

Werkdruk en agressie
in het mbo

- eindrapport -

Drs. M. Jansen
Dr. M. Gemmeke

Amsterdam, 18 juni 2007
RegioPlan publicatienr. 1560

RegioPlan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door RegioPlan
Beleidsonderzoek in opdracht van
Arboservicepunt Beroeponderwijs en
Volwasseneneducatie.

VOORWOORD

Het terugdringen van de werkdruk en de blootstelling aan agressie en geweld is een van de doelstellingen van het Arboplusconvenant BVE. Voor u ligt de eindmeting ervaren werkdruk en agressie/geweld in de mbo-sector. De hoogte van de werkdruk in de sector is eerder gemeten in 2000 en in 2005, zodat kon worden onderzocht of de werkdruk is verminderd en de doelstelling van het plusconvenant is gerealiseerd.

Aan het onderzoek heeft een groot aantal instellingen en medewerkers uit de sector meegedaan. Wij danken hen allen voor hun medewerking.

De begeleidingscommissie van het onderzoek bestond uit Marjorie van der Kruijs en Klaas Notenbomer (Arboservicepunt BVE), Paul Hassing (CNV), Willem van Dalen en Erik Oosenbrug (MBO Raad) en Gerard Ruis (ministerie van SZW). Wij danken hen hartelijk voor de prettige samenwerking.

Mireille Gemmeke
(projectleider Regioplan)

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting		I
1 Inleiding		1
1.1 Aanleiding		1
1.2 Onderzoeksvragen		1
1.3 Aanpak		2
1.4 Leeswijzer		5
2 Werkdruk en werkstress		7
2.1 Vragenlijst		7
2.2 Schaalscores en kengetallen in 2005 en 2007		8
2.3 Gevolgen hoge taakbelasting		12
2.4 Samenhang met achtergrondkenmerken		14
2.5 Vergelijking met andere beroepsgroepen		17
2.6 Overige vragen onderzoek 2007		19
2.7 Conclusies		21
3 Agressie en geweld op het werk		25
3.1 Vragenlijst		25
3.2 Prevalentie agressie en geweld		26
3.3 Daders		26
3.4 Gevolgen en effecten		27
3.5 Conclusies		29
4 Actuele ontwikkelingen		31
4.1 Implementatie nieuwe onderwijsconcept		31
4.2 Vrijemodel-taakbeleid		33
4.3 Resultaatverantwoordelijke teams		34
4.4 Conclusie		36
5 Conclusies		37
5.1 Doelstellingen Arboplusconvenant		37
5.2 Beantwoording onderzoeksvragen		37
Bijlagen		41
Bijlage 1 Deelnemende mbo-scholen		43
Bijlage 2 Methodische verantwoording		45
Bijlage 3 Vragenlijst		49

SAMENVATTING

- Aanleiding** In november 2000 sloten de sociale partners, de staatssecretaris van SZW en de minister van OCW een eerste Arboconvenant voor de sector Beroeps- onderwijs en Volwasseneneducatie (bve) af. Het convenant had een looptijd tot en met kalenderjaar 2004 en heeft een vervolg gekregen in een Arboplus- convenant dat op 1 juli 2007 afloopt. Het Arboplusconvenant richt zich, naast het verder uitrollen van de instrumenten die in de eerste periode zijn ontwikkeld, inhoudelijk op het verder terugdringen van verzuim en op de vermindering van werkdruk en van de blootstelling aan agressie en geweld. Eind 2005 is het eerste convenant geëvalueerd en is tevens een nulmeting uitgevoerd op de onderdelen werkdruk en agressie/geweld. Nu het Arboplus- convenant ten einde loopt, is het tijd voor de eindmeting naar ervaren werkdruk en agressie/geweld in de mbo-sector.
- Onderzoek** De Branchebegeleidingscommissie bve (BBC) heeft RegioPlan gevraagd de eindmeting werkdruk, agressie en geweld in de mbo-sector uit te voeren. In dit rapport worden de resultaten van dit onderzoek beschreven. In het onderzoek worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:
- 1. In welke mate ervaren docenten en het ondersteunend en beheers- personeel in de mbo-sector op dit moment (maart-april 2007) werkdruk?*
 - 2. In welke mate worden docenten en het ondersteunend en beheers- personeel in de mbo-sector op dit moment (maart-april 2007) geconfronteerd met agressie/geweld?*
 - 3. Is daarmee de doelstelling van het Arboplusconvenant om de ervaren werkdruk en de blootstelling aan agressie en geweld, ten opzichte van de situatie ten tijde van de nulmeting van eind 2005, terug te dringen, gerealiseerd?*
- Aanpak** *Benadering respondenten*
In het onderzoek is gebruikgemaakt van het verzekerdenbestand van het ABP (pensioenfonds). Van de zeventig instellingen hebben 39 scholen ons toestemming gegeven deze gegevens te gebruiken. Het ABP trok de steekproef waarna de medewerkers door ons op hun privéadres zijn benaderd met een enquête.
De steekproef is gestratificeerd getrokken, waarbij rekening is gehouden met de instellingsgrootte en de leeftijdsopbouw.
- De vragenlijst*
In de eindmeting is gebruikgemaakt van de vragenset van de monitor Arboconvenanten (MA) van het ministerie van SZW. Er is gebruikgemaakt van de modules 'Werkdruk en Werkstress' en 'Agressie en Geweld'. Daarnaast is een aantal vragen opgenomen over taakbelasting en de verhouding tussen lesgebonden en overige taken (voor onderwijzend personeel). Aanvullend is in de vragenlijst ingegaan op een aantal actuele ontwikkelingen.

Respons

Er zijn 3988 vragenlijsten uitgezet waarvan er 1231 zijn geretourneerd (31%). Als gevolg van de gestratificeerde steekproeftrekking bleken sommige groepen medewerkers oververtegenwoordigd in de respons. Met weging is hiervoor gecorrigeerd.

Resultaten werkdruk en werkstress

Toename
ervaren
werkdruk

Er is geen sprake van een afname van de ervaren werkdruk. Zowel het ondersteunend en beheerspersoneel (obp) als het onderwijzend personeel ervaren een stijging in het werktempo en de werkhoeveelheid. Dit geldt ook voor de emotionele belasting van werknemers, zij het in mindere mate. Bij het onderwijzend personeel wordt een (lichte) afname van de afwisseling in het werk waargenomen. De relatie met de leidinggevende is volgens het onderwijzend personeel verslechterd en het plezier in het werk is bij deze groep afgenomen. Obp'ers geven aan dat de zelfstandigheid in het werk de afgelopen twee jaar is toegenomen. Verder ervaren leidinggevendenden een hogere werkdruk dan hun niet-leidinggevende collega's. Ook mensen die meer overwerken rapporteren een hogere werkdruk. Het aantal medewerkers in de mbo-sector dat een verhoogd risico loopt op klachten is de afgelopen twee jaar gestegen onder zowel het onderwijzend personeel als het obp. Van het onderwijzend personeel geeft veertig procent aan dat de lesgebonden en niet-lesgebonden taken niet in balans zijn. Dertig procent van het onderwijzend personeel zou graag minder niet-lesgebonden taken hebben. Vijftig procent van alle respondenten krijgt naar eigen zeggen onvoldoende terugkoppeling van zijn leidinggevende. De doelstelling om de ervaren werkdruk in de mbo-sector terug te dringen is niet behaald.

Resultaten agressie en geweld

Agressie
en Geweld
onveranderd

Het percentage van de medewerkers in het mbo dat te maken heeft met lichamelijke agressie varieert van vijf procent onder het obp tot acht procent onder het onderwijzend personeel. Het percentage dat te maken heeft met serieuze bedreiging varieert van zes procent (obp) tot twaalf procent (onderwijzend personeel). Wel heeft dertig procent van de obp'ers en 41 procent van het onderwijzend personeel te maken met lastig gedrag als treiteren, negeren of discrimineren. Het onderwijzend personeel lijkt meer risico te lopen op agressie en geweld dan obp'ers. Er hebben zich geen veranderingen door de tijd voorgedaan. De doelstelling om het geweld en de agressie in de mbo-sector terug te dringen is niet behaald.

In het kader van de monitor sociale veiligheid van de MBO Raad is in 2006 eveneens onderzoek verricht op het terrein van agressie en geweld in het MBO zoals ervaren door medewerkers. De resultaten van dit onderzoek verschillen van die van het huidige onderzoek. De verschillen kunnen onder andere worden verklaard door de andere steekproefomvang en andere wijze van bevraging. De verschillen tussen de twee onderzoeken zijn overigens klein.

Impact docenten groot	<i>Actuele ontwikkelingen</i> De actuele ontwikkelingen in de mbo-sector hebben met name impact op onderwijzend personeel. Obp'ers 'voelen' minder van de veranderingen. Over het algemeen onderschrijft men de uitgangspunten van de verschillende vormen van onderwijsvernieuwing, maar is men kritisch over de uitvoering. Met het vrijemodel-taakbeleid heeft het merendeel van de respondenten geen ervaring. In ongeveer de helft van de bevraagde instellingen wordt gewerkt met resultaatverantwoordelijke teams. Met name door het onderwijzend personeel wordt het werk als gevolg van de veranderingen als belastender en minder leuk ervaren.
Doelstellingen niet behaald	<i>Conclusies</i> Er is in vergelijking met de nulmeting van eind 2005 geen sprake van een afname van de ervaren werkdruk, maar juist van een toename. Hoe dit komt is vooralsnog niet duidelijk, maar het is niet ondenkbaar dat de actuele ontwikkelingen in het mbo-onderwijs (deels) verantwoordelijk zijn voor de veranderingen in de ervaren werkdruk. Dit wil niet zeggen dat de inspanningen die zijn geleverd om de werkdruk terug te dringen, geen effect hebben gehad. We weten immers niet wat de gevolgen zouden zijn geweest als er niets was gedaan!
Ontwikke- lingen	Van een toe- of afname van ervaren geweld en agressie is geen sprake. Preventiegericht beleid en blijvende aandacht voor dit onderwerp zijn evengoed van belang. Ten behoeve van het toekomstig beleid verdient het aanbeveling de ontwikkelingen op het gebied van werkdruk, agressie en geweld nauwlettend te blijven volgen.

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding

In november 2000 sloten de sociale partners, de staatssecretaris van SZW en de minister van OCW een eerste Arboconvenant voor de sector Beroeps- onderwijs en Volwasseneneducatie (bve) af. Het convenant had een looptijd tot en met kalenderjaar 2004 en heeft een vervolg gekregen in een Arboplusconvenant dat op 1 juli 2007 afloopt. Het Arboplusconvenant richt zich, naast het verder uitrollen van de instrumenten die in de eerste periode zijn ontwikkeld, inhoudelijk op het verder terugdringen van verzuim en op de vermindering van werkdruk en de blootstelling aan agressie en geweld.

In 2000 is een 'nulmeting werkdruk' uitgevoerd. Eind 2005 is het eerste convenant geëvalueerd, waarbij wederom werkdruk en agressie zijn gemeten. De meting in 2005 geldt als eindmeting ten opzichte van 2000, en tevens als nulmeting voor het plusconvenant. Nu het Arboplusconvenant ten einde loopt, is het tijd voor de eindmeting naar ervaren werkdruk en agressie/geweld in de mbo-sector.

De Branchebegeleidingscommissie BVE (BBC) heeft RegioPlan gevraagd de eindmeting werkdruk, agressie en geweld in de bve-sector uit te voeren. In dit rapport worden de resultaten van dit onderzoek beschreven.

