overbelasting dan andere docenten. Verder is benadrukt hoe belangrijk het is om die overbelasting te voorkomen. Om zo effectief mogelijk te kunnen werken aan het voorkomen van overbelasting is het belangrijk eerst heel precies de specifieke risico's van een bepaalde situatie in kaart te brengen. Hieronder wordt aangegeven hoe u uw eigen risico's of de risico's in uw school in kaart kunt brengen en welke mogelijkheden er zijn om die risico's te beperken.

4.1 Hoe ontstaat fysieke (over)belasting?

Fysieke belasting is er altijd, bij alles wat we doen. Hoe zwaar die belasting is, en wanneer deze overgaat in overbelasting, is afhankelijk van verschillende factoren. Bij overbelasting door het werk als docent lichamelijke opvoeding onderscheiden we drie soorten factoren:

- 1 het gedrag van de docent. Factoren die te maken hebben met het gedrag van de docent zijn lichaamshouding/beweging, externe krachtuitoefening en de benodigde precisie bij het werk.
- 2 de organisatie van het werk. Factoren die te maken hebben met de organisatie van het werk zijn taakduur, handelingsfrequentie, en arbeid-rustverhoudingen. Een docent die weinig pauzes neemt en veel oefeningen doceert waar de leerlingen moeite mee hebben staat bloot aan een lange belastingsduur en aan hoge krachten op zijn lichaam.
- 3 werkplekfactoren. Hieronder verstaan we bijvoorbeeld geluid, verlichting en klimaat van de sporthal waarin de docent werkt.

Afhankelijk van de belastbaarheid van een docent lichamelijke opvoeding kan een bepaalde belasting wel of niet leiden tot klachten. Die belastbaarheid is bij iedereen verschillend en hangt onder andere samen met aanleg, leeftijd en sekse. De onderlinge relaties tussen de factoren zijn weergegeven in onderstaand model.



Een te hoge kracht kan ontstaan bij bijvoorbeeld het tillen van voorwerpen of het vangen van leerlingen. Docenten lichamelijke opvoeding staan veel, en dat kan leiden tot klachten. Het vangen van leerlingen hoeft niet zwaar te zijn per leerling maar kan bij vaak herhalen door bijvoorbeeld verschillende turnlessen achter elkaar toch leiden tot overbelasting.

Door de zware fysieke belasting vertonen docenten lichamelijke opvoeding eerder slijtage (kniebanden, gewrichten, rugklachten) dan docenten in andere vakken. Leeftijd en diensttijd tellen dan zwaar. Men is sneller moe en heeft een langere hersteltijd nodig dan bij de overige vakken.

4.2 Hoe kunnen risico's op fysieke overbelasting tijdens het werk geïnventariseerd worden?

Om problemen door fysieke overbelasting te voorkomen, of de oorzaken van al aanwezige problemen weg te nemen, is het belangrijk om zicht te hebben op de risico's in de eigen werksituatie. In dit hoofdstuk wordt een overzicht gepresenteerd van risicofactoren. Aan de hand van dit overzicht kunt u inventariseren in hoeverre deze risico's in uw werksituatie optreden. Bij het overzicht van risicofactoren is een onderscheid gemaakt in drie eerder genoemde oorzaken van fysieke overbelasting:

- 1 gedrag: risico's die te maken hebben met de houding en manier van bewegen van de docent zelf;
- 2 organisatie: risico's die te maken hebben met de manier waarop het werk georganiseerd is;
- 3 werkplek: risico's die te maken hebben met de inrichting van de werkplek.

Als bekend is welke risico's in een bepaalde situatie aanwezig zijn kan gewerkt worden aan het beperken of wegnemen van die risico's. In het schema worden per risico suggesties gedaan om het risico te beperken. Ook hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar suggesties die te maken hebben met het gedrag van de docent zelf, de manier van organiseren van het werk en de inrichting van de werkplek.

4.3 Hoe kan het inventarisatieschema het best gebruikt worden?

In het inventarisatieschema is een aantal specifieke risico's beschreven waarmee docenten lichamelijk opvoeding te maken kunnen krijgen bij het uitoefenen van hun vak. De kolom 'mogelijke knelpunten' geeft daarbij de richtlijnen weer, waarna in de kolom 'beoordeling van de eigen situatie' vragen gesteld worden over de eigen situatie. Hierna wordt u gevraagd uw eigen situatie te beoordelen. U krijgt zo een overzicht van de risico's en kunt ook snel zien welk type risico in uw organisatie vooral aandacht behoeft. Vervolgens worden in het schema suggesties gedaan voor het wegnemen van de betreffende risico's. Bij de literatuuropgaven aan het eind van de brochure vindt u verwijzingen naar bronnen over de normering van fysieke overbelasting.

Het inventarisatieschema is bedoeld voor het inventariseren van risico's en van mogelijke oplossingen om deze risico's te beperken. Soms echter is het risico of probleem al bekend. U kunt dan in het schema opzoeken welke oplossingen mogelijk zijn.

Het inventariseren van de risico's kan gedaan worden door individuele docenten, maar het kan ook een gezamenlijke actie zijn van de sectie. Ook het management van een school kan besluiten om een inventarisatie te maken. Zij zal dit echter alleen goed kunnen doen in samenwerking met een docent of de sectie. Het verdient zeker aanbeveling om zo veel mogelijk samen te werken bij het invullen van de inventarisatie. Dit vergroot het inzicht in de eigen situatie. Aanwezigheid van (leden van) het management bij het invullen kan er voor zorgen dat ook zij een beter inzicht krijgen in de situatie van docenten lichamelijke opvoeding.

Samenwerken is niet alleen belangrijk omdat dit het inzicht vergroot, maar ook omdat veel oplossingen alleen effectief zijn als de hele sectie er aan mee werkt. Soms zal hierbij gewerkt moeten worden aan een mentaliteitsverandering. Als immers de mentaliteit is dat docenten alles moeten kunnen en altijd sterk moeten zijn, dan is het moeilijk om als individu toe te geven dat je bepaalde dingen niet (meer) kan. Daarbij moet ook gedacht worden aan de uitstraling naar de leerlingen toe, en het eigen beeld over professionaliteit: door zelf zorgvuldig om te gaan met het eigen lichaam en overbelasting te voorkomen krijgen de leerlingen een goed voorbeeld.

4.4 Samenvatting

Om zo effectief mogelijk te kunnen werken aan het voorkomen van overbelasting is het belangrijk om eerst de specifieke risico's van een bepaalde situatie in kaart te brengen. Het inventarisatieschema in dit hoofdstuk is daarbij een handig hulpmiddel. Hierin staat tevens per probleem een aantal oplossingen vermeld. Daarbij wordt een onderscheid

gemaakt in factoren die te maken hebben met het gedrag van de docent, met de organisatie van het werk, en met de werkplek.

5. WELKE MOGELIJKHEDEN ZIJN ER OM DE WERKZAAMHEDEN ALS DOCENT LICHAAMELIJKE OPVOEDING TE BEPERKEN?

De fysieke overbelasting die veroorzaakt wordt door het werk als docent lichamelijke opvoeding kan beperkt of voorkomen worden door de werkzaamheden anders uit te voeren, zoals in het vorige hoofdstuk is besproken. Ook is het mogelijk de werkzaamheden te beperken. Dat kan op verschillende manieren. Allereerst is het mogelijk om simpelweg minder uren te gaan werken. Dit alternatief heeft echter in de meeste gevallen grote financiële gevolgen: minder werken betekent ook minder verdienen. Maar voor oudere docenten zijn er regelingen, bijvoorbeeld de BAPO-regeling, die het mogelijk maken minder te werken zonder grote financiële gevolgen. Ook voor mensen die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geraakt zijn er financiële regelingen om te compenseren voor de inkomensachteruitgang. Informatie over deze regelingen kan ingewonnen worden bij de vakbond of gevonden worden in specifieke literatuur (bijv. Praktijkboek personeelszaken in het onderwijs, zie literatuurlijst). We gaan in deze 'Beweegwijzer LO' niet nader in op deze mogelijkheid.

Wil men de werkzaamheden als docent lichamelijke opvoeding beperken zonder terug te gaan in het aantal uren dat men werkt, dan is het nodig om andere werkzaamheden te zoeken. Hieronder wordt nader ingegaan op de mogelijkheden voor een alternatieve invulling van de werkzaamheden. Meer informatie over het oriënteren op en zoeken van andere werkzaamheden is te vinden in het boekje 'Oriënteren, zoeken, overtuigen en bewegen' van het Participatiefonds. Dit boekje richt zich op docenten, maar niet specifiek op docenten lichamelijke opvoeding.