1.2 Onderzoeksvragen

In het Arboplusconvenant is een aantal kwantitatieve doelstellingen opgenomen ten aanzien van het ziekteverzuim. Daarnaast is opgenomen dat partijen 'streven naar vermindering van werkdruk bij instellingen en een vermindering van de blootstelling aan agressie en geweld'. Om vast te stellen of deze doelstelling is behaald, is de op dit moment door de werknemers ervaren werkdruk en blootstelling aan agressie/geweld afgezet tegen de 'nulmeting Arboplusconvenant werkdruk, agressie en geweld' die eind 2005 is uitgevoerd door TNO Kwaliteit van Leven in samenwerking met SKB Vragenlijstservices.¹ Bij de eindevaluatie is wat betreft de definities en instrumenten zoveel mogelijk aangesloten bij deze nulmeting.

In het onderzoek worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

1. *In welke mate ervaren docenten en het ondersteunend en beheerspersoneel in de mbo-sector op dit moment (maart-april 2007) werkdruk?*
2. *In welke mate worden docenten en het ondersteunend en beheerspersoneel in de mbo-sector op dit moment (maart-april 2007)*

¹ Frielink, S., Heinrich J. en L. Dijkstra (2006). *Nulmeting Arboplusconvenant werkdruk, agressie en geweld*. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp.

3. *Is daarmee de doelstelling van het Arboplusconvenant om de ervaren werkdruk en de blootstelling aan agressie en geweld ten opzichte van de situatie ten tijde van de nulmeting van eind 2005, terug te dringen, gerealiseerd?*

1.3 Aanpak

Het onderwijsveld heeft te maken met een hoge gemiddelde 'onderzoeksdruk'. Het was daarom zaak te zoeken naar een methode waarmee het veld zo min mogelijk wordt belast. De methode is bovendien zo ontworpen dat toekomstige metingen zoveel mogelijk op dezelfde wijze kunnen worden uitgevoerd. Het garanderen van een voldoende en betrouwbare respons, ook op de langere termijn, was daarbij een criterium, evenals het kunnen herhalen van de onderzoeksinstrumenten (de vragenlijst).

In tegenstelling tot het onderzoek in 2005 is ervoor gekozen om respondenten rechtstreeks aan te schrijven in plaats van getrapd via de instellingen. Dit reduceert de kans op steekproefuitval doordat instellingen geen medewerking verlenen om vragenlijsten uit te delen. De vragenlijst is vrijwel geheel opgebouwd uit modules van de monitor Arboconvenanten. Dit instrument is voor eenieder te gebruiken voor een herhaalde meting.² Enkele vragen die in 2005 overlaptten met die van de monitor Arboconvenanten om de overgang op dit algemeen toegankelijke instrument mogelijk te maken, waren dit keer overbodig en zijn niet gesteld.

Benadering van de respondenten

In de sector zijn momenteel volgens opgave van het ABP ruim 55.000 mensen werkzaam. We hebben het ABP gevraagd een steekproef te trekken uit dit totale aantal werknemers van mbo-instellingen en ons de namen en adressen van de mensen in de steekproef aan te leveren. Vervolgens hebben wij deze mensen op hun woonadres aangeschreven met de vraag deel te nemen aan het onderzoek. Voor het gebruik van deze adresgegevens hebben we vooraf de mbo-werkgevers om toestemming gevraagd. Hiertoe moest door het college van bestuur van de mbo-instelling (of een andere gemandateerde partij) een toestemmingsformulier worden ondertekend.³ Uiteindelijk hebben 39 van de 70 instellingen meegedaan aan het onderzoek (56%). Op deze instellingen zijn in totaal 34.500 mensen werkzaam, ze omvatten dus ongeveer twee derde van de sector in termen van werknemersaantallen. In bijlage 1 is het overzicht van deelnemende instellingen opgenomen. Redenen om niet deel te nemen waren drukte, de uitvoering van een (eigen) werkdrukmeting in dezelfde periode of het niet willen geven van toestemming voor het gebruik

² Hieraan verbindt het Ministerie van SZW enkele voorwaarden waaronder maximum steekproefomvang.

³ Hiertoe worden gerekend de ROC's, AOC's en vakopleidingen.

van adresgegevens van medewerkers. Met uitzondering van de provincie Drenthe zijn alle provincies in de steekproef vertegenwoordigd, waarmee de regionale spreiding nagenoeg optimaal is. De scholen bevinden zich in de grotere steden in stedelijke gebieden (Amsterdam, Rotterdam en Utrecht), maar ook in kleinere steden en in meer landelijke regio's (onder meer Veghel, Goes, Tiel). Daarbij zijn zowel grote als kleinere instellingen in de steekproef vertegenwoordigd: vijftien instellingen met meer dan duizend medewerkers, tien instellingen met vijfhonderd tot duizend medewerkers en veertien instellingen met vijfhonderd medewerkers of minder.

Steekproeftrekking

Er zijn 3988 vragenlijsten uitgezet. De steekproef is gestratificeerd getrokken, waarbij rekening is gehouden met de leeftijdsopbouw en de instellingsgrootte. Deze wijze van steekproeftrekking zorgt automatisch voor oververtegenwoordiging van bepaalde groepen, zodat ook deze groepen met zekerheid in onze steekproef zijn vertegenwoordigd. Voor deze oververtegenwoordiging is bij de analyses gecorrigeerd door middel van een weging. Voor de methodische verantwoording wordt verwezen naar bijlage 2.

Respons

Het totaal aantal geretourneerde vragenlijsten bedraagt 1231 (van de 3988), een respons van 31 procent. Dit is ruim voldoende om aan de strengste eis voor de omvang te voldoen. Daarbij zijn van de verschillende typen medewerkers voldoende vragenlijsten retour ontvangen (docenten, ondersteunend en beheerspersoneel en management), van zowel grote als kleine instellingen. Alle 39 bevraagde instellingen waren in de respons vertegenwoordigd. De resultaten van het onderzoek zijn hiermee representatief voor de populatie van werknemers in het mbo. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de respons in 2005 en 2007.

Tabel 1.1 Verdeling naar type personeel

	2005		2007	
	Absoluut	%	Absoluut	%
Onderwijzend personeel	354	43%	779	63%
Obp (excl. management)	onbekend	onbekend	370	31%
Management	onbekend	onbekend	78	6%
Obp (incl. management)	477	57%	448	37%
Totaal	831	100%	1227 ⁴	100%

De vragenlijst

In de eindmeting is gebruikgemaakt van de vragenset van de monitor Arboconvenanten (MA) van SZW. Er is gebruikgemaakt van de modules 'Werkdruk en Werkstress' en 'Agressie en Geweld'. Daarnaast is een aantal

⁴ Het totaal wijkt af van het eerdergenoemde aantal van 1231. Van vier respondenten is niet bekend tot welke categorie zij behoren.

vragen opgenomen over taakbelasting en de verhouding tussen lesgevende en overige taken (voor onderwijzend personeel). Aanvullend is in de vragenlijst ingegaan op een aantal actuele ontwikkelingen in de mbo-sector die mogelijk samenhangen met ervaren werkdruk. Voor de vragenlijst wordt verwezen naar bijlage 2.

Vergelijkbaarheid

In het onderzoek worden vergelijkingen gemaakt met het onderzoek dat is uitgevoerd in 2005. De periode tussen de meting in 2005 en 2007 betrof anderhalf jaar. Hoewel wij denken dat vergelijking goed mogelijk is, moeten in dit licht een aantal opmerkingen worden geplaatst.

De cijfers uit de meting van 2005⁵ hebben betrekking op 477 medewerkers obp en 354 docenten, werkzaam in 22 onderwijsinstellingen. In totaal werden 831 van de 2540 vragenlijsten geretourneerd, een respons van 39 procent. In het onderzoek dat in 2007 is uitgevoerd, hebben 39 instellingen deelgenomen en werden daarbinnen 1231 (31%) vragenlijsten geretourneerd. Per saldo is de respons in 2007 dus hoger.

Daarbij liggen de verhoudingen met 448 obp'ers en 779 docenten anders. Dit heeft te maken met de wijze van benadering. In 2005 zijn evenveel obp'ers als onderwijsgevenden aangeschreven met twee op de doelgroep afgestemde vragenlijsten. In het onderzoek in 2007 zijn alle medewerkers met dezelfde vragenlijst benaderd. Omdat op het kenmerk 'type personeel' (obp of onderwijzend) een aselechte trekking heeft plaatsgevonden,⁶ kan worden aangenomen dat de respons dezelfde verdeling als de populatie kent.⁷ Omdat de resultaten in 2005 op een andere verdeling zijn gebaseerd, zullen we onze uitspraken echter steeds baseren op de afzonderlijke groepen.

Verder dient te worden opgemerkt dat in het onderzoek in 2005 geen weging heeft plaatsgevonden voor relevante achtergrondkenmerken als leeftijd en instelling(sgrootte), hetgeen in 2007 wel is gedaan. Ook gezien het geringere aantal deelnemende scholen in 2005 ligt het risico van een vertekend beeld hiermee op de loer.

Al deze verschillen kunnen van invloed zijn op (de vergelijkbaarheid van) de resultaten. Bij de interpretatie moet hiermee dan ook rekening worden gehouden. Het is aan te bevelen bij vervolgonderzoek een vergelijkbare methode te hanteren en, indien nodig, te wegen voor relevante achtergrondkenmerken, zodat de resultaten één op één met elkaar kunnen worden vergeleken.

⁵ Frielink, S (TNO) , J. Heinrich (TNO) en I. Dijkstra (SBK Vragenlijst Services). TNO Kwaliteit van Leven, januari 2006. *Bve-sector: Eindmeting Arboconvenant Werkdruk en Nulmeting Arboplusconvenant werkdruk, agressie en geweld.*

⁶ In 2005 is uit beide groepen een even grote steekproef getrokken.

⁷ Zie ook: Cinop/MBO Raad (2007) *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2006.*

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken zal analoog aan de in de vragenlijst gebruikte thema's achtereenvolgens worden ingegaan op werkdruk en werkstress (hoofdstuk 2), agressie en geweld (hoofdstuk 3) en actuele ontwikkelingen (hoofdstuk 4). In het afsluitende hoofdstuk (5) zullen de drie hoofdvragen van het onderzoek worden beantwoord.

2 WERKDRUK EN WERKSTRESS

2.1 Vragenlijst

In dit hoofdstuk staan de door mbo-medewerkers ervaren werkdruk en werkstress centraal. Ervaren werkdruk en werkstress bestaan uit diverse deelaspecten die met behulp van de module 'Werkdruk en Werkstress' uit de monitor Arboconvenanten kunnen worden gemeten. Dit gebeurt met behulp van zogenoemde schalen; clusters van vragen (items) die een onderlinge samenhang vertonen en gezamenlijk een onderliggend verschijnsel meten. In tabel 2.1 is een overzicht opgenomen van de schalen waarvan in de vragenlijst gebruik is gemaakt, en het aantal items waaruit de schaal is opgebouwd.

Tabel 2.1 Deelaspecten werkdruk en werkstress

Schaal	
Werktempo en werkhoeveelheid	11
Emotionele belasting	7
Afwisseling in het werk	6
Zelfstandigheid in het werk	11
Relatie met directe leiding	9
Plezier in het werk	9
Herstelbehoefte	11

Voor een overzicht van de items per schaal wordt verwezen naar de vragenlijst in bijlage 3.