5.1 Wat wil ik en wat kan ik?

Om te kunnen besluiten of men minder uren lichamelijke opvoeding wil gaan geven en deze uren in wil vullen met alternatieve werkzaamheden is het belangrijk om inzicht te hebben in de mogelijkheden die daarvoor zijn. Daarbij is het belangrijk aan te sluiten bij de eigen wensen en mogelijkheden. Twee vragen staan dan ook centraal: wat kan ik en wat wil ik.

Wat kan ik?

Bij het zoeken naar alternatieve werkzaamheden is de vraag 'wat kan ik?' een heel centrale. Het gaat daarbij om het inventariseren van uw eigen kennis en vaardigheden. Het is zaak om bij deze inventarisatie breed te kijken. Kennis en vaardigheden kunnen te maken hebben met het werk dat u nu doet, maar ook met eerdere werkzaamheden, zoals vrijwilligerswerk of het uitoefenen van een hobby. Iemand die als alleenstaande ouder vier kinderen heeft opgevoed is waarschijnlijk erg bedreven geraakt in organiseren en improviseren. Iemand die in haar vrije tijd trainer is van een volleybalvereniging heeft geleerd om te gaan met mensen, en mensen te motiveren en stimuleren.

Voor het inventariseren van wat u kunt is het niet alleen belangrijk breed te kijken, maar ook om activiteiten op te delen in kleine brokjes: wat doet u allemaal als trainer, welke kennis en vaardigheden doet u daarbij op, in welke daarvan bent u goed, welke beheerst u eigenlijk niet? Een dergelijke uitgebreide inventarisatie van de eigen kennis en vaardigheden levert vaak een verrassend lange en veelzijdige lijst op.

Wat wil ik?

Naast het inventariseren van kennis en vaardigheden is ook een inventarisatie van wensen belangrijk. Wat vindt u leuk om te doen, waardoor wordt u gemotiveerd, wat geeft u energie? Een goede inventarisatie van deze punten is vaak niet zo eenvoudig te maken. Ook hier is het weer belangrijk om activiteiten op te delen in kleine brokjes, waarna dan per brokje kan worden aangegeven wat u er wel of niet leuk aan vindt, en waarom dat zo is. Een uitspraak als "ik vind mijn baan leuk" is voor deze inventarisatie bijvoorbeeld veel te algemeen. Wat vindt u er zo leuk aan: het sporten, de omgang met de leerlingen, de vergaderingen? En wat is er zo leuk aan de omgang met leerlingen: dat u ze wat leert, of dat het gezellig is tijdens de les? Door de activiteiten en uw eigen voorkeuren op deze manier te ontleden ontstaat al snel een beeld van wat u leuk en belangrijk vindt in uw werk.

Wat kunnen docenten lichamelijke opvoeding?

Hierboven is verteld hoe u voor uzelf een inventarisatie maakt van uw eigen kennis en vaardigheden en van uw voorkeuren. Om daarbij te helpen hebben we een inventarisatie gemaakt van punten waar docenten lichamelijke opvoeding goed in zijn. Natuurlijk zijn de genoemde competenties niet bij alle docenten lichamelijke opvoeding in dezelfde mate aanwezig. Het is een algemeen beeld over 'de docent lichamelijke opvoeding', en die bestaat niet. Iedereen is weer anders. Aan de andere kant moet duidelijk zijn dat de lijst ook niet uitputtend is. Elke docent lichamelijke opvoeding zal over specifieke kwaliteiten beschikken die niet in het rijtje staan.

Sterke punten van docenten lichamelijke opvoeding:

- vitaal en energiek, hebben een aanpakkersmentaliteit;
- pragmatisch;
- goed in het organiseren van dingen;
- communicatief sterk;
- goed in het motiveren van mensen;
- makkelijk te benaderen, laagdrempelig;
- goed in het omgaan met groepsprocessen, hebben inzicht en ervaring op dit gebied;
- goed in het werken met jongeren;
- goed op de hoogte van de werking van het menselijk lichaam;
- goed in het omgaan met conflicten;
- ambitieus;
- flexibel;
- vernieuwend;
- verantwoordelijk;

- niet bang voor nieuwe dingen.

Kunnen en ouder worden

Eerder hebben we al aangegeven dat met het ouder worden vaak de lichamelijke klachten toenemen. Daaruit zou het beeld kunnen ontstaan dat oudere docenten minder mogelijkheden hebben, minder kunnen. Niets is echter minder waar. Uit onderzoek blijkt dat ouderen inderdaad op een aantal punten minder inzetbaar worden, omdat bepaalde lichamelijke en psychische functies minder worden. Op andere punten blijken ouderen echter juist beter inzetbaar te zijn dan jongeren.

Specifieke kwaliteiten ouderen:	Taken waar ouderen bij uitstek geschikt voor zijn:
- ervaring en routine;	- onderhandelen;
- wijsheid;	- bemiddelen;
- loyaliteit;	- coaching;
- sociale vaardigheden;	- consultancy;
- oog voor veiligheid.	- leiding geven.

5.2 Welke functies passen bij mij?

Nadat de inventarisatie van voorkeuren en competenties gemaakt is, kan gekeken worden welke functies daar bij passen. Ook hier is het weer belangrijk breed te kijken: een bepaalde combinatie van competenties en voorkeuren kan aansluiten bij een aantal verschillende functies. Het is dus zaak om creatief te zijn en te kijken wat voor functies er allemaal zijn. Om daarbij te helpen geven we wat voorbeelden van functies waarin veel docenten lichamelijke opvoeding werkzaam zijn.

Een voor de hand liggende stap voor docenten lichamelijke opvoeding die met fysieke overbelasting geconfronteerd worden is het halen van een tweede lesbevoegdheid. Veel docenten geven nu naast lichamelijke opvoeding ook een aantal uren een ander vak. Anderen zijn zelfs helemaal overgestapt naar een ander vakgebied. Opmerkelijk is overigens dat in een aantal landen elke docent tijdens zijn opleiding al een tweede bevoegdheid moet halen.

Het halen van een tweede bevoegdheid en (deels) overstappen naar andere vakgebieden is een manier om minder uren lichamelijke opvoeding te geven. Andere docenten hebben de vrijgekomen uren ingevuld met niet-lesgebonden taken, zoals bijvoorbeeld het begeleiden van onervaren docenten, het organiseren van buitenschoolse activiteiten, of het maken van roosters. Ook zijn er docenten lichamelijke opvoeding die op hun school systeembeheerder zijn geworden, of decaan. Voor dat laatste lijken docenten lichamelijke opvoeding bij uitstek geschikt, omdat zij gewend zijn op een ontspannen, vrij informele manier met leerlingen om te gaan. Functies in het management, zoals conrector, worden ook regelmatig vervuld door docenten lichamelijke opvoeding. Hun ervaring met organiseren maakt hen zeer geschikt voor dergelijke functies.

Docenten lichamelijke opvoeding vinden niet alleen nieuwe functies binnen hun school, velen stappen ook naar buiten. Een aantal van hen werkt nu bijvoorbeeld als gemeente-

ambtenaar op het gebied van sport en recreatie, anderen werken bij sportbonden of als gezondheidsvoorlichter. Ook als artsenbezoeker lijken docenten lichamelijke opvoeding het goed te doen; ze hebben veel kennis over het menselijk lichaam en zijn gewend om hun boodschap op een heldere wijze te brengen. In de ICT-sector blijken ook nogal wat docenten lichamelijke opvoeding te werken: de topsportmentaliteit sluit goed aan bij de competitieve sfeer in dit werkveld.

Het maken van een inventarisatie van kennis en vaardigheden en het inventariseren van functies kost behoorlijk wat tijd. Je moet er echt even voor gaan zitten. Het kan ook enorm helpen om dit samen met iemand anders te doen, iemand die scherpe vragen stelt. Die bijvoorbeeld steeds duidelijker probeert te krijgen waarom u iets leuk en vervelend vindt, waarom u denkt dat u iets wel of niet kunt. Hiervoor kunt u een collega vragen die u vertrouwt, maar ook uw partner of een goede vriend(in). Eventueel kan ook de hulp van een professional, bijvoorbeeld een beroepskeuzeadviseur of loopbaanbegeleider, worden ingeschakeld.

5.3 Kan ik zomaar overstappen naar een andere functie?

Als bij het inventariseren van functies is uitgegaan van de eigen wensen, capaciteiten en vaardigheden is al aan een groot aantal randvoorwaarden voldaan om het mogelijk te maken de betreffende functie te vervullen. Vaak zal echter blijken dat er ook aan een aantal randvoorwaarden nog niet voldaan is. Zo beschikt u mogelijk over de vereiste vooropleiding voor een bepaalde functie, maar mist u de kennis over vernieuwingen die zijn ingezet nadat u deze vooropleiding gevolgd heeft. Om voor een dergelijke functie in aanmerking te komen zou u daarom eerst een bijscholingscursus moeten volgen. Ook is het mogelijk dat een bepaalde functie u zeer aanspreekt, maar dat u de sprong niet aandurft omdat u eigenlijk net te weinig over de functie weet. In dat geval kan een stage of interim functievervulling nodig zijn om de benodigde duidelijkheid te bereiken.

In beide voorbeelden moet dus aan een aantal randvoorwaarden voldaan worden voordat een overstap naar een andere functie mogelijk is. Het is van groot belang om een overzicht te maken van deze randvoorwaarden. Vaak gaat het hierbij om een investering in tijd en/of geld, die uw werkgever of u moet doen. Het is dan belangrijk dat duidelijk wordt aangegeven van welke partij welke investering verwacht wordt. Zo kan het volgen van een bijscholingscursus vereisen dat de werkgever hiervoor geld ter beschikking stelt of een roosteraanpassing doorvoert, maar u moet zelf ook bereid zijn om te studeren, om van en naar de cursus te reizen etcetera. Een randvoorwaarde hoeft overigens geen betrekking te hebben op een investering van tijd of geld. Een randvoorwaarde kan ook zijn dat de werkzaamheden plaats moeten vinden op bepaalde dagen in de week, omdat u op de andere dagen de zorg hebt voor uw kinderen.

5.4 Samenvatting

De werkzaamheden als docent lichamelijke opvoeding kunnen natuurlijk beperkt worden door gewoon minder uren te gaan werken. Dit heeft echter nogal wat financiële gevolgen. Het is ook mogelijk om het werken als docent lichamelijke opvoeding voor een deel of geheel in te ruilen voor ander werk, binnen of buiten het onderwijs.

Bij het inventariseren van mogelijkheden voor nieuwe werkzaamheden staan 2 vragen centraal: wat wil ik en wat kan ik. Vervolgens kan een (deeltijd) baan gezocht worden die aansluit bij de antwoorden op deze vragen.

6. WELKE OPLOSSING PAST HET BEST?

We hebben nu gekeken wat oorzaken zijn van fysieke overbelasting, en wat de mogelijke oplossingen zijn. Waarschijnlijk heeft dit geresulteerd in een hele lijst met problemen en mogelijke oplossingen. Maar welk probleem wordt nu het eerst aangepakt en wat is de beste oplossing in een bepaalde situatie? Kortom: waar kan het beste energie in gestoken worden? Om dit besluit te kunnen nemen zal een afweging gemaakt moeten worden. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe een dergelijke afweging gemaakt kan worden.

6.1 Welk type oplossing is nodig?

Bij het kiezen van een oplossing spelen een aantal factoren een rol. Allereerst is dit de vraag of gezocht wordt naar een oplossing voor een acuut probleem, of dat vooral preventief gewerkt wordt. Bij een acuut probleem is alleen een inventarisatie nodig van de oplossingen voor dat type probleem. Een uitgebreide risicoanalyse is vooral van belang als gezocht wordt naar preventieve maatregelen.

Het soort oplossing dat gekozen wordt is niet alleen afhankelijk van het type probleem maar ook van de vraag of er gezocht wordt naar een individuele of een collectieve oplossing, en of er sprake is van een individuele of een collectieve actie. Een individuele docent lichamelijke opvoeding, die zoekt naar een individuele oplossing voor een individueel probleem, zal moeten kiezen uit oplossingen die hij of zij in haar eentje kan doorvoeren. Dat zijn bijvoorbeeld oplossingen in de sfeer van het aanpassen van het eigen gedrag, of het zoeken van een andere functie buiten de school. Als deze docent de sectie en het management van de school wil betrekken bij de oplossing, dan is er al meer ruimte. Er kan dan bijvoorbeeld ook gezocht worden naar mogelijkheden om een deel van de uren in te vullen met andere werkzaamheden, of er kan binnen de sectie een andere taakverdeling gemaakt worden.

Het initiatief om tot een vermindering van de overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding te komen kan dus komen van een individuele leerkracht die een oplossing zoekt voor de eigen problemen. Een andere mogelijkheid is dat de sectie als geheel met deze problematiek aan de slag gaat, mogelijk op initiatief van een van de leden van de sectie of op initiatief van de schoolleiding. In dit geval kunnen zowel individuele oplossingen (een andere manier van lesgeven) als meer collectieve oplossingen (andere opzet van het lesprogramma, aanschaf hulpmiddelen) aan de orde komen. Voor een aantal oplossingen zal overleg nodig zijn met het management, andere oplossingen kunnen binnen de sectie zelf geregeld worden.

Tenslotte is het mogelijk dat het initiatief tot actie afkomstig is van het management van de school. Aanleiding kan bijvoorbeeld zijn dat geconstateerd wordt dat een bepaalde docent niet goed functioneert door overbelasting, maar daarop zelf geen actie onderneemt. Het management kan in een dergelijk geval de verantwoordelijkheid nemen om iets aan de situatie te doen. Haar mogelijkheden liggen daarbij vooral in de voorwaardenscheppende sfeer. Een manager kan immers een leerkracht niet voorschrijven om op een andere manier les te geven, of om op zoek te gaan naar een andere functie. Het ma-

nagement kan ook vanuit preventieoverwegingen activiteiten ontplooiën rond de fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding. Daarbij zal dan een samenwerking gezocht moeten worden met de sectie, waarna een systematische risicoanalyse kan worden uitgevoerd.

6.2 Welk probleem moet het eerst opgelost?

Om een goede afweging te kunnen maken zal allereerst bekeken moeten worden welke problemen het eerst opgelost moeten worden. Bij die afweging spelen een aantal vragen een rol:

- hoe acuut is het probleem;
- hoe ernstig is het probleem, op korte en lange termijn;
- hoeveel mensen hebben last van het betreffende probleem (alle docenten in de sectie, of alleen die ene extreem lange docent, bijvoorbeeld);
- hoe frequent treedt het probleem op (bij elke les, of alleen in uitzonderlijke gevallen).

Op basis van deze argumenten kan een rangorde worden gemaakt. Dat is niet simpel: er is geen vast criterium voor welke afweging het belangrijkste is. Het kan raadzaam zijn om eerst de meest acute problemen aan te pakken, maar als die niet ernstig zijn en slechts incidenteel optreden, dan zijn die mogelijk toch minder belangrijk dan een probleem dat op termijn leidt tot ernstige fysieke problemen bij een groot aantal medewerkers.

Het opstellen van een urgentielijstje is dus een ingewikkelde aangelegenheid. Een handige manier is om eerst een selectie te maken van de 10 problemen die het eerst moeten worden opgelost. In de tweede stap kan dan de volgorde van urgentie binnen deze 10 problemen worden vastgesteld. Het is aan te bevelen om het opstellen van dit urgentielijstje gezamenlijk te doen met de leden van de sectie, en daar zo mogelijk ook iemand van het management bij te betrekken. Per stap kan dan ook besproken worden op basis van welke argumenten men tot een bepaalde keus komt. Zo wordt de kans op blinde vlekken verkleind.

6.3 Welke oplossing is haalbaar?

Als is vastgesteld welke 10 problemen het eerst moeten worden aangepakt, wordt een lijst opgesteld met de oplossingen voor die problemen. Soms zullen per probleem verschillende oplossingen mogelijk zijn, soms ook zal een bepaalde oplossing voor een aantal problemen tegelijk gelden. Voor de overzichtelijkheid is het belangrijk om in de lijst alle mogelijke oplossingen voor een probleem op te nemen.

Vervolgens wordt per oplossing aangegeven wat de haalbaarheid is van de oplossingen. De haalbaarheid is onder andere afhankelijk van de randvoorwaarden waaraan voldaan moet zijn om de oplossing te kunnen implementeren. Randvoorwaarden zijn bijvoorbeeld de financiële investeringen die nodig zijn voor aanschaf van hulpmiddelen en organisatorische, wettelijke, politieke of onderwijskundige beperkingen.

De haalbaarheid van een oplossing is voor een groot deel afhankelijk van de waarschijnlijkheid dat aan de randvoorwaarden voldaan kan worden. Die inschatting is erg afhankelijk van de specifieke situatie van een school: bij een school die over 5 jaar gaat verhuizen is de kans dat er iets aan de geluidsisolatie van een lokaal gedaan zal worden kleiner dan bij een school zonder verhuisplannen.

Op basis van het overzicht van de randvoorwaarden kan aan iedere oplossing een score voor de haalbaarheid worden toegekend, waarbij 1 staat voor zeer haalbaar en 10 voor zeer onhaalbaar. Ook hier bepaalt elke deelnemer aan het overleg eerst zelf een haalbaarheidsscore, waarna een discussie volgt die uitmondt in een gezamenlijk besluit over de haalbaarheid van de oplossingen.