Van alle respondenten wordt een score op de schaal berekend, die voor dat deelaspect van werkdruk uitdrukt hoe sterk de respondent werkdruk ervaart. Om de hoogte van de ervaren werkdruk voor de hele groep uit te drukken, berekenen we de gemiddelde werkdruk. Per deelaspect maken we in dit hoofdstuk een vergelijking tussen gemiddelde werkdruk in de nulmeting en in de eindmeting. De schaalscores zijn genormeerd, wat wil zeggen dat alle schalen lopen van 0 tot 100, ongeacht het aantal items dat erin is opgenomen. Om een schaalscore te kunnen berekenen, is de voorwaarde dat de respondent minstens twee derde van de items in een schaal beantwoord heeft.

Voor een aantal schalen zijn referentiewaarden vastgesteld. Het gaat hierbij om een waarde waarvan is vastgesteld dat een persoon die boven deze waarde scoort een verhoogd risico op (negatieve) effecten van ervaren werkdruk loopt. De schalen waarvoor dit is vastgesteld zijn 'werktempo en werkhoeveelheid' en 'emotionele belasting' (zogenaamde kengetallen). Voor deze twee schalen presenteren we het verschil tussen de nulmeting en de eindmeting in het percentage werknemers dat boven de referentiewaarde

scoort. We zijn daarvoor nagegaan of de groep die boven de referentiewaarde scoorde bij de nulmeting, in de eindmeting groter dan wel kleiner is geworden. Daarnaast wordt een aantal gecombineerde kengetallen berekend, waarvoor in paragraaf 2.4 (gevolgen) ook vergelijkingen met 2005 worden gemaakt.

2.2 Schaalscores en kengetallen in 2005 en 2007

In deze paragraaf zal voor verschillende aspecten van werkdruk en werkstress een aantal schaalscores en kengetallen worden gepresenteerd voor zowel onderwijsgevend personeel als obp'ers in 2005 en 2007. Wanneer gevonden verschillen statistisch significant zijn zal, dit worden vermeld.¹

2.2.1 Werktempo en werkhoeveelheid

In zowel 2005 als 2007 is gevraagd naar de door werknemers ervaren werkdruk. Thema's die in dit verband aan de orde kwamen, zijn bijvoorbeeld het werktempo en de tijd die men heeft om zijn of haar werk goed te kunnen uitvoeren. Naarmate de gemiddelde schaalscore hoger is, is het ervaren werktempo en de ervaren werkhoeveelheid hoger.

Tabel 2.2 Schaalscores voor werktempo en werkhoeveelheid (n=2023)

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 351, 2007 = 767)	49,0	54,2*
Obp (incl. management) (n 2005 = 473, 2007 = 432)	41,8	43,9

De cijfers in bovenstaande tabel laten zien dat de schaalscores in 2007 hoger liggen dan in 2005. De stijging is het grootst onder het onderwijzend personeel. De gevonden verschillen bij het onderwijzend personeel zijn statistisch significant, de verschillen binnen de groep obp'ers niet.

De referentiewaarde voor de schaal 'werktempo en werkhoeveelheid' is vastgesteld op 57,57. In onderstaande tabel wordt weergegeven hoeveel procent van de werknemers boven deze referentiewaarde scoort in zowel de nul- als de eindmeting.

¹ Bij het vergelijken van schaalscores is gebruik gemaakt van een variantie-analyse en is een significantieniveau van 0,05 gehanteerd.

Tabel 2.3 Percentage in de risicogroep ten gevolge van werktempo en werkhoeveelheid

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 351, 2007 = 767)	31%	46%*
Obp (incl. management) (n 2005 = 473, 2007 = 432)	19%*	27%*

Ten opzichte van de meting in 2005 is het deel van het onderwijzend personeel dat in de risicogroep valt aanzienlijk gestegen met 15 procentpunt. Onder het obp is dit 8 procentpunt. Het verschil tussen de twee metingen is voor beide groepen statistisch significant. Bijna de helft van het onderwijsgevend personeel (46%) in het mbo-onderwijs behoort hiermee tot de risicogroep. Van het obp is dat met 27 procent meer dan een kwart.

2.2.2 Emotionele belasting

De score op het thema emotionele belasting is onder meer gebaseerd op vragen over het persoonlijk beroep dat op mensen wordt gedaan om hun werk uit te oefenen. Ook moeilijke contacten met derden (bijvoorbeeld deelnemers) komen hier aan de orde. Naarmate de gemiddelde schaalscore hoger is, is de emotionele belasting hoger.

Tabel 2.4 Schaalscores voor emotionele belasting

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 352, 2007 = 766)	37,0	38,7*
Obp (incl. management) (n 2005 = 471, 2007 = 431)	25,8	27,8*

Ook met betrekking tot de emotionele belasting van werknemers in het mbo zien we een (lichte) stijging ten opzichte van 2005. De stijging is minder groot dan die van het werktempo en de werkhoeveelheid, maar ze is voor beide groepen wel statistisch significant.

Tabel 2.5 Percentage in de risicogroep ten gevolge van emotionele belasting

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 352, 2007 = 766)	33%	39%
Obp (incl. management) (n 2005 = 471, 2007 = 431)	13%	17%

De referentiewaarde voor de schaal 'emotionele belasting' is vastgesteld op 38,20. Dat wil zeggen dat het onderwijzend personeel hier met een gemiddelde score van 38,7 procent boven zit. Ten opzichte van de meting in 2005 is het deel van het onderwijzend personeel dat in de risicogroep valt,

gestegen met 6 procentpunt naar 39 procent. Bij het obp zien we een stijging van 4 procentpunt. Het verschil tussen de twee metingen is voor beide groepen echter niet statistisch significant en kan daarmee op toeval berusten.

Niettemin loopt 39 procent van het onderwijzend personeel in het mbo-onderwijs een verhoogd risico op klachten ten gevolge van emotionele belasting. Onder obp'ers is dit risico met 17 procent aanzienlijk kleiner.

2.2.3 Afwisseling op het werk

De vragen die onder de noemer 'afwisseling op het werk' zijn gesteld, hebben betrekking op onder meer de mate waarin in het werk een beroep kan worden gedaan op iemands vaardigheden en bijvoorbeeld de mate waarin men eigen inbreng in zijn werkzaamheden heeft. Naarmate de schaalscore hoger is, ondervindt een persoon minder afwisseling in zijn of haar werk.

Tabel 2.6 Schaalscores voor afwisseling in het werk

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 353, 2007 = 762)	29,3	31,5*
Obp (incl. management) (n 2005 = 474, 2007 = 430)	38,2	37,4

Uit bovenstaande cijfers kan worden opgemaakt dat er zich voor wat betreft de afwisseling in het werk geen grote veranderingen hebben voorgedaan tussen 2005 en 2007. Onder het ondersteunend personeel is sprake van een lichte daling. Bij het onderwijzend personeel zien we een lichte stijging. Alleen de stijging onder het onderwijsgevend personeel blijkt statistisch significant.

2.2.4 Zelfstandigheid in het werk

De vragen die in dit verband zijn gesteld, hebben onder meer betrekking op het zelfstandig kunnen indelen van de eigen werkzaamheden. Ook de vrijheid in de wijze waarop uitvoering kan worden gegeven aan deze werkzaamheden komt hierin terug. Naarmate de schaalscores hoger zijn, wordt er minder zelfstandigheid in het werk ervaren.

Tabel 2.7 Schaalscores zelfstandigheid in het werk

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 353, 2007 = 765)	48,8	50,2
Obp (incl. management) (n 2005 = 473, 2007 = 426)	38,5	35,9*

Voor de zelfstandigheid in het werk doen zich verschillende veranderingen voor. De score bij het onderwijzend personeel stijgt licht, bij obp'ers is juist

sprake van een daling. De stijging bij het onderwijzend personeel is statistisch niet significant, de daling bij obp'ers wel. Dit wil zeggen dat obp'ers in 2007 meer zelfstandigheid in hun werk ervaren dan in 2005. Aanvullend zijn we nagegaan hoe de scores in 2007 zijn verdeeld voor het management en de overige obp'ers. Het management blijkt lager te scoren dan de overige obp'ers (met schaalscores van respectievelijk 31,1 en 36,4) en ervaart daarmee dus een grotere zelfstandigheid dan de niet-managers, maar dit verschil is niet statistisch significant.

2.2.5 Relatie met de directe leiding

In deze schaal komen de verschillende aspecten van de relatie met de leidinggevende aan de orde. Hierbij kan worden gedacht aan de hulp die iemand van zijn leidinggevende verwacht, of de mate waarin iemand zich door zijn leidinggevende gewaardeerd voelt. Naarmate de schaalscore hoger is, wordt de relatie met de leidinggevende als minder positief ervaren.

Tabel 2.8 Schaalscores relatie met de leidinggevende

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 350, 2007 = 765)	24,8	31,5*
Obp (incl. management) (n 2005 = 474, 2007 = 427)	21,9	23,6

Voor wat betreft de vergelijking tussen 2005 en 2007 blijkt bij het onderwijzend personeel sprake van een relatief sterke stijging van 6,7 punten op een schaal van 100. Deze stijging blijkt statistisch significant. De stijging bij de obp'ers is geringer en niet significant. Ook hier is een uitsplitsing gemaakt naar management en niet-management, maar hier werden geen significante verschillen gevonden.

2.2.6 Plezier in het werk

In dit verband is gevraagd of men tegen zijn werk opziet, het juist prettig vindt om aan de werkdag te beginnen en of men zijn werk boeiend vindt. Een hogere score op deze schaal betekent dat men gebrek aan plezier ervaart.

Tabel 2.9 Schaalscores plezier in het werk

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 346, 2007 = 764)	11,6	15,5*
Obp (incl. management) (n 2005 = 472, 2007 = 416)	13,0	11,5

Vergeleken met de eerder gepresenteerde schaalscores zijn de scores op de schaal 'plezier in het werk' relatief laag. Dit betekent dat men over het

algemeen plezier heeft in zijn of haar werk (de maximale score is 100). Voor wat betreft de vergelijking tussen 2005 en 2007 blijkt sprake van een significante stijging onder het onderwijzend personeel, wat betekent dat het plezier in het werk is verminderd. De daling van de score onder het obp is niet statistisch significant.

2.2.7 Herstelbehoefte

De herstelbehoefte is de laatste² schaalscore die in het kader van ervaren werkdruk en werkstress kan worden berekend. Achterliggende items zijn onder meer de mate waarin werknemers na werktijd tijd nodig hebben zich te herstellen of juist de mate waarin men zich na het werk fit voelt.

Tabel 2.10 Schaalscores herstelbehoefte

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 345, 2007 = 755)	44,3	48,4
Obp (incl. management) (n 2005 = 467, 2007 = 412)	30,1	29,0

Op het eerste gezicht lijkt er sprake van een stijging onder het onderwijzend personeel en een daling bij het obp. Deze veranderingen zijn echter niet statistisch significant en kunnen daarmee op toeval berusten.

2.3 Gevolgen hoge taakbelasting

Als gevolg van een als hoog ervaren werkdruk kunnen allerlei klachten optreden, zoals emotionele uitputting, geen plezier in het werk en bijvoorbeeld verzuim. Hierop wordt ingegaan in deze paragraaf.

² In paragraaf vier wordt ook nog een aantal (gecombineerde) scores berekend.

Tabel 2.11 Percentage dat aangeeft last te hebben van klachten als gevolg van werkdruk en werkstress

	Docenten		Obp'ers	
	2005	2007	2005	2007
Verzuimd van het werk (n 2005 = 816, 2007 = 1181)	18,2%	26,8%*	11,1%	14,4%
Langer dan 4 weken verzuimd van het werk (n (n 2005 = 811, 2007 = 1178)	4,4%	6,8%	3,4%	4,3%
Minder goed gefunctioneerd (n 2005 = 804, 2007 = 1173)	52, 8%	56,7%	34,3%	36,5%
Langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd (n 2005 = 814, 2007 = 1171)	12,2%	13,1%	5,1%	6,0%
Plezier in het werk verloren (n 2005 = 816, 2007 = 1169)	33,9%	39,7%	22,0%	27,3%
Serius overwogen van baan te veranderen (n 2005 = 804, 2007 = 1172)	30,1%	40,3%*	23,8%	23,1%

De cijfers in tabel 2.11 illustreren dat het aantal medewerkers dat aangeeft gevolgen te ondervinden van hoge werkdruk lijkt te zijn gestegen de afgelopen twee jaar. De stijgingen zijn het sterkst onder het onderwijzend personeel. Echter, alleen het verzuim onder onderwijzend personeel en het aantal van hen dat serieus heeft overwogen van baan te veranderen, is statistisch significant toegenomen. De overige verschillen onder zowel het obp als het onderwijzend personeel kunnen dus op toeval berusten.³

Klachten als gevolg van ervaren werkdruk en werkstress kunnen worden uitgedrukt in een kengetal. In onderstaande tabel wordt weergegeven welk deel van de medewerkers in het mbo een verhoogd risico heeft om klachten te ontwikkelen als gevolg van werkstress en werkdruk.

Tabel 2.12 Percentage in de risicogroep klachten werkstress

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 354, 2007 = 754)	43%	50%*
Obp (incl. management) (n 2005 = 467, 2007 = 412)	26%	26%

Bij het obp valt een kwart van de medewerkers in de risicogroep, bij het onderwijsgevend personeel de helft. Voor docenten is de stijging tussen 2005 en 2007 statistisch significant. Bij het obp heeft zich geen verandering door de tijd voorgedaan.

³ Er is een Chi-kwadraattoets uitgevoerd waarbij het significantieniveau voor een tweezijdige toets is gebruikt. Dit is gebruikelijk wanneer men vooraf geen richting van het verband veronderstelt. Gaat men echter uit van een eenzijdige toets (omdat men bijvoorbeeld een stijging verwacht) dan is het verschil tussen 2005 en 2007 op het item 'heeft de afgelopen twaalf maanden u als gevolg van werkdruk en werkstress uw plezier in het werk verloren voor docenten en voor obp'ers wel significant ($p = 0,39$ bij beide groepen).

Tabel 2.13 Percentage in de risicogroep klachten werkstress en werkdruk

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 342, 2007 = 753)	21%	32%*
Obp (incl. management) (n 2005 = 463, 2007 = 410)	9%	16%*

In bovenstaande tabel wordt het aandeel medewerkers in het mbo beschreven dat behoort tot de risicogroep 'klachten werkstress als geval van ervaren werkdruk'. Hierbij worden de grenswaarden van het kengetal 'ervaren werkdruk' (57,57) gecombineerd met de grenswaarde voor het kengetal 'werkstress' (54,54). Wanneer deze beide grenswaarden bereikt of overschreden worden, is er sprake van een verhoogd risico.

Het percentage van het onderwijsgevend personeel dat tot de risicogroep moet worden gerekend voor een combinatie van ervaren werkdruk en werkstress is in 2007 32 procent, bij het obp is dit 16 procent. Bij beide groepen is sprake van een statistisch significante stijging tussen 2005 en 2007.

Tabel 2.14 Percentage in de risicogroep klachten werkstress en emotionele belasting

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 343, 2007 = 751)	21%	26%
Obp (incl. management) (n 2005 = 462, 2007 = 411)	7%	8%

Het risico op werkstress in combinatie met emotionele belasting wordt berekend op basis van de scores voor de kengetallen 'werkstress' (57,57) en 'emotionele belasting' (38,20). Bij overschrijding van de grenswaarden van beide scores wordt men tot de risicogroep gerekend. Voor het onderwijzend personeel is dit 26 procent, voor het obp 8 procent. De veranderingen door de tijd zijn echter statistisch niet significant.

2.4 Samenhang met achtergrondkenmerken

Om na te gaan wat mogelijke andere oorzaken zijn van werkdruk en werkstress wordt in deze paragraaf voor een aantal achtergrondkenmerken de samenhang met de eerder berekende schaalscores bezien. Dit wordt gedaan voor de gegevens in 2007. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen obp en onderwijzend personeel.

2.4.1 Overwerk

Het eerste kenmerk waarmee een vergelijking plaatsvindt, is de mate waarin men overwerkt.

Tabel 2.15 Samenhang schaalscores met overwerk

Overwerk	Docenten			Obp		
	Nooit	Incidenteel	Structureel	Nooit	Incidenteel	Structureel
Afwisseling in het werk (n docenten =760, obp = 422)	33,2	32,3	29,5*	48,6	36,2	29,8*
Emotionele belasting (n docenten =764, obp = 423)	38,8	38,2	39,1	18,7	27,3	36,5*
Werktempo en werkhoeveelheid (n docenten =765, obp = 425)	48,7	51,1	60,8*	30,6	42,5	59,0*
Zelfstandigheid in het werk (n docenten =762, obp = 418)	47,4	50,4	51,4*	36,8	36,0	35,7
Relatie met leidinggevende (n docenten =762, obp = 419)	30,0	30,8	33,1	17,1	22,9	30,5*
Plezier in het werk (n docenten =762, obp = 408)	18,3	14,9	14,8	15,0	9,7	11,5
Herstelbehoefte (n docenten = 753, obp = 404)	46,3	46,3	52,5*	17,6	26,4	44,7*

* Significant bij een alpha van 0,05. Een * in de kolom 'structureel' betekent dat de groepen die nooit, incidenteel en structureel overwerken significant van elkaar verschillen in de scores op de afzonderlijk items.

De cijfers in bovenstaande tabel laten zien dat er sprake is van een (sterke) onderlinge samenhang van de mate waarin men overwerkt enerzijds en de schaalscores op de verschillende items anderzijds. Naarmate men vaker overwerkt, blijkt men hoger te scoren op de schaal 'werktempo en werkhoeveelheid' en op de schaal 'herstelbehoefte'. Voor docenten blijkt er ook samenhang met de mate waarin men zelfstandigheid in het werk ervaart: hoe meer men overwerkt, des te minder zelfstandigheid ervaart men. Voor het obp blijkt een samenhang te bestaan tussen overwerk en emotionele belasting: hoe vaker men overwerkt, des te hoger scoort men op deze schaal. Afwisseling in het werk hangt voor beide groepen negatief samen met overwerk: naar mate men vaker overwerkt, ervaart men dus kennelijk wel meer afwisseling in het werk.

Verder valt op dat de verschillen in schaalscores bij het obp veel meer uiteenlopen dan bij het onderwijsgevend personeel. Dit zal (deels) samenhangen met de verschillen in functies binnen de categorie obp.

2.4.2 Leiding geven

Om na te gaan of dit inderdaad het geval is, worden in de volgende tabel de schaalscores gegeven van leidinggevers versus niet-leidinggevers.

Tabel 2.16 Samenhang schaalscores met al dan niet leiding geven

Schaalscore Leidinggevend	Docenten		Obp	
	Nee	Ja	Nee	Ja
Afwisseling in het werk (n docenten =760, obp = 422)	31,7	29,2	41,4*	25,78*
Emotionele belasting (n docenten =764, obp = 423)	38,7	37,3	24,1*	37,4*
Werktempo en werkhoeveelheid (n docenten =765, obp = 425)	54,0	57,0	39,8*	55,5*
Zelfstandigheid in het werk (n docenten =762, obp = 418)	50,6*	45,5*	36,3	34,5
Relatie met leidinggevende (n docenten =762, obp = 419)	31,2	33,8	22,4*	27,4*
Plezier in het werk (n docenten =762, obp = 408)	16,1*	8,3*	11,3	11,5
Herstelbehoefte (n docenten= 753, obp = 404)	48,8	48,8	25,0*	40,1*

De tabel laat zien dat de samenhang ook optreedt met het al dan niet hebben van een leidinggevende functie. Leidinggevende obp'ers ervaren significant meer afwisseling in hun werk, maar hun werk is emotioneel belastender dan dat van hun niet-leidinggevende collega's, het werktempo ligt hoger en de herstelbehoefte is groter. De relatie met hun leidinggevende ervaren ze als slechter dan hun niet-leidinggevende collega's.

Bij het onderwijzend personeel zijn de verschillen kleiner, wat vanzelfsprekend samenhangt met de geringere verschillen in taken. Het valt op dat leidinggevende docenten significant meer zelfstandigheid én meer plezier in hun werk ervaren dan niet-leidinggevende docenten.

2.4.3 Dienstverband

Tot slot is nog nagegaan in hoeverre de ervaren werkdruk samenhang vertoont met de tijd dat men werkzaam is. Omdat wij uitsluitend over gegevens beschikken over het dienstverband bij de instelling waar men werkzaam is (en niet over het totale dienstverband of het dienstverband in de sector), is besloten het geboortecohort te gebruiken als indicator voor het aantal jaren dat men werkzaam is. Hierbij is net als bij de voorgaande samenhangen gekeken naar het jaar 2007. Gekeken is of de medewerkers in de sector die vóór 1957 zijn geboren hogere schaalscores hebben dan hun collega's die in 1957 of later zijn geboren. De achterliggende idee is dat naar mate men langer in het arbeidsproces zit, men veranderingen eerder als belastend en/of stressvol ervaart dan wanneer men minder lang in het arbeidsproces zit.

De volgende tabel geeft een overzicht van het aandeel medewerkers in de risicogroep voor het onderwijzend personeel en het obp.

Tabel 2.17 Samenhang schaalscores met leeftijd

Leeftijd	Docenten		Obp	
	50-	50+	50-	50+
Afwisseling in het werk (n docenten =753, obp = 425)	30,8	32,2	38,9	35,3*
Emotionele belasting (n docenten =757, obp = 426)	38,6	38,5	25,4	31,0*
Werktempo en werkhoeveelheid (n docenten =758, obp = 427)	53,1	54,9	40,7	48,3*
Zelfstandigheid in het werk (n docenten =756, obp = 421)	49,4	50,7	35,3	36,9
Relatie met leidinggevende (n docenten =756, obp = 422)	29,2	33,4*	23,3	23,9
Plezier in het werk (n docenten =755, obp = 412)	14,0	16,2	11,7	11,3
Herstelbehoefte (n docenten= 746, obp = 407)	47,3	49,1	25,4	33,8*

De cijfers in de tabel laten zien dat binnen de categorie 'docenten' de werkdruk onder jongeren niet anders wordt ervaren dan onder ouderen. Alleen het verschil tussen de schaalscores op het thema 'relatie met leidinggevende' is bij deze groep significant. De vijftigplussers onder het onderwijzend personeel ervaren deze relatie als meer problematisch dan hun jongere collega's. Bij het obp, dat in het algemeen minder werkdruk ervaart, zijn de verschillen tussen jonge en oudere medewerkers groter. Medewerkers boven de vijftig jaar ervaren meer emotionele belasting in hun werk dan hun jongere collega's, vinden het werktempo en de werkhoeveelheid hoger respectievelijk groter en hebben een grotere herstelbehoefte. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ouderen veelal vaker een leidinggevende functie zullen bekleden, hetgeen gepaard gaat met een hogere ervaren werkdruk (zie het verband eerder in deze paragraaf). Op het thema 'afwisseling in het werk' scoren vijftigplussers juist lager dan hun jongere collega's. Verder valt op dat zowel de jongere als de oudere medewerker in het obp een hogere schaalscore heeft op dit thema dan de docenten.