6.4 Welke oplossing krijgt de hoogste prioriteit?

We hebben nu een overzicht van de urgentie van de problemen en de haalbaarheid van oplossingen. Nu kan een overwogen keus gemaakt worden voor de oplossingen die worden nagestreefd. Een simpele manier om dit te doen is het vermenigvuldigen van de urgentiescore van het probleem met de haalbaarheidsscore van de oplossing. De meest haalbare oplossing (haalbaarheid= 1) voor een urgent probleem (urgentie= 1) krijgt op deze manier een lagere score (1x1) dan een onhaalbare oplossing voor een weinig urgent probleem. Zo kan een duidelijke ordening gemaakt worden. Deze wiskundige oplossing heeft echter haar beperkingen, en moet dan ook niet blindelings gevolgd worden. Ook nu zal weer discussie plaats moeten vinden over de volgorde, en zal de volgorde moeten worden aangepast op basis van de uitkomst van deze discussie.

6.5 Samenvatting

Bij het kiezen van een oplossing is het belangrijk om vast te stellen:

- gaat het om een acuut probleem waarvoor een oplossing gezocht wordt, of is preventie het doel?
- wordt gezocht naar een oplossing voor een individuele situatie, of voor meerdere docenten c.q. de hele sectie?
- geschiedt het zoeken van een oplossing op initiatief van een individu, de sectie of het management?

Op basis hiervan kan het type oplossing bepaald worden. Vaak zal sprake zijn van verschillende problemen en verschillende typen oplossing. Het bepalen van de prioriteit van behandeling gaat aan de hand van de urgentie van het probleem, de ernst van het probleem, het aantal mensen dat met het probleem geconfronteerd wordt en de frequentie waarmee het probleem optreedt. Vervolgens wordt gekeken wat haalbare oplossingen zijn voor het betreffende probleem.

7. WAT IS DE BESTE STRATEGIE?

7.1 Wie beslist, en op welke gronden?

Als eenmaal is vastgesteld welke oplossing men wil implementeren moet worden vastgesteld wie de bevoegdheid heeft om over deze oplossingen te beslissen. Soms zal die beslissing geheel in handen liggen van de persoon of groep die de oplossing wil invoeren. In dat geval is het simpel en kan men dus zelf besluiten om tot uitvoering over te gaan. In veel gevallen zal men echter tot overeenstemming moeten komen met andere partijen. Een docent die zijn eigen klachten wil aanpakken door een deel van de lesuren lichamelijke opvoeding in te ruilen voor andere taken zal hierover tot overeenstemming moeten komen met de schoolleiding. Een manager die ziet dat een bepaalde docent overbelast is zal in overleg met deze docent tot een oplossing moeten komen. Bij het bespreken van de randvoorwaarden en de keus van het soort oplossing is hier al het een en ander over gezegd.

Als eenmaal is vastgesteld wie de beslissing neemt kan worden bepaald hoe er voor gezorgd wordt dat deze persoon of groep ook de gewenste beslissing neemt. Dat betekent dus zorgen dat het onderwerp op de agenda komt. Vervolgens moeten de argumenten of redenen worden aangedragen voor een positieve beslissing. Om dat te doen is het belangrijk bij wijze van spreken in de huid van de ander te kruipen en te bedenken: wat vindt deze persoon belangrijk, welke argumenten overtuigen hem of haar? Voor iedere persoon zal dat weer anders liggen. Zo zal voor een financieel directeur het financiële argument zwaar tellen, terwijl een docent waarschijnlijk vooral kijkt naar de praktische bruikbaarheid van een oplossing. Voor weer een ander staat het belang van de leerling op de voorgrond. Om al deze mensen te overtuigen moet je dus verschillende argumenten paraat hebben, en ook zorgen dat de juiste persoon gevoed wordt met de juiste informatie. Dit betekent overigens zeker niet dat er onjuistheden verteld moeten worden, of dat informatie moet worden achtergehouden. Wel betekent het een gericht leveren van informatie en het differentiëren naar doelgroep.

7.2 Hoe beïnvloeden we de beslissers?

Besluitvormers kunnen direct benaderd worden, maar soms is het beter om hen (ook) via anderen te benaderen. Bijvoorbeeld omdat die anderen meer invloed hebben op de besluitvormers dan uzelf. Als er bijvoorbeeld een besluit genomen moet worden door de directie, dan kan een docent daar zelf heenstappen. Zij kan echter ook eens gaan praten met het hoofd van de medezeggenschapsraad van de school, en haar vragen het probleem aan te kaarten bij de directie. Dit kan het verzoek een stuk sterker maken. Maar let op: als de relatie tussen medezeggenschapsraad en directie slecht is kan deze tactiek de kansen van het voorstel juist verkleinen!

Voor actie wordt ondernomen is het dus belangrijk een analyse te maken van wie de formele en informele beslissers zijn in de organisatie, hoe zij tegenover het plan staan, welke argumenten voor hen belangrijk zijn, en door wie zij zich laten adviseren. Bij dat laatste kan gedacht worden aan advisering door mensen binnen de organisatie, maar zeker ook aan beïnvloeding en advisering van buiten. In het kader van ons onderwerp, de fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding, kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de arts van de ARBO-dienst, de vakbond of zelfs aan beïnvloeding door leden van de gemeenteraad. Op basis van de analyse van de beïnvloedingsmogelijkheden kan een strategie worden opgesteld om een bepaalde beslissing te bewerkstelligen. Er is al eerder gezegd dat verschillende partijen verschillende belangen hebben en verschillende argumenten belangrijk vinden. Niet iedereen kent ook de verschillende argumenten. Dit kan betekenen dat uitleg nodig is over onderwerpen die voor u vanzelf spreken. Zo is bijvoorbeeld niet voor iedereen duidelijk hoe belangrijk de lessen lichamelijke opvoeding zijn voor de ontwikkeling van de leerlingen. Dit argument zal veel docenten aanspreken. Zij hebben immers hetzelfde doel. Ook kan het helpen om regelmatig aanwezig te zijn bij besprekingen over leerlingen. Door als sectie lichamelijke opvoeding of als individuele docent bij dergelijke vergaderingen een duidelijke inbreng te hebben ontstaat bij de overige leerkrachten een gevoel van verbondenheid, en zij zullen dan eerder bereid zijn verzoeken op het gebied van lichamelijke opvoeding te ondersteunen. Ook binnen de sectie kan het nodig zijn naar medestanders te zoeken. Niet alle docenten lichamelijke opvoeding steunen per definitie iedere actie die gericht is op het terugbrengen van fysieke overbelasting. Ook zij zullen overtuigd moeten worden van het belang hiervan. Naarmate de sectie zich eensgezinder opstelt, zullen verzoeken uit deze sectie een grotere kans maken gehonoreerd te worden.

7.3 Samenvatting:

Bij het opstellen van een strategie is het van belang vast te stellen:

- wie beslist over het type oplossing dat wordt nagestreefd;
- welke argumenten overtuigen de beslisser;
- welke personen hebben invloed op de beslisser.

8. HOE KOMEN WE TOT UITVOERING VAN DE OPLOSSING?

We weten nu wat het probleem is, wat de beste oplossing is, de haalbaarheid van de oplossing is onderzocht, en we weten bij welke personen en met welke argumenten we het voorstel om die oplossing in te voeren moeten insteken. Nu moet het voorstel alleen nog geaccepteerd worden, en uitgevoerd. Als al het voorwerk goed is gedaan zou deze fase geen problemen meer moeten opleveren. De praktijk is echter vaak anders. Daar gaan we hier op in.

8.1 Wat moet allemaal afgesproken worden?

Een van de dingen die regelmatig fout gaan bij het uitwerken van oplossingen is dat de gemaakte afspraken niet duidelijk zijn. Er is wel besloten dat er iets gaat gebeuren, maar niet wie dat gaat doen en wanneer het gebeurt. Ook wordt vaak vergeten om duidelijke afspraken te maken over de middelen die nodig zijn om het besluit uit te voeren: wie gaat het betalen, en uit welk potje? Als over deze punten geen goede afspraken worden gemaakt kan het besluit niet goed worden uitgevoerd. Dit levert vertraging op, maar ook vaak conflicten. Want impliciet hebben de verschillende partijen vaak wel ideeën over wat de afspraak inhoudt: de sectie denkt bijvoorbeeld dat de veranderingen betaald worden uit de algemene middelen van de school, terwijl de directie er van uit gaat dat de sectie de verandering zelf financiert uit haar eigen potje.