2.5 Vergelijking met andere beroepsgroepen

Om de cijfers in een bredere context te kunnen plaatsen, is gezocht naar vergelijkingsmateriaal over werkdruk in andere (vergelijkbare) sectoren. Goede referentiedata op basis van de monitor Arboconvenanten blijken voor vergelijkbare sectoren echter niet voorhanden. Dit heeft onder meer te maken met de vragen die zijn gesteld, de populatie die is bevraagd en de periode waarin dit is gebeurd. Om toch een beeld te schetsen van de werkdruk in andere sectoren wordt hierna een aantal van deze studies kort besproken.

In het kader van de evaluatie 'Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen'⁴ is nagegaan of er sprake is van een reductie van de werkdruk. Dit bleek voor alle onderzochte onderwijssectoren (basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs) het geval. Bij het onderwijzend personeel varieerde de afname van 16 procent tot 29 procent, afhankelijk van de sector en het item. Bij het obp was de afname met 17 procent tot 50 procent op de meeste items nog groter. Op een van de items (bij werk belast door de tijd die beschikbaar is om het werk goed voor te bereiden) is echter sprake van een toename van de gemiddelde scores, variërend per sector van 11 procent tot 36 procent. De in dit onderzoek gehanteerde bevraging verschilt echter van de bevraging in voorliggend onderzoek, waardoor een één-op-één-vergelijking tussen de resultaten in het basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs enerzijds en die in het mbo-onderwijs anderzijds niet mogelijk is. Mogelijk worden met het gebruik van andere items andere uitkomsten bereikt. Daarbij merken de auteurs van de 'Evaluatie Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen' zelf op dat bij de betrouwbaarheid een aantal kanttekeningen moet worden geplaatst vanwege de verschillen in de onderzoekspopulaties in de twee onderzochte jaren (als gevolg waarvan de vergelijkbaarheid in twijfel wordt getrokken) en de wijze waarop bepaalde variabelen zijn geoperationaliseerd.

In het kader van het Arboconvenant Ziekenhuizen verscheen in december 2006 een eindevaluatie.⁵ Doelstelling van het convenant was dat een te hoge psychische belasting en werkdruk met tenminste 20 procent moest worden gereduceerd ten opzichte van 2002 in een periode van 24 maanden. Deze doelstelling was destijds niet gehaald. Omdat geen actuelere gegevens beschikbaar zijn (de gegevens in deze evaluatie hebben betrekking op de periode 2002 tot 2005) zijn deze gegevens niet zonder meer te vergelijken met die in voorliggend onderzoek. Daarbij is vergelijking lastig vanwege de verschillen in bevragsmethodiek. Hetzelfde geldt voor de evaluatie van het Arboconvenant GGZ. Hoewel in het onderzoek aanwijzingen worden gevonden voor een positieve ontwikkeling ten aanzien van de psychische belasting en werkdruk tijdens de looptijd van het Arboconvenant, zijn de beschikbare gegevens beperkt en leiden ze niet tot een eenduidig beeld.⁶

⁴ Caljé, D. e.a. Eindrapportage Evaluatie Arboconvenant Onderwijs en Wetenschappen. *Verzuimbegeleiding en reïntegratie en preventie psychische belasting (werkdruk) in het Primair en Voortgezet Onderwijs*. Utrecht, 2006.

⁵ Félicie van Vree en Peter Bolhuis. Arboconvenant Ziekenhuizen. Eindevaluatie Onderzoek, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Research voor Beleid bv. Uitgave in de Arboconvenantenreeks. Den Haag, december 2006.

⁶ S. van der Kemp, F. van Vree, N. Knibbe, H. Knibbe. Arboconvenant GGZ. Eindevaluatie Onderzoek, uitgevoerd in opdracht van de Sectorfondsen Zorg en Welzijn. Research voor Beleid en LOCOmotion. Uitgave in de Arboconvenantenreeks. Den Haag, december 2006.

In de eindevaluatie Arboconvenant Gehandicaptenzorg ten slotte (2005)⁷ wordt geconcludeerd dat voor het arbeidsrisico psychische belasting en werkdruk de 10 procent-reductiedoelstelling binnen de convenantperiode niet is behaald. Ook hier geldt echter dat gebruik is gemaakt van een andere manier van bevragen en wordt de vergelijkbaarheid van de gegevens door de tijd in twijfel getrokken.

2.6 Overige vragen onderzoek 2007

In voorliggend onderzoek is in tegenstelling tot het onderzoek in 2005 geen gebruikgemaakt van schaalscores voor (niet-)lesgebonden taken en contacten met collega's. De thema's zijn wel in de vragenlijst opgenomen, maar de vraagstelling wijkt af van die in 2005. Er is dan ook geen vergelijking met 2005 mogelijk. In deze paragraaf komen deze thema's aan de orde.

2.6.1 Verhouding lesgebonden en niet-lesgebonden taken

In het onderzoek is de respondenten gevraagd aan te geven hoe de verhouding is tussen lesgebonden en niet-lesgebonden taken. Deze vraag is uitsluitend voorgelegd aan het onderwijsgevend personeel in 2007. De respondenten hebben in procenten aangegeven welk deel van hun werkzaamheden uit lesgebonden taken bestaat en welk deel uit niet-lesgebonden taken. Op basis van de opgegeven percentages is de ratio lesgebonden/niet-lesgebonden taken berekend. Een ratio van 1 betekent dat het aandeel lesgebonden taken even groot is als het aandeel niet-lesgebonden taken. Een ratio onder de 1 betekent dat het aantal lesgebonden taken kleiner is, een ratio boven de 1 wil zeggen dat het aandeel lesgebonden taken in verhouding groter is dan het aantal niet-lesgebonden taken.

Tabel 2.15 Lesgebonden en niet-lesgebonden taken docenten (n=729)

Ratio (lesgebonden/niet-lesgebonden taken)	Absoluut	%
0,05-0,50	99	13,5
0,50-1,00	191	26,1
1,00-1,50	118	16,2
1,50-3,00	115	15,8
3,00 en meer	206	28,3
Totaal	729	100,0

De gegevens in voorgaande tabel illustreren dat de verhouding lesgebonden taken/niet-lesgebonden taken per docent sterk verschilt. Hoewel 60 procent van het onderwijsgevend personeel minimaal evenveel lesgebonden taken als niet-lesgebonden taken heeft (een takenratio van 1 of hoger) en 44 procent

⁷ Bureau Bartels B.B. Eindevaluatie Arboconvenant gehandicaptenzorg in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amersfoort, 2005.

minimaal 60 procent lesgebonden taken heeft (een ratio van 1,5 of hoger), geldt voor bijna 40 procent dat het aantal niet-lesgebonden taken de lesgebonden taken overstijgt.

Om te bepalen hoe docenten aankijken tegen hun takenpakket en in het bijzonder de verhouding lesgebonden taken en niet-lesgebonden taken is ze een aantal stellingen voorgelegd.

Tabel 2.16 Lesgebonden en niet-lesgebonden taken docenten

Balans	Ja		Nee	
	Abs.	%	Abs.	%
Mijn lesgebonden en niet-lesgebonden taken zijn in balans (n = 765)	458	59,8	307	40,2
Mijn niet-lesgebonden taken vind ik interessant (n = 754)	605	80,2	149	19,8
De niet-lesgebonden taken zijn eerlijk verdeeld over alle collega's (n = 750)	311	41,5	439	58,5
Ik heb meer lesgebonden taken dan gemiddeld in mijn functie (n = 757)	249	32,9	508	67,1
Ik zou graag minder niet-lesgebonden taken willen hebben (n = 760)	240	31,7	518	68,3

Uit de gegevens in de tabel kan worden opgemaakt dat lesgebonden en niet-lesgebonden taken een belangrijk issue zijn. Van de medewerkers geeft 40 procent aan dat de lesgebonden en niet-lesgebonden taken niet in balans zijn. Hoewel vier van de vijf medewerkers zijn of haar niet-lesgebonden taken interessant vindt, zou toch bijna een derde van het onderwijsgevend personeel minder niet-lesgebonden taken willen hebben. Overigens bestaat er geen eensluidende definitie van niet-lesgebonden taken. Het kan zowel zelfgekozen taken betreffen (zoals een mentoraat, het begeleiden van stages) als min of meer 'opgelegde' taken (zoals administratie en overleg). In hoeverre men hiermee beide type taken bedoelt of dat het vooral de min of meer 'opgelegde' taken betreft, kan met deze gegevens niet worden bepaald.

2.6.2 Contacten met collega's en leidinggevende

Ten slotte is gevraagd naar de contacten met collega's en de leidinggevende. Onderstaande tabel geeft de verdeling van de antwoorden weer op de vier stellingen die in dit verband aan de respondenten zijn voorgelegd.

Tabel 2.17 Contacten met collega's en leidinggevende (2007)

	Ja		Nee	
	Abs.	%	Abs.	%
Ik vind een goede verstandhouding met collega's belangrijk (n = 1185)	1183	99,8	2	0,2
Ik heb een goede verstandhouding met de meeste van mijn collega's (n= 1184)	1170	98,8	114	1,2
Ik hecht veel waarde aan terugkoppeling van mijn leidinggevende (n=1182)	1036	87,6	146	12,4
Ik krijg voldoende terugkoppeling van mijn leidinggevende (n = 1170)	565	48,3	605	51,7

Wat betreft de contacten met collega's is het oordeel positief. Nagenoeg alle werknemers in de mbo-sector vinden een goed contact met collega's van belang en bijna iedereen ervaart de contacten ook als goed.

Voor wat betreft de terugkoppeling van leidinggevend zien we een ander beeld. Ook hier geldt dat het merendeel terugkoppeling van belang vindt, maar meer dan de helft vindt deze onvoldoende. Interessant is nu of deze terugkoppeling door zowel docenten als obp'ers als onvoldoende wordt ervaren.

Tabel 2.18 Terugkoppeling leidinggevende voor docenten en obp in 2007 (n=1170)

	Ja, voldoende		Nee, onvoldoende	
	Abs.	%	Abs.	%
Onderwijzend personeel	331	43,6*	428	56,4*
Obp (incl. management)	234	56,9*	177	43,1*

Wanneer we onderscheid maken tussen obp'ers en docenten valt op dat docenten vaker ontevreden zijn over de terugkoppeling van hun leidinggevende dan obp'ers. Na uitvoering van een Chi-kwadraattoets blijkt dit verschil statistisch significant.⁸ Managers zijn hierover positiever dan niet-managers (67% voldoende, versus 56% van het overige obp), maar de verschillen zijn statistisch niet significant.

2.7 Conclusies

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de in de voorgaande paragrafen gepresenteerde schaalscores en kengetallen. De paragraaf wordt afgesloten met de belangrijkste conclusies van het hoofdstuk.

⁸ Chi-kwadraat = 19,0, alpha = 0,000.

Tabel 2.19 Schaalscores en kengetallen samengevat

	Docenten		Obp'ers	
	2005	2007	2005	2007
Werktempo en werkhoeveelheid (score op schaal 1-100)	49,0	54,2*	42	44
Risicogroep werktempo en werkhoeveelheid (in%)	31%	46%	19%	27%
Schaalscore emotionele belasting (score op schaal 1-100)	37,0	38,7*	25,8	27,8*
Risicogroep emotionele belasting (in %)	33%	39%	13%	17%
Afwisseling in het werk (score op schaal 1-100)	29,3	31,5*	38,2	37,4
Zelfstandigheid in het werk (score op schaal 1-100)	48,8	50,2	38,5	35,9*
Relatie met directe leiding (score op schaal 1-100)	24,8	31,5*	21,9	23,6
Plezier in het werk (score op schaal 1-100)	11,6	15,5*	13,0	11,5
Herstelbehoefte (score op schaal 1-100)	44,3	48,4	30,1	29,0
Risicogroep klachten werkstress (in %)	43%	50%*	26%	26%
Risicogroep klachten werkstress en werkdruk (in %)	21%	32%*	9%	16%*
Risicogroep klachten werkstress en emotionele belasting (in %)	21%	26%	7%	8%

- Er is geen sprake van een afname van de ervaren werkdruk. Zowel obp'ers als het onderwijzend personeel ervaren een stijging in het werktempo en de werkhoeveelheid. Dit geldt ook voor de emotionele belasting van werknemers, zij het in mindere mate. Voor wat betreft de afwisseling in het werk hebben zich onder het obp geen significante veranderingen voorgedaan, bij het onderwijzend personeel wordt een (lichte) afname van de afwisseling in het werk waargenomen. De herstelbehoefte is voor beide groepen ongewijzigd gebleven. De relatie met de leidinggevende is volgens het onderwijzend personeel verslechterd en het plezier in het werk is bij deze groep afgenomen. Bij het obp zijn op deze thema's geen veranderingen waargenomen. Wel geven obp'ers aan dat de zelfstandigheid in het werk de afgelopen twee jaar is toegenomen; voor het onderwijzend personeel is deze ongewijzigd.
- Leidinggevendenden ervaren een hogere werkdruk dan hun niet-leidinggevende collega's. Ook mensen die meer overwerken, rapporteren een hogere werkdruk.
- Het aantal medewerkers in de mbo-sector dat een verhoogd risico loopt op klachten is de afgelopen twee jaar gestegen onder zowel het onderwijzend personeel als het obp. Het aantal medewerkers met een verhoogd risico op een combinatie van werkstress en ervaren werkdruk is in beide groepen

eveneens significant gestegen. Het aantal medewerkers met een verhoogd risico op een combinatie van ervaren werkdruk en emotionele belasting is niet gewijzigd.

- Van het onderwijzend personeel geeft veertig procent aan dat de lesgebonden en niet-lesgebonden taken niet in balans zijn. Dertig procent zou graag minder niet-lesgebonden taken hebben. Van alle respondenten krijgt naar eigen zeggen de helft onvoldoende terugkoppeling van zijn leidinggevende.
- De doelstelling om de ervaren werkdruk in de mbo-sector terug te dringen, is niet behaald.

3 AGRESSIE EN GEWELD OP HET WERK

3.1 Vragenlijst

In dit hoofdstuk staat agressie en geweld op het werk centraal. Met de module 'Agressie en Geweld' uit de monitor Arboconvenanten kunnen diverse aspecten van agressie en geweld worden gemeten. Net als bij de module 'Werkdruk en Werkstress' gebeurt dit met behulp van schalen. In tabel 3.1 is een overzicht opgenomen van de schalen waarvan in de vragenlijst is gebruik gemaakt. Voor drie schalen is een referentiewaarde vastgesteld en worden kengetallen berekend. De volgende deelaspecten kwamen in de vragenlijst aan bod:

Tabel 3.1 Deelaspecten agressie en geweld

	Aantal vragen
Lichamelijke agressie	2
Serieuze bedreiging tijdens het werk	2
Lastig gedrag en pesten tijdens het werk	2
Letsel en klachten ten gevolge van agressie en geweld tijdens het werk	4

In de vragenlijst is gevraagd naar het aantal keer dat men in de afgelopen twaalf maanden te maken heeft gehad met verschillende vormen van agressie. Voor een overzicht van de vragen en de toelichting hierbij wordt verwezen naar de vragenlijst in bijlage 3.

Monitor sociale veiligheid

In het kader van de monitor Sociale Veiligheid van de MBO Raad is in 2006 eveneens onderzoek verricht op het terrein van agressie en geweld in het mbo zoals ervaren door medewerkers.¹ De resultaten van dit onderzoek verschillen van die van het huidige onderzoek. De verschillen kunnen onder andere worden verklaard door de andere steekproefomvang en andere wijze van bevraging. Het onderzoek van Cinop en de MBO Raad heeft betrekking op een groter aantal respondenten maar een kleiner aantal instellingen. In dat onderzoek worden aspecten van geweld en agressie apart bevraagd waar de monitor Arboconvenanten ze in een vraag of instrument samenvoegt, of andersom. Een derde verschil is de periode waarover wordt vergeleken, namelijk 2004 met 2006 in plaats van 2005 met 2007. De verschillen tussen de twee onderzoeken zijn overigens klein.

¹ Cinop/MBO Raad (2007) *Monitor sociale veiligheid in de mbo-sector 2006*.

3.2 Prevalentie agressie en geweld

Agressie en geweld kennen verschillende vormen. Zo is er lichamelijke agressie of geweld, maar krijgt men ook te maken met psychisch geweld (bijvoorbeeld bedreiging of lastig gedrag). De respondenten is gevraagd aan te geven in welke mate zij agressie en geweld ervaren. In onderstaande tabel is dit weergegeven.

Tabel 3.2 Prevalentie verschillende vormen van agressie en geweld

	Docenten		Obp	
	2005	2007	2005	2007
Lichamelijk agressie (n 2005 = 808, 2007 = 1180)	6,4	7,9	5,4	4,8
Serieuze bedreiging (n 2005 = 811, 2007 = 1176)	13,4	11,5	8,0	5,7
Lastig gedrag (n 2005 = 808, 2007 = 1175)	38,3	41,0	30,7	30,1

Uit tabel 3.2 blijkt dat onderwijzend personeel meer te maken krijgt met agressie en lastig gedrag dan obp'ers. De cijfers in de tabel laten zien dat er bij de drie thema's sprake is van (kleine) veranderingen door de tijd. We zien zowel stijgingen als dalingen optreden, maar de veranderingen door de tijd zijn geen van allen statistisch significant. Van toe- of afgenomen agressie in de mbo-sector lijkt dan ook geen sprake.

3.3 Daders

De respondenten is ook gevraagd wie de daders waren in geval van blootstelling aan agressie en geweld. Omdat dit meerdere (type) daders konden zijn, konden op deze vraag meer antwoorden worden gegeven.

Tabel 3.3 Daders serieuze bedreiging (meer antwoorden mogelijk)

	2005		2007	
	Abs.	%	Abs.	%
Leerlingen/ouders	119	75,3%	230	89,6%
Collega's en/of leiding	13	8,2%	17	6,8%
Bezoekers	12	7,6%	12	4,6%
Psychiatrische patiënten/verslaafden/zwervers	6	3,8%	6	2,3%
Groepje jongeren van buiten de school	18	11,4%	28	10,9%
Bekende personen, die eerder agressief waren	15	9,5%	4	1,7%
Totaal	158	100%	257	100%

De tabel laat zien dat bij serieuze bedreiging de dreiging verreweg in de meeste gevallen uitgaat van leerlingen en/of hun ouders. Dit percentage is van 2005 tot 2007 zelfs gestegen van 75 procent naar negentig procent. De

overige groepen worden aanzienlijk minder vaak genoemd: de categorie 'groepje jongeren van buiten de school' is met 11,4 procent in 2005 en 10,9 procent in 2007 het grootst van de overige groepen.

Tabel 3.4 Daders lastig gedrag (meer antwoorden mogelijk)

	2005		2007	
	Abs.	%	Abs.	%
Leerlingen/ouders	225	74,0%	426	83,9%
Collega's en/of leiding	73	24,0%	112	22,1%
Bezoekers	11	3,6%	6	1,2%
Psychiatrische patiënten/verslaafden/zwervers	2	0,7%	5	1,0%
Groepje jongeren van buiten de school	14	4,6%	16	3,2%
Bekende personen, die eerder agressief waren	14	4,6%	14	2,8%
Totaal	304	100%	507	100%

Bij de daders van lastig gedrag zien we een vergelijkbaar beeld. Ook hier vormen de leerlingen en/of hun ouders de grootste groep en stijgt deze in 2007 van 74 procent naar 84 procent. Ook collega's en/of leiding wordt hier relatief vaak genoemd: 24 procent in 2005 en 22,1 procent in 2007.

Tabel 3.5 Daders lichamelijke agressie (meer antwoorden mogelijk)

	2005		2007	
	Abs.	%	Abs.	%
Leerlingen/ouders	80	72,7%	182	91,1%
Collega's en/of leiding	7	6,4%	9	4,6%
Bezoekers	8	7,3%	13	6,6%
Psychiatrische patiënten/verslaafden/zwervers	4	3,6%	2	1,2%
Groepje jongeren van buiten de school	17	15,5%	21	10,7%
Bekende personen, die eerder agressief waren	15	13,6%	4	1,9%
Totaal	110	100%	200	100%

Tot slot zien we bij de daders van lichamelijke agressie een vergelijkbaar beeld. Ook hier zijn de leerlingen en/of hun ouders oververtegenwoordigd en is sprake van een stijging tussen 2007 en 2005, gevolgd door het 'groepje jongeren van buiten de school'.

3.4 Gevolgen en effecten

Mogelijke effecten van blootstelling aan agressie en geweld zijn letsel of klachten. Hierbij kan worden gedacht aan lichamelijk letsel, maar ook aan bijvoorbeeld (traumatische) beelden en herinneringen.

Tabel 3.6 Letsel en/of klachten ten gevolge van agressie en geweld tijdens het werk

	2005		2007	
	Abs.	%	Abs	%
Licht letsel opgelopen afgelopen 12 maanden (n 2005 = 812, 2007 = 1171)	4	0,5%	12	1,0%
Ernstig letsel opgelopen afgelopen 12 maanden (n 2005 = 781, 2007 = 1158)	1	0,1%	2	0,2%
Op hoede geweest afgelopen 12 maanden (n 2005 = 688, 2007 = 1040)	125	18,2%	193	18,5%

Lichamelijk letsel is gelukkig ook in 2007 een uitzondering. Veertien keer werd licht (twaalf keer) dan wel zwaar letsel (twee keer) gerapporteerd. Wel blijkt bijna één op de vijf werknemers de afgelopen twaalf maanden op zijn hoede te zijn geweest voor agressie en geweld, ongeveer evenveel als in 2005 het geval was.

Om te bepalen welke werknemers tot de risicogroep behoren kunnen drie kengetallen worden berekend: het MA-kengetal voor serieuze blootstelling aan agressie tijdens het werk, het MA-kengetal posttraumatische (stress)klachten door agressie en geweld tijdens het werk en het MA-kengetal beperkingen door agressie en geweld.

In onderstaande tabel is weergegeven welk deel van het onderwijzend personeel en het obp in 2005 en 2007 tot de risicogroepen wordt gerekend.