Duidelijke afspraken zijn dus nodig. Maar er is meer nodig om tot een goede uitwerking van de plannen te komen. Flexibiliteit bijvoorbeeld. Want hoe goed de voorbereiding ook is, de praktijk blijkt altijd anders te zijn. Er is iets over het hoofd gezien, of de situatie verandert ineens. Een subsidiepot wordt afgeschaft, de voorgestelde verbetering blijkt veel duurder uit te vallen dan verwacht, of tijdens uw stage realiseert u zich dat Duits wel een leuke taal is maar dat u het toch niet zo leuk vindt om deze taal te onderwijzen. In dergelijke gevallen is het niet aan te raden om stug door te gaan op de ingeslagen weg omdat dit nu eenmaal was afgesproken. Op eigen houtje een verandering doorvoeren is ook niet aan te bevelen, dat geeft vaak achteraf problemen. Beter is het de nieuwe situatie te bespreken met de betrokken partijen en in overleg te komen tot een nieuwe oplossing. Als richtlijn geldt in deze gevallen: hou vast aan je doel, het voorkomen van fysieke overbelasting, maar wees flexibel in de manier om dat doel te bereiken.

Zorgen voor een goede uitwerking van de voorstellen betekent dus flexibiliteit in de manier van uitwerken, en een goede communicatie met de verschillende betrokken partijen. Ook is het van belang om regelmatig tussentijdse evaluaties uit te voeren: zijn we nog op de goede weg, bereiken we zo ons doel of moeten we iets veranderen? Af en toe hierbij stil staan kost natuurlijk tijd, en wordt daarom vaak overgeslagen. Toch is er ook veel tijd mee te winnen: het voorkomt dat aan het eind van de rit blijkt dat alles opnieuw moet omdat het gewenste effect niet wordt bereikt. Dat is veel frustrerender, en vaak ook veel kostbaarder, dan een aanpassing gedurende de rit.

Zowel bij het maken van afspraken over de uitvoering van de plannen als bij de tussentijdse evaluatie zal niet alleen gekeken moeten worden naar het bereiken van het doel, maar ook naar de manier van samenwerken. Zo moeten er afspraken gemaakt worden over hoe besluiten genomen worden: wordt er een coördinator aangewezen die zelfstandig mag besluiten zolang ze binnen de afgesproken kaders blijft, of wordt elke beslissing gezamenlijk genomen? Als de besluiten samen genomen worden, wie moeten daar dan allemaal bij betrokken worden? En geldt dan dat de meerderheid beslist, of moet er consensus zijn? Heel vaak worden dergelijke afspraken niet gemaakt, en komen er conflicten omdat de verschillende betrokkenen heel andere ideeën hebben over hoe de uitvoering er uit moet zien.

8.2 Samenvatting

Om er voor te zorgen dat de oplossing daadwerkelijk wordt uitgevoerd is het belangrijk dat afspraken worden gemaakt over:

- wie verantwoordelijk is voor welke activiteiten;
- hoe besluiten over de uitvoering genomen zullen worden;
- een regelmatige evaluatie van de tussentijdse resultaten.

Als de evaluatie daartoe aanleiding geeft moet het mogelijk zijn de geplande oplossing aan te passen. Het is daarbij belangrijk om het doel goed voor ogen te houden, en tegelijk flexibel te zijn in de werkwijze om dat doel te bereiken.

9. HOE KAN HET DOEL BEWAAKT WORDEN?

Als er een besluit genomen wordt om een bepaalde oplossing te implementeren moet eigenlijk meteen worden afgesproken hoe deze activiteit geëvalueerd zal worden. Een dergelijke evaluatie heeft verschillende doelen. Allereerst kan worden vastgesteld in hoeverre de doelen die voor de activiteit gesteld zijn ook daadwerkelijk bereikt zijn. Een dergelijke evaluatie kan uitwijzen dat de uitgevoerde activiteiten niet of slechts gedeeltelijk hebben geleid tot een oplossing van het probleem. Daarvoor kunnen verschillende oorzaken zijn. Misschien was de oplossing gewoon minder effectief dan aanvankelijk gedacht werd. Maar het is ook mogelijk dat de gesignaleerde oorzaak van een probleem nu wel is weggenomen, maar dat daarmee het probleem niet is opgelost. Er is dan blijkbaar nog een andere oorzaak van het probleem, die over het hoofd is gezien of verkeerd is ingeschat.

Afhankelijk van de analyse van de oorzaak van het gebrek aan effect moet besloten worden wat de volgende stap zal zijn. Soms zal een nieuwe oplossing worden voorgesteld, in andere gevallen zal het nodig zijn terug te gaan naar de analyse van het probleem, om die scherper te krijgen. Er wordt dus teruggegrepen op eerdere stappen in het door ons beschreven model.

De evaluatie kan natuurlijk ook uitwijzen dat het doel is bereikt en het probleem is opgelost. Dan is het tijd voor een feestje, of in ieder geval is het tijd om even stil te staan bij het bereikte doel. Toch is het ook in dat geval raadzaam om nog eens kritisch te kijken naar de gang van zaken in de organisatie. Hoe kan gezorgd worden dat in de toekomst problemen op het vlak van de fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding in een zo vroeg mogelijk stadium gesignaleerd worden? Dit kan bijvoorbeeld door tijdens functioneringsgesprekken regelmatig aandacht te besteden aan de risico's van fysieke overbelasting. Afspraken over activiteiten ter voorkoming van overbelasting kunnen worden vastgelegd, bijvoorbeeld in een persoonlijk ontwikkelplan. Ook kan er voor gezorgd worden dat het voorkomen van fysieke overbelasting een vast agendapunt wordt bij relevante overleggen, bijvoorbeeld bij het sectieoverleg, bij de medezeggenschapsraad en bij het managementoverleg. Zo wordt het voorkomen van fysieke overbelasting een verantwoordelijkheid van zowel de docenten als de schoolleiding.

8.3 Samenvatting

Het is belangrijk om aan het eind van het proces te evalueren of de oplossing die is doorgevoerd inderdaad het gewenste resultaat heeft opgeleverd. Als dit niet het geval is moet onderzocht worden wat hiervan de oorzaak is. Hiervoor kan het nodig zijn terug te grijpen op eerdere stappen in het proces. Daarnaast is het belangrijk te zorgen dat de aandacht voor fysieke overbelasting niet verslapt. Dit kan bijvoorbeeld door er voor te zorgen dat het thema regelmatig terugkomt in functioneringsgesprekken of een vast punt wordt op de agenda van het managementteam.

Literatuur

Aangehaalde literatuur:

Doorlopende banen: Over de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer voor een interessante en gezonde loopbaan. FNV-pers, Amsterdam, 1999.

Handleiding Personele Mobiliteit. Participatiefonds, Rotterdam, 1998.

Klassenoplossingen: Werkplekinrichting en oplossingen van de fysieke belasting van leerkrachten in het onderwijs. Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs, Heerlen, 1997.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid: Sturen, verrijken en soms verminderen. Participatiefonds, Heerlen, 1998.

Leraren in beweging: Mobiliteit, vergrijzing, bemiddeling, professionalisering. Sdu Uitgevers, Den Haag, 1997.

Oriënteren, zoeken, overtuigen, bewegen: Suggesties voor onderwijspersoneel dat een andere wending wil geven aan de loopbaan. Participatiefonds, Rotterdam, 1997.

Aanvullende literatuur:

Algemene schoolverkenning voor het primair onderwijs (ASV-PO): Handleiding. Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs, Heerlen.
Algemene schoolverkenning RI&E-instrument voor het voortgezet onderwijs en de BVE-sector (ASV-RIE VO/BVE): Handleiding. Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs, Heerlen.

Deze handleidingen bevatten onder andere een controlelijst voor gymnastieklokalen. De lijst is met name bedoeld om te controleren of deze lokalen en de daar aanwezige toestellen voldoen aan de geldende veiligheidsvoorschriften.

Delleman, N.J. e.a., Arbeid-richtlijnen voor fysieke belasting in de bouwnijverheid, Amsterdam, 1996.

NIOSH. Work practices guide for manual lifting. Cincinnati, National Institute for Occupational Health and Safety, 1981.

Veiligheid van schoolsport: Aanbevelingen voor preventieve maatregelen. Stichting Consument en Veiligheid, Amsterdam, 1997.

Geeft aanbevelingen voor verhogen veiligheid voor scholieren.

Veiligheid in het bewegingsonderwijs: normen voor gymtoestellen. Stichting Consument en Veiligheid, Amsterdam, verschijnt waarschijnlijk maart 2000.

Vloerbedekking in scholen. Informatie en adviescentrum Schoolaccommodaties ICS, Gouda, 1992.

Geeft o.a. informatie over de eisen waaraan de vloer in een gymzaal moet voldoen.

Veiligheid, gezondheid, milieu. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.

Overzicht van wettelijke voorschriften, normen en richtlijnen die op onderwijsgebouwen van toepassing zijn, hoe eraan voldaan kan worden en welke instanties erbij betrokken zijn. TNO-arbeid werkt, in opdracht van het Vervangingsfonds, aan een nieuwe versie van deze brochure.