Tabel 3.7 Percentage werknemers in de risicogroep serieuze blootstelling agressie tijdens het werk

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 352, 2007 = 765)	16%	15%
Obp (incl. management) (n 2005 = 470, 2007 = 420)	11%	9%

De groep die in het werk wordt blootgesteld aan serieuze agressie is nauwelijks in omvang veranderd. Onder onderwijzend personeel zien we een kleine afname, die we ook terugzien bij het obp. Geen van beide zijn echter statistisch significant.

Tabel 3.8 Percentage werknemers in de risicogroep posttraumatische (stress)klachten door agressie en geweld tijdens het werk

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 = 350, 2007 = 765)	5%	9%
Obp (incl. management) (n 2005 = 472, 2007 = 423)	3%	3%

Het deel van het onderwijzend personeel dat risico loopt op posttraumatische (stress)klachten als gevolg van agressie en geweld tijdens het werk is toegenomen. De verandering is echter niet statistisch significant. Voor de obp'ers zijn de percentages door de tijd gelijk gebleven.

Tabel 3.9 Percentage werknemers in de risicogroep beperking door agressie en geweld

	2005	2007
Onderwijzend personeel (n 2005 =352, 2007 = 765)	11%	12%
Obp (incl. management) (n 2005 =470, 2007 = 420)	6%	6%

Het percentage medewerkers dat als gevolg van agressie en geweld risico loopt op beperkingen is voor onderwijzend personeel iets gestegen: van elf procent naar twaalf procent. De verandering is echter niet statistisch significant. Onder het obp is de risicogroep gelijk gebleven.

3.5 Conclusies

Tabel 3.10 Percentage in risicogroepen samengevat

	Docenten		Obp	
	2005	2007	2005	2007
Afgelopen 12 maanden te maken gehad met lichamelijke agressie tijdens het werk	6%	8%	5%	5%
Afgelopen 12 maanden te maken gehad met serieuze bedreiging tijdens het werk	13%	12%	8%	6%
Afgelopen 12 maanden te maken gehad met lastig gedrag en pesten tijdens het werk	38%	41%	31%	30%
Risicogroep blootstelling agressie tijdens werk	16%	15%	11%	9%
Risicogroep posttraumatische stressklachten	5%	9%	3%	3%
Risicogroep beperking door agressie en geweld	11%	12%	6%	6%

- Het percentage van de medewerkers in het mbo dat te maken heeft met lichamelijke agressie varieert van vijf procent onder het obp tot acht procent onder het onderwijzend personeel. Het percentage dat te maken heeft met serieuze bedreiging varieert van zes procent (obp) tot twaalf procent (onderwijzend personeel).
- Wel heeft dertig procent van de obp'ers en 41 procent van het onderwijzend personeel te maken met lastig gedrag als treiteren, negeren of discrimineren.
- Het onderwijzend personeel lijkt meer risico te lopen op agressie en geweld dan obp'ers.

- Er hebben zich geen veranderingen door de tijd voorgedaan.
- Agressie en geweld op het werk is niet toegenomen, maar ook niet afgenomen. De doelstelling om het geweld en de agressie in de mbo-sector terug te dringen, is dan ook niet behaald.

4 ACTUELE ONTWIKKELINGEN

Aanvullend op de vragen over ervaren werkdruk en agressie is in de vragenlijst gevraagd naar ervaringen van werknemers in de mbo-sector met actuele ontwikkelingen. Dit maakt het mogelijk meer grip te krijgen op de mogelijke achtergronden van de ervaren werkdruk.

Achtereenvolgens wordt in de volgende paragrafen ingegaan op de implementatie van het nieuwe onderwijsconcept, het vrijemodel-taakbeleid en resultaatverantwoordelijke teams. Het hoofdstuk word afgesloten met de belangrijkste conclusies in paragraaf 4.4.

4.1 Implementatie nieuw onderwijsconcept

Een van de actuele ontwikkelingen in de mbo-sector betreft de aanpassingen van het onderwijsconcept. Een nieuw thema is het competentiegericht leren. Daarnaast is er in toenemende mate sprake van diversiteit in de wijze van kennisoverdracht aan leerlingen. De respondenten is gevraagd naar hun ervaringen met deze ontwikkelingen. Deze zijn weergegeven in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Stellingen implementatie nieuwe onderwijsconcept in procenten

	Docenten			Obp		
	Ja	Nee	Weet niet	Ja	Nee	Weet niet
De verandering van eindtermenonderwijs naar competentiegericht onderwijs spreekt me aan (n=1173)	54,6	36,2	9,2	41,4	19,8	38,8
De toenemende diversiteit in de kennisoverdracht aan leerlingen spreekt me aan (n=1173)	76,9	17,8	5,3	53,3	8,9	37,8
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept verloopt in de instelling waar ik werkzaam ben soepel (n=1173)	13,4	75,2	11,3	9,9	45,1	45,1
Ik ben door de instelling waar ik werkzaam ben goed voorbereid op de invoering van het nieuwe onderwijsconcept (n=1168)	22,4	65,6	11,8	21,0	31,2	47,8
Ik wordt door mijn werkgever actief betrokken bij het implementeren van de invoering van het nieuwe onderwijsconcept (n=1170)	58,2	33,0	8,8	28,6	22,6	48,8
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft in de organisatie waar ik werkzaam ben voor onrust gezorgd (n=1173)	81,2	11,2	7,6	55,6	8,5	36,0
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft de inhoud van mijn werk veranderd (n=1174)	69,2	18,6	12,3	29,7	18,0	42,3
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft mijn werk plezieriger gemaakt (n=1166)	20,7	50,0	29,3	15,7	19,3	65,1
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft mijn werk belastender gemaakt (n=1174)	71,8	10,5	17,7	24,4	10,5	54,8

Allereerst valt op dat het onderwijzend personeel uitgesprokener is in zijn mening. Het obp beantwoordt een relatief groot deel van de stellingen met 'weet niet'. Dit zal hoogstwaarschijnlijk te maken hebben met de impact van de veranderingen, die voor het onderwijzend personeel naar alle waarschijnlijkheid groter is dan voor ondersteunend- en beheerspersoneel.

In het algemeen geldt dat de meeste medewerkers in het mbo de uitgangspunten van het nieuwe onderwijsconcept onderschrijven. Over de uitvoering is men echter minder tevreden. Van het onderwijzend personeel is driekwart van mening dat de invoering van het nieuwe onderwijsconcept niet soepel verloopt en zegt twee derde onvoldoende te zijn voorbereid. Bijna twee derde geeft aan wel actief te worden betrokken bij de veranderingen. Of men dit als een pluspunt ervaart, wordt uit de enquête niet duidelijk.

De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft volgens een ruime meerderheid van het onderwijzend personeel voor onrust gezorgd (81,2%), de

inhoud van het werk veranderd (69,2%) en het werk belastender gemaakt (71,8%). Slechts één op de vijf docenten geeft aan dat het werk er plezieriger op is geworden.

Bij het obp zijn de cijfers zoals gezegd minder uitgesproken en werd veelal de optie 'weet niet' aangekruist. Van hen die wel een mening hadden over de stelling zien we globaal een vergelijkbaar beeld met dat bij de docenten, hoewel de groepen met 'ja' en 'nee' in grootte relatief minder van elkaar verschillen.

4.2 Vrijemodel-taakbeleid

Vanaf 1 januari 2001 kunnen mbo-instellingen het vrijemodel-taakbeleid invoeren. Dit model maakt het mogelijk personeel flexibel in te zetten om uiteindelijk maatwerk aan de leerlingen te kunnen bieden. Aan de hand van een zestal stellingen zijn de ervaringen met betrekking tot dit model geïnterviewd. Vanaf de derde stelling zijn alleen de antwoorden weergegeven van degenen die bij de eerste stelling aangaven dat het vrijemodel-taakbeleid in de instelling waar men werkzaam is, is ingevoerd.

Tabel 4.2 Stellingen over vrijemodel-taakbeleid

	Docenten			Obp		
	Ja	Nee	Weet niet	Ja	Nee	Weet niet
In de instelling waar ik werkzaam ben, is het vrijemodel-taakbeleid ingevoerd (n=1154)	33,9	41,0	25,0	20,9	20,4	58,6
Het vrijemodel-taakbeleid maakt het bieden van maatwerk beter mogelijk dan het geregelde model (n=1148)	31,6	21,9	46,6	28,3	4,4	67,3
De invoering van het vrijemodel-taakbeleid heeft in de instelling waar ik werkzaam ben voor onrust gezorgd (n=338)	64,0	26,1	9,9	67,4	19,8	12,8
De invoering van het vrijemodel-taakbeleid heeft de inhoud van mijn werk veranderd (n=338)	54,8	35,7	9,5	28,7	44,8	26,4
De invoering van het vrijemodel-taakbeleid heeft mijn werk plezieriger gemaakt (n=338)	26,1	52,6	21,3	20,7	33,3	46,0
De invoering van het vrijemodel-taakbeleid heeft mijn werk belastender gemaakt (n=338)	53,6	27,0	19,4	25,6	32,6	41,9

De percentages in de tabel laten een vergelijkbaar beeld zien als in tabel 4.1. Het aandeel van het obp dat de stellingen beantwoordt met 'weet niet' is ook hier relatief groot. Opvallend is echter dat ook het aantal docenten dat de eerste twee stellingen met 'weet niet' beantwoordt niet gering is. Men weet dus in veel gevallen niet of in de betreffende instelling met het vrijemodel-taakbeleid wordt gewerkt. Dit kan te maken hebben met het feit dat het vrijemodel-taakbeleid niet per definitie organisatiebreed wordt ingevoerd. Deze vraag is voor de respondenten dan lastig te beantwoorden. Bij de hierop volgende stellingen is het percentage respondenten dat 'weet niet' invult lager, omdat hier uitsluitend de meningen van medewerkers zijn gepresenteerd waarbij in de instelling waar ze werkzaam zijn, wordt gewerkt met het vrijemodel-taakbeleid. Volgens een derde van het onderwijzend personeel en een vijfde van het obp wordt er in hun instelling gewerkt met het vrijemodel-taakbeleid.

Van de respondenten die in een instelling werken waar het model is ingevoerd, geeft van zowel het obp twee derde aan dat de invoering van het model tot onrust heeft geleid. Voor meer dan de helft van het onderwijzend personeel heeft het de inhoud van het werk veranderd (55%), voor het obp geldt dat met 29 procent voor bijna een derde. Voor een kwart van het onderwijzend personeel is het werk er plezieriger op geworden, hetgeen geldt voor een vijfde van het obp. Meer dan de helft (53%) van het onderwijzend personeel geeft aan dat het werk er door de invoering van het vrijemodel-taakbeleid belastender op is geworden, hetgeen voor een kwart van het obp geldt.

4.3 Resultaatverantwoordelijke teams

In het mbo-onderwijs worden teams steeds meer centraal gesteld als middel om vernieuwing op gang te brengen. Het gaat meestal om resultaatverantwoordelijke teams of om zelfverantwoordelijke teams. De teams worden rond verschillende noemers ingedeeld: opleidingsteam, jaarteam, brancheteam, et cetera. De bedoeling is enerzijds de verantwoordelijkheid voor het behalen van resultaten lager in de organisatie te leggen. Daarnaast is het de bedoeling dat mensen meer van elkaar gaan leren. Om na te gaan of de beoogde doelen hiermee worden gerealiseerd, is de respondenten een aantal stellingen voorgelegd.