Praktijkboek Personeelszaken in het onderwijs. Elsevier bedrijfsinformatie, Den Haag, 1997.

Geeft o.a. informatie over regelingen voor vervroegde uittreding.

PrEN 1005-4:1996 E, Safety of Machinery – Human physical performance – Part 4: Evaluation of working postures in relation to machinery.

P-41 Zittend en Staand werk, ergonomische aspecten. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, Den Haag: Sdu 1993.

Jarenlang heeft Marja Benschop met veel plezier gewerkt als docent lichamelijke opvoeding. Naarmate ze ouder werd viel het werk haar echter steeds zwaarder. De herrie in de kleine lokalen, de leerlingen die je voortdurend in de gaten moet houden. Steeds vaker kwam ze moe en met hoofdpijn thuis. Daar kwam nog bij dat ze rugklachten kreeg, eerst zo af en toe maar de laatste jaren had ze eigenlijk constant pijn.

Het werk ging haar tegenstaan, ze had er echt geen zin meer in. Het idee zo nog 15 jaar te moeten werken bezorgde haar slapeloze nachten. Ze besloot dat het zo niet langer kon en bedacht een alternatief: ze wilde een tweede bevoegdheid halen en overstappen naar een ander vakgebied. Ze wilde Frans gaan geven, een taal waar ze altijd al veel van hield. Gelukkig stond de directie van haar school achter haar initiatief. De directeur realiseerde zich dat hij kon kiezen tussen een docent die langzaam maar zeker arbeidsongeschikt zou raken of een docent die een tweede carrière zou starten, en koos eieren voor zijn geld. Marja kreeg de gelegenheid de opleiding voor haar tweede bevoegdheid grotendeels in werktijd te volgen.

Inmiddels werkt Marja weer met veel plezier. Ze is nu naast docent lichamelijke opvoeding ook docent Frans. Door de afwisseling zijn het plezier en de uitdaging weer terug in haar werk. En hoewel ze haar rugpijn nooit meer helemaal kwijt zal raken (daarvoor is er te veel slijtage) is de pijn wel een stuk minder geworden. Dat komt niet alleen omdat ze minder uren lichamelijke opvoeding geeft, maar ook omdat ze haar gedrag heeft aangepast. Ze schakelt de leerlingen nu vaker in om te helpen met changementen en als ze oefeningen moet voordoen of leerlingen moet vangen doet ze eerst mee aan de warming-up. De gymlessen vindt ze nu weer heel plezierig, en ze is blij dat ze ook deze lessen nog kan geven. Dat had ze toch wel erg gemist als ze helemaal was overgestapt naar een ander vak. De combinatie, dat is wat haar huidige werk het meest aantrekkelijk maakt.

Omdat Marja gezien heeft hoe je als docent lichamelijke oefening klem kunt komen te zitten door de zware fysieke belasting probeert ze dit onderwerp regelmatig aan te snijden in gesprekken met collega's. Ze hoopt hen zo te stimuleren om over dit onderwerp na te denken, en probeert om binnen de sectie oplossingen te vinden als er zich problemen voordoen. Ook spreekt ze collega's aan als ze het idee heeft dat ze te veel risico's nemen. Dat valt niet altijd in goede aarde, vooral jonge collega's vinden haar voorzichtigheid overdreven. Marja trekt zich daar echter weinig van aan. Ze vindt dat het team een gezamenlijke verantwoordelijkheid heeft om voor elkaar te zorgen. Bovendien weet ze veel te goed waartoe overbelasting kan lijden. En dat gunt ze niemand!

Het verhaal van Marja Benschop is gebaseerd op de ervaringen van bestaande docenten lichamelijke opvoeding. Marja Benschop is geen bestaand persoon.

Ger Visser is altijd een organisator geweest. Als er op zijn middelbare school iets georganiseerd moest worden was hij van de partij. Hij was daarbij niet alleen geïnteresseerd in het praktische werk, maar ook in hoe je zoiets samen met anderen voor elkaar krijgt. Toen hij docent lichamelijke opvoeding werd op een grote scholengemeenschap was het dan ook vanzelfsprekend dat hij voorstelde om regelmatig binnen de sectie te praten over zaken die de hele sectie aangaan.

In het overleg van de sectie lichamelijke opvoeding werd niet alleen gesproken over de jaarlijkse sportdag, maar ook over de manier van werken binnen de sectie. Samen probeerden ze problemen op te lossen, bijvoorbeeld door te zoeken naar manieren om met lastige leerlingen om te gaan. En als ze hulp nodig hadden, bijvoorbeeld extra geld voor karretjes om materiaal te vervoeren, dan bedachten ze samen een strategie om dat geld te krijgen. Door als team naar buiten te treden stonden ze daarbij sterk. Wat ook erg hielp was dat Ger in de medezeggenschapsraad zat. Hierdoor wist hij altijd goed wat er speelde op school, hoe de machtsverhoudingen lagen, en wie er dus het beste benaderd kon worden om iets te bereiken. Zo wist Ger dat de school op een bepaald moment erg bezig was met verzuimbeleid. Bij het indienen van een verzoek om bijscholing in moderne vangtechnieken benadrukte de sectie daarom het belang van de cursus bij het terugdringen van ziekteverzuim door overbelasting. Een andere keer werd de bedrijfsarts ingeschakeld om een verzoek kracht bij te zetten.

Inmiddels werkt Ger al lang niet meer als docent lichamelijke opvoeding. Hij zit nu in het managementteam van zijn school. Zo rond zijn vijftigste vond hij het lesgeven fysiek te zwaar worden, en door zijn bestuurlijke en organisatorische ervaring konden ze hem in de directie goed gebruiken. Op dit moment houdt hij zich bezig met het opzetten van een ouderenbeleid voor de school. Door zijn achtergrond weet hij dat hij hierbij extra aandacht moet geven aan de docenten lichamelijke opvoeding. Hij heeft aan den lijve ondervonden dat voor deze docenten het lesgeven echt zwaar wordt als ze wat ouder worden. Ze hebben daar meer last van dan de docenten die theoretische vakken geven. Die groep heeft weer andere problemen. Zo probeert Ger te komen tot een gedifferentieerd beleid, afgestemd op de specifieke behoeften van de verschillende groepen medewerkers.

Omdat Ger heeft gezien dat fysieke overbelasting van docenten lichamelijke opvoeding tot grote en blijvende problemen kan leiden, besteedt hij extra aandacht aan dit onderwerp. Bij de jaarlijkse functioneringsgesprekken vraagt hij altijd of er op dit vlak problemen zijn, en als dat zo uitkomt zoekt hij samen met de docent of met de sectie naar oplossingen. Daarbij zit ook een flinke dosis eigenbelang: als docenten uitvallen betekent dat een grote kostenpost voor de school. En omdat het moeilijk is om vervangers te vinden betekent het meestal ook dat er veel lessen uitvallen. En dat kan volgens Ger niet bij een zo belangrijk vak als lichamelijke opvoeding.

Het verhaal van Ger Visser is gebaseerd op de ervaringen van bestaande docenten lichamelijke opvoeding. Ger Visser is geen bestaand persoon.

Peter van der Heide was nog geen dertig toen hij tijdens een partijtje volleybal zijn knie zo hevig blesseerde dat sporten voor hem onmogelijk werd. Zijn wereld stortte in. Sporten was niet alleen zijn lust en zijn leven, maar bovendien zijn broodwinning. En het lesgeven als docent lichamelijke opvoeding ging echt niet meer met die knie. Aanvankelijk liep hij rond met zijn ziel onder zijn arm. Maar al snel werd hij gevraagd voor een (betaalde) bestuursfunctie bij een grote sportbond. Die vraag kwam als een geschenk uit de hemel: hij had weer een bezigheid, en bovendien in het vertrouwde wereldje van de sporters.

Een van de taken die hij binnen de bond op zich nam was de automatisering. Daar was nog weinig aan gedaan, en Peter vond het leuk zich daar eens in te verdiepen. Dit beviel hem zo goed dat hij allerlei cursussen op dit gebied ging volgen. Steeds vaker werd hij door vrienden en kennissen gevraagd om hulp. Peter ontdekte dat mensen het een verademing vonden om van hem uitleg te krijgen: eindelijk begrepen ze waar het over ging. Hij realiseerde zich dat zijn opleiding tot docent hem binnen de automatiseringswereld goed van pas kon komen. Hij onderscheidde zich niet alleen door zijn didactische ervaring maar ook door zijn communicatieve vaardigheden. Samen met een collega begon hij een eigen bureau voor computercursussen. Hij geeft dus weer les, en is bovendien eigen baas. Met sport houdt hij zich alleen op zondagavond nog bezig, voor de buis.

Het verhaal van Peter van der Heide is gebaseerd op de ervaringen van bestaande docenten lichamelijke opvoeding. Peter van der Heide is geen bestaand persoon.

Jenny Elstak en haar collega's klagen al jaren over het lawaai in de sporthal waar ze veel van de lessen lichamelijke opvoeding geven. Toen Jenny net begon als docent viel het meestal nog wel mee. Vaak had ze de hele hal voor zich alleen, soms moest ze hem delen met een andere docent. Maar de laatste jaren is er altijd ten minste nog een groep, en soms hebben er zelfs 3 groepen tegelijk les. Het is een grote hal, ze hebben genoeg ruimte, dat is het probleem niet. Maar 3 groepen, dat betekent wel heel veel stemmen tegelijk! Doodvermoeiend vindt Jenny dat, ze komt steeds vaker met hoofdpijn thuis. Vroeger was ze ook vaak hees, van het schreeuwen. Maar dat heeft ze opgegeven. Ze heeft haar manier van lesgeven aangepast, dirigeert de leerlingen naar zich toe om instructies te geven. Tussendoor aanwijzingen geven, dat doet ze steeds minder. Dat is wel jammer, de kwaliteit van de lessen is er zeker niet beter door geworden. Maar het ging gewoon niet anders.

In de sectie hebben ze veel gepraat over het lawaai in de sporthal, en wat je er aan kunt doen. In overleg met de gemeente, die de hal beheert, zijn er schermen gekomen. Visueel is dat een stuk beter, de leerlingen worden een stuk minder afgeleid door het kijken wat er in de andere groepen gebeurt. Maar qua geluid maakt het eigenlijk nauwelijks uit. Het scherm loopt tot de rand van het veld, niet over de tribune. Dus het geluid gaat er gewoon omheen.

Als sectie hebben ze wat afspraken gemaakt. Ze overleggen zo veel mogelijk over de afstemming van activiteiten, om elkaar zo min mogelijk te hinderen. Maar vaak werken er ook collega's van andere scholen, en dan werken die afspraken dus niet.

Het probleem van Jenny is niet makkelijk op te lossen. Wat ze er zelf aan kon doen heeft ze gedaan, en dat heeft wel wat geholpen. Maar voor een echte oplossing moet zwaarder geschut worden ingezet. Samen met haar sectie probeert ze nu de ARBO-arts in te schakelen, ze willen dat er metingen worden verricht. Misschien valt de gemeente zo te overtuigen dat er echt meer moet gebeuren. En ze gaan toch maar eens overleggen met de andere scholen. Kijken of er niet toch wat afspraken gemaakt kunnen worden over de manier van werken, en of ze samen wat extra druk kunnen uitoefenen op de gemeente. Een van Jenny's collega's is van plan met de vakbond te gaan praten. Misschien kan ook die wat druk uitoefenen. Tot het zo ver is zorgt Jenny dat er altijd een voorraadje aspirine in huis is tegen de hoofdpijn.

Het verhaal van Jenny Elstak is gebaseerd op de ervaringen van bestaande docenten lichamelijke opvoeding. Jenny Elstak is geen bestaand persoon.

Inventarisatieschema risico's & oplossingen

Problemen rond taakuitvoering door de docent (gedrag)

	Mogelijke knelpunten	Beoordeling van de eigen situatie	Komt probleem voor?			Oplossing door verandering van de taakuitvoering	Oplossing door (ander) materiaalgebruik	Organisatorische oplossing
			Ja	Nee	?			
Tillen	<p>Er wordt door docenten LO vaak getild, terwijl dit eigenlijk bijna altijd een te grote belasting is. Volgens de normen mag er alleen incidenteel getild worden. Hoeveel dan getild mag worden is afhankelijk van de afstand tussen het te tillen gewicht en de buik van de tiller:</p> <p>0 cm: 23 kg. 15 cm: 15 kg. 40 cm: 10 kg.</p> <p>Verder mag er incidenteel (max. 1 x per 5 min.) tot 20 kg. gedragen worden over max. 8,5 m.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wordt het klaarzetten van gereedschappen en hulpmiddelen door de docent LO alleen uitgevoerd, waarbij zwaar tillen niet kan worden vermeden? • Draagt de docent LO bij het transport van materialen regelmatig zware (> 20 kg.) of volumineuze voorwerpen? 				<ul style="list-style-type: none"> • Klaarzetten van materiaal/opstelling bij de eerste les gezamenlijk met leerlingen uitvoeren. (Zorg voor til- en draaginstructies!) • Opstellingen zo lang mogelijk aaneengesloten gebruiken • Til/draaginstructie opnemen in het bijscholingsprogramma voor docenten en toezien op de uitvoering • Aanwezige hulpmiddelen voor beperken van fysieke belasting gebruiken 	<ul style="list-style-type: none"> • Zo nodig aanschaffen van geschikte hulpmiddelen voor verplaatsen van materialen zowel in de gymzaal als voor transport naar buiten • Materiaalberging op locatie bijv. bij de sportvelden • Rekening houden met verplaatsen bij de aanschaf van materiaal • Lichter materiaal kopen • Alleen verrolbaar materiaal kopen • Apparatuur kopen die deelbaar is zodat transport gemakkelijker wordt • Transporten verminderen door meer vast materiaal per gymnastiekzaal 	<ul style="list-style-type: none"> • Het tillen van gewichten van meer dan 23 , 15 of 10 kg. vermijden • Meer samenwerken bij tilsituaties

	Mogelijke knelpunten	Beoordeling van de eigen situatie	Komt probleem voor?			Oplossing door verandering van de taakuitvoering	Oplossing door (ander) materiaalgebruik	Organisatorische oplossing
			Ja	Nee	?			
Staan	Docenten LO staan vaak langer dan 4 uur per dag, of langer dan een uur aaneengesloten. Volgens de normen is dat niet toegestaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Staat of slentert u gedurende meer dan één uur aaneengesloten tijdens de uitvoering van de les? • Staat u in totaliteit meer dan 4 uur per dag? 				<ul style="list-style-type: none"> • Af en toe gaan zitten • Zorg voor afwisseling tussen zitten, staan en lopen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoog zitten bij sportactiviteiten • Gebruik maken van een sta-steun bij instructie • Bij vervanging van de vloer kiezen voor een zachte verende vloer 	<ul style="list-style-type: none"> • Staand werk beperken tot max. 4 uur per dag • Nooit langer dan één uur aaneengesloten staand werken
Kracht- uitoefening	Vaak wordt te veel kracht uitgeoefend. Met name bij vangen is de krachtuitoefening snel te hoog (> 3 kg.), zeker als leerlingen veel moeten worden bijgestuurd.	<ul style="list-style-type: none"> • Komt het vaak voor dat u langdurig (> 2 uur per dag) moet “vangen” bij turnactiviteiten of zweefmomenten van leerlingen? • Komt het daarbij regelmatig voor dat leerlingen “gecorrigeerd” moeten worden om niet te vallen? • Komt het regelmatig voor dat u op een andere manier veel kracht moet uitoefenen (bijv. bij het voordoen van oefeningen, verplaatsen van materiaal etc.)? 				<ul style="list-style-type: none"> • Elektrisch opwinden/ verplaatsen van touwen e.d. • Gebruik maken van een salto-lasso en life-lijnen • Opblaasbare tumblingbaan gebruiken 	<ul style="list-style-type: none"> • Samen vangen met een collega • Afwisseling in het lesprogramma • De duur van het vangen beperken door bijv. het opsplitsen van de leerlingen • Oefening in onderdelen opbouwen zodat de leerlingen voldoende vaardig zijn bij de volgende stap • Minder turnactiviteiten in het programma opnemen 	

	Mogelijke knelpunten	Beoordeling van de eigen situatie	Komt probleem voor?			Oplossing door verandering van de taakuitvoering	Oplossing door (ander) materiaalgebruik	Organisatorische oplossing
			Ja	Nee	?			
Zware fysieke inspanning met koude spieren	Het belasten van koude spieren vergroot het risico op blessures.	<ul style="list-style-type: none"> Komt het regelmatig voor dat u koude spieren zwaar belast? 				<ul style="list-style-type: none"> Minimaal 5 minuten besteden aan opwarming, voordat fysiek zware activiteiten worden uitgevoerd 		<ul style="list-style-type: none"> Organiseren van voorbereidingstijd

Problemen rond de manier van organiseren van het werk

	Mogelijke knelpunten	Beoordeling van de eigen situatie	Komt probleem voor?			Oplossing door verandering van de taakuitvoering	Oplossing door (ander) materiaalgebruik	Organisatorische oplossing
			Ja	Nee	?			
Inhoud van de les	Bij het opstellen van de lesstof wordt vaak geen rekening gehouden met de risico's op fysieke overbelasting van de docent LO.	<ul style="list-style-type: none"> • Wordt er bij het opstellen van de lesstof onvoldoende rekening gehouden met de risico's op fysieke overbelasting van de docent LO? 				<ul style="list-style-type: none"> • Licht en zwaar werk afwisselen • Voldoende rustmomenten inlassen 		<ul style="list-style-type: none"> • Een risico mijdende opbouw van de oefenstof hanteren • Opstellen van het lesplan met in achtname van fysieke belastingsrisico's • Meer spreiding organiseren in werkzaamheden • Taakdifferentiatie binnen de LO activiteiten in relatie tot fysieke blootstelling • Het aspect fysieke belasting meewegen in de normering van lesgebonden taken
Grootte van de groepen	De groepsgrootte is meestal niet variabel. Alle oefenstof moet aan de gehele groep tegelijk gegeven worden, terwijl het nodig kan zijn om in kleine groepen te werken bij moeilijke oefenstof.	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaart u problemen in het overbrengen van oefenstof als gevolg van de grootte van de instructiegroep? 					<ul style="list-style-type: none"> • De grootte van de groepen aanpassen aan de zwaarte van de lesstof, bijv. door samen te werken met andere docenten, met de vakdocent of met een stagiaire • Groepsgrootte aanpassen aan de omvang van de zaal 	

	Mogelijke knelpunten	Beoordeling van de eigen situatie	Komt probleem voor?			Oplossing door verandering van de taakuitvoering	Oplossing door (ander) materiaalgebruik	Organisatorische oplossing
			Ja	Nee	?			
Werk-rust verhouding	Docenten LO hebben vaak meer rust nodig tussen de lessen dan andere docenten.	<ul style="list-style-type: none"> • Ontbreekt de ruimte om rust te nemen tussen de lessen? 						<ul style="list-style-type: none"> • Bij de planning van het rooster voor docenten LO rekening houden met het inplannen van rustpauzes
Onderlinge samenwerking	Veel docenten LO verzorgen alle lesactiviteiten zelfstandig zonder hulp van collega's. Dit kan leiden tot een hoge fysieke belasting bij zware activiteiten (bijv. vangen bij turnen) waarbij eigenlijk hulp nodig is.	<ul style="list-style-type: none"> • Moet u zware activiteiten, waarbij eigenlijk hulp nodig is, alleen uitvoeren? 						<ul style="list-style-type: none"> • Een beleid opstellen waardoor bij fysiek zware taken, bijv. vangen bij turnen, 2 docenten LO samenwerken om de belasting te verminderen
Niveau van de leerlingen	Leerlingen worden meestal niet ingedeeld op vaardigheidsniveau. Het gevolg kan zijn dat de oefenstof (bijv. bij turnactiviteiten) niet geschikt is voor alle leerlingen. Hierdoor moet de docent bij de uitvoering erg veel bijsturen.	<ul style="list-style-type: none"> • Komt het voor dat u veel kracht moet uitoefenen om leerlingen met een (te) laag vaardigheidsniveau te corrigeren, bijv. bij turnactiviteiten? 						<ul style="list-style-type: none"> • Indelen van leerlingen op vaardigheidsniveaus • Vaker gebruik maken van differentiatie

Gedrag van de leerlingen onderling	Vaak is sprake van agressie, ordeverstoring of negatief gedrag tussen leerlingen. Dit levert stress op bij de docent. Ingrijpen kan een hoge fysieke belasting vergen.	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft u regelmatig te maken met agressie, ordeverstoring of negatief gedrag die leidt tot stress of fysiek ingrijpen? 				<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen van een veiligheidsreglement en gedragsregels voor leerlingen • Hanteren van een consequent disciplinebeleid • Afspraken maken binnen de sectie over hoe de genoemde reglementen worden uitgevoerd
Ouderenbeleid	Bij het ouder worden neemt de kracht van de docent af. Het voordoen van turnactiviteiten kan problematisch worden. Vaak ontbreekt beleid om deze situatie te voorkomen. Langdurige inspanning kan bij het ouder worden sneller leiden tot vermoeidheid. Meer rust is gewenst, maar vaak is dit niet mogelijk.	<ul style="list-style-type: none"> • Is er gebrek aan beleid voor het elimineren van grote krachtuitoefening bij oudere docenten LO? • Ontbreken de mogelijkheden voor ouderen om meer rust te nemen? 		<ul style="list-style-type: none"> • Dosering van de eigen activiteiten • Instructie met behulp van bijv. video • Vaker leerlingen inschakelen om oefeningen voor te doen 		<ul style="list-style-type: none"> • Taakdifferentiatie binnen de LO activiteiten in relatie tot vermindering van de fysieke capaciteiten van docenten • Leeftijdbeleid • Algemeen: meer aandacht voor verschillen in fysieke capaciteiten van docenten LO

Problemen die te maken hebben met de werkplek

	Mogelijke knelpunten	Beoordeling van de eigen situatie	Komt probleem voor?			Oplossing door verandering van de taakuitvoering	Oplossing door (ander) materiaalgebruik	Organisatorische oplossing
			Ja	Nee	?			
Lay-out van de bergruimte	Als er te weinig ruimte is voor het opslaan van toestellen en hulpmiddelen, wordt het ophalen van toestellen en hulpmiddelen bemoeilijkt.	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft u moeite om toestellen e.d. uit het magazijn te halen vanwege de beperkte ruimte? 					<ul style="list-style-type: none"> • Realisatie van voldoende bergruimte 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseren van betrokkenheid en inbreng van arbodeskundigheid bij nieuw- en verbouw
Geluid	Om gehoorschade te voorkomen is wettelijk maximaal 80 dB (A) toegestaan als gemiddeld geluidsniveau per dag. Het overbrengen van informatie kan moeilijk zijn door te veel achtergrondgeluid (> 50 dB(A)) of doordat de zaal veel nagalm veroorzaakt. Teveel achtergrondgeluid (>45 dB(A)) door stemmen, lopen, of balspel kan het moeilijk maken om de concentratie op peil te houden.	<ul style="list-style-type: none"> • Komt het geluidsniveau in uw omgeving boven het toegestane maximum van 80 dB(A)? (Dit is het geval als het moeilijk is elkaar te verstaan bij een normaal spreekvolume.) • Heeft u moeite om verstaanbaar instructie te geven? • Heeft u last van nagalm (echo) in de ruimte? • Wordt uw concentratie bemoeilijkt door het aanwezige omgevingsgeluid? 				<ul style="list-style-type: none"> • Zorgen voor rust in de groep • Meer geluiddempend materiaal aanbrengen in plafond/wanden • Scheidingswanden voldoende geluiddicht uitvoeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Afstemmen van activiteiten tussen aangrenzende ruimtes • Geluidsmetingen laten uitvoeren (bij twijfel) • Niet meer dan 1 klas in een open ruimte • Niet meer dan 1 school tegelijk inroosteren in een sporthal • Maximale groepsgrootte vaststellen 	

	Mogelijke knelpunten	Beoordeling van de eigen situatie	Komt probleem voor?			Oplossing door verandering van de taakuitvoering	Oplossing door (ander) materiaalgebruik	Organisatorische oplossing
			Ja	Nee	?			
Klimaat	<p>Gymzalen kunnen te warm of te koud zijn (optimaal 18-20°). Deuren, ramen kunnen tocht veroorzaken.</p> <p>Ramen kunnen in de winter erg veel kou uitstralen en daardoor een koudeval veroorzaken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft u vaak last van een te koud of te warm lokaal? • Heeft u vaak last van tocht? • Heeft u last van kou in de buurt van ramen? 				<ul style="list-style-type: none"> • Temperatuurregeling van gymzalen verbeteren • Tochtkieren afdichten • Aanschaffen van dubbele beglazing om koudeval te voorkomen 		
Stof	<p>Veel stof kan allergische reacties veroorzaken. Het gevolg hiervan is een lagere fysieke belastbaarheid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft u last van stof? 				<ul style="list-style-type: none"> • De luchtkwaliteit verbeteren door beter schoonmaken of filteren van de lucht 	<ul style="list-style-type: none"> • Dagelijks nat schoonmaken • Berging regelmatig leeghalen en schoonmaken 	
Verlichting	<p>In zowel kantoren als leslokalen moet het verlichtingsniveau min. 400 lux bedragen om bewegingen van leerlingen goed te kunnen zien. Ook werkmateriaal moet goed zichtbaar zijn om stoten en vallen te voorkomen.</p> <p>Fel zonlicht kan het zicht op de leerlingen en het materiaal bemoeilijken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Is er in uw werkomgeving sprake van te weinig verlichting? • Heeft u regelmatig last van fel zonlicht? 				<ul style="list-style-type: none"> • Aanbrengen van voldoende verlichting • Aanbrengen van blindering voor ramen 	<ul style="list-style-type: none"> • Lichtmeting laten uitvoeren (bij twijfel) 	