Tabel 4.3 Stellingen over resultaatverantwoordelijke teams

	Docenten			Obp		
	Ja	Nee	Weet niet	Ja	Nee	Weet niet
In de instelling waar ik werkzaam ben, wordt gewerkt met resultaatverantwoordelijke teams (n=1165)	62,6	22,9	14,5	47,9	11,9	40,2
Ik maak zelf deel uit van een resultaatverantwoordelijk team (n=669)	91,9	6,8	1,3	45,5	41,9	12,6
Resultaatverantwoordelijke teams leveren een positieve bijdrage aan het behalen van resultaten (n=666)	55,6	24,8	19,5	60,0	9,2	30,8
Door het werken in resultaatverantwoordelijke teams leer ik veel van mijn collega's (n=669)	46,7	33,1	20,2	37,4	11,1	51,5
De invoering van de resultaatverantwoordelijke teams heeft mijn werk plezieriger gemaakt (n=663)	29,6	44,6	25,8	27,3	15,2	57,6
De invoering van de resultaatverantwoordelijke teams heeft mijn werk belastender gemaakt (n=669)	63,1	16,8	20,2	24,2	22,7	53,0

De percentages in de tabel laten zien dat ook hier het aandeel dat geen mening zegt te hebben over de stellingen onder het obp aanzienlijk groter is. Ook hier geldt dat dit hoogstwaarschijnlijk te maken heeft met de impact van de verandering op de dagelijkse werkzaamheden, die voor het obp geringer is dan voor het onderwijzend personeel. De meeste docenten van instellingen waar wordt gewerkt met resultaatverantwoordelijke teams maken zelf ook deel uit van zo'n team (92%), terwijl dat van de obp'ers nog niet de helft is (46%). Van het onderwijzend personeel dat werkt in een instelling met resultaatverantwoordelijke teams denkt 56 procent dat resultaatverantwoordelijke teams een positieve bijdrage leveren aan het behalen van resultaten: bij het obp is dit zestig procent. Bijna de helft van het onderwijzend personeel zegt te leren van collega's, ten opzichte van 37 procent van het obp. Wel wordt het werk er voor het onderwijzend personeel zwaarder op: bijna twee derde geeft aan dat de invoering het werk belastender heeft gemaakt. Bij het obp is dit slechts een kwart, wat hoogstwaarschijnlijk samenhangt met het feit dat de invoering over het algemeen minder consequenties heeft voor deze groep werknemers.

4.4 Conclusie

- De actuele ontwikkelingen hebben met name impact op onderwijzend personeel. Obp'ers 'voelen' minder van de veranderingen
- Over het algemeen onderschrijft men de uitgangspunten van de verschillende vormen van onderwijsvernieuwing. De uitvoering laat echter nog te wensen over.
- Met het vrijemodel-taakbeleid heeft het merendeel van de respondenten geen ervaring.
- In ongeveer de helft van de bevraagde instellingen wordt gewerkt met resultaatverantwoordelijke teams.
- Met name het onderwijzend personeel ervaart het werk als gevolg van de veranderingen als belastender en minder leuk.

5 CONCLUSIES

5.1 Doelstellingen Arboplusconvenant

In het Arboplusconvenant is een aantal doelstellingen opgenomen. Het betreft kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen. De belangrijkste kwantitatieve doelstellingen zijn:

- reductie van het verzuimpercentage;
- reductie van de verzuimfrequentie;
- reductie van het WAO-instroompercentage.

Naast de hierboven genoemde kwantitatieve doelstellingen bevat het Arboplusconvenant enkele kwalitatieve doelstellingen:

- De BBC wil de blootstelling aan werkdruk bij instellingen en de blootstelling aan agressie en geweld verminderen.
- Als bij cao-onderhandelingen blijkt dat onderwerpen uit het Arboplusconvenant zich lenen voor vastlegging in de cao, zullen sociale partners er naar streven de afspraken over deze onderwerpen in het Arboplusconvenant op te nemen in de cao.

Om deze doelstellingen te behalen, is de afgelopen jaren een aantal maatregelen getroffen. Zo zijn instellingen ondersteund bij de implementatie van nieuw beleid en het toepassen van instrumenten om het beleid in de praktijk toe te passen. Verder wordt geïnvesteerd in verzuimbegeleiding, maatwerktrajecten op het gebied van kwaliteit van arbeid en werkdruk, en is in het kader van re-integratie een pilot 'zittende WAO'ers' gestart. Op het vlak van agressie en geweld is onder meer een inventarisatie gemaakt van de instrumenten en maatregelen die worden toegepast.

Om na te gaan of al deze maatregelen effect hebben gesorteerd, worden diverse onderzoeken uitgevoerd.

5.2 Beantwoording onderzoeksvragen

Voorliggend onderzoek moet antwoord geven op de volgende onderzoeksvragen:

- *In welke mate ervaren docenten en ondersteunend en beheerspersoneel in de mbo-sector op dit moment (april 2007) werkdruk?*
- *In welke mate worden docenten en het ondersteunend- en beheerspersoneel in de mbo-sector op dit moment (april 2007) geconfronteerd met agressie en geweld?*

- *Is daarmee de doelstelling van het Arboplusconvenant om de ervaren werkdruk en de blootstelling aan agressie en geweld, ten opzichte van de situatie ten tijde van de nulmeting van eind 2005, terug te dringen, gerealiseerd?*

Deze vragen worden in de volgende subparagrafen beantwoord.

5.2.1 Werkdruk in 2007

In het tweede hoofdstuk van dit rapport worden de gegevens met betrekking tot ervaren werkdruk en werkstress gepresenteerd. Deze laten zien dat zowel het obp als het onderwijzend personeel in 2007 werkdruk en werkstress ervaren.

Het aandeel van het obp dat aangeeft een hoog werktempo en een grote werkhoeveelheid te ervaren, is groot. Wanneer de schaalscores van deze medewerkers worden vergeleken met de referentiewaarde voor deze schaal (de maximaal toelaatbare waarde) blijkt 27 procent in de risicogroep te vallen. Voor het onderwijzend personeel ligt dit aantal op 46 procent.

Ook emotionele belasting is een aspect van werkdruk en werkstress. De mate waarin iemand hiermee te maken krijgt in zijn werk, hangt onder meer af van het beroep dat op mensen wordt gedaan of de mate waarin men te maken heeft met lastige contacten met derden (zoals leerlingen en/of hun ouders). Afgemeten aan de grenswaarde voor emotionele belasting bevindt zeventien procent van het obp zich in 2007 in de gevarenzone. Het onderwijsgevend personeel, loopt een groter risico: van hen moet 39 procent tot de risicogroep worden gerekend. Dit verschil ligt voor de hand: onderwijsgevers hebben immers meer contact met derden (zoals leerlingen en/of hun ouders).

Mogelijke gevolgen van een hoge taakbelasting zijn emotionele uitputting, verlies van plezier in het werk en verzuim. Van het obp geeft veertien procent aan de afgelopen twaalf maanden als gevolg van ervaren werkdruk te hebben verzuimd. Bij het onderwijzend personeel is dit 27 procent. Het aandeel dat aangeeft als gevolg van ervaren werkdruk minder goed te functioneren is onder het obp 37 procent en onder het onderwijzend personeel 57 procent. Van het onderwijzend personeel geeft veertig procent aan de afgelopen twaalf maanden het plezier in het werk als gevolg van werkdruk te zijn verloren en heeft een even groot deel overwogen van baan te veranderen. Bij het obp ligt dit percentage aanzienlijk lager: een kwart. Van het obp valt een kwart van de medewerkers in de risicogroep voor wat betreft werkstressklachten, van het onderwijzend personeel is dit zelfs de helft.

De mate waarin men werkdruk ervaart staat vanzelfsprekend niet op zichzelf. Mensen die veel overwerken, blijken meer werkdruk te ervaren dan zij die dit nooit doen. En ook een leidinggevende functie geeft meer ervaren werkdruk. De afwisseling in het werk wordt door 'overwerkers' echter groter gevonden, wat wellicht samenhangt met de functie die ze hebben. Vanzelfsprekend is ook de verstandhouding met collega's belangrijk. Over het algemeen ervaren

medewerkers in de mbo-sector de contacten met hun directe collega's als prettig. De terugkoppeling van de leidinggevende laat volgens de helft te wensen over. Verder vindt het onderwijsgevend personeel dat de niet-lesgebonden taken niet eerlijk zijn verdeeld over het personeel, wat van invloed kan zijn op de werkdruk die wordt ervaren.

Andere mogelijke oorzaken van werkdruk zijn de veranderingen in de organisatie van het onderwijs, waarmee werknemers te maken krijgen of al te maken hebben. Het competentiegericht leren, het vrijemodel-taakbeleid en de resultaatverantwoordelijke teams zijn actuele thema's die in de sector de gemoederen bezighouden. Uit het onderzoek is gebleken (hoofdstuk 4) dat men over het algemeen de uitgangspunten van deze veranderingen onderschrijft, maar dat het nogal eens schort aan de uitvoering ervan. Het werk wordt hierdoor belastender en minder plezierig, iets wat vooral door het onderwijsgevend personeel wordt ervaren.

5.2.2 Agressie en geweld in 2007

Het onderzoek (hoofdstuk 3) laat zien dat vijf procent van het obp en acht procent van het onderwijzend personeel het afgelopen jaar met lichamelijk geweld is geconfronteerd. Als het gaat om bedreiging dan is dit zes procent (obp) en twaalf procent (onderwijzend personeel). Elk geval van agressie is er natuurlijk één te veel. Niettemin hoeven deze scores niet als (uitzonderlijk) hoog te worden beschouwd en wijken ze niet af van de cijfers die worden geregistreerd in referentiegroepen.¹ Een groter deel van de medewerkers heeft echter wel te maken met lastig gedrag. Hiermee worden bijvoorbeeld treiteren, beledigen of discrimineren bedoeld. Voor het obp is dit dertig procent, voor het onderwijzend personeel 41 procent. De daders van agressief of lastig gedrag zijn in verreweg de meeste gevallen leerlingen en/of hun ouders. Het percentage dat in de risicogroep valt te worden blootgesteld aan serieuze agressie is bij het obp negen procent, en bij het onderwijzend personeel vijftien procent.

Agressief of lastig gedrag is niet zonder gevolgen. Gelukkig komt lichamelijk letsel zelden voor (1% van de medewerkers krijgt hiermee te maken), maar bijna één op de vijf medewerkers in het mbo-onderwijs is wel op de hoede voor geweld en agressie. Ook deze mensen lopen kans op klachten. Van het obp loopt drie procent kans op posttraumatische (stress)klachten: onder het onderwijzend personeel is dit negen procent. Daarnaast loopt van de obp'ers zes procent risico op beperkingen als gevolg van agressie en geweld en van het onderwijzend personeel twaalf procent.

¹ In het onderzoek van TNO en SBK in 2005 is gebruikgemaakt van referentiegroepen en bleek evenmin sprake van significante verschillen.

5.2.3 Realisatie doelstellingen

Om te kunnen bepalen of de doelstelling, om de werkdruk en de blootstelling aan agressie en geweld te verminderen is bereikt, zijn de gegevens vergeleken met die van de meting van eind 2005. Van een afname van de ervaren werkdruk blijkt geen sprake. Er is voor een aantal indicatoren van werkdruk juist sprake van een toename van de scores, wat voor het onderwijzend personeel in sterkere mate geldt dan voor het obp. Zo is het aandeel van het onderwijzend personeel dat zich in de risicogroep bevindt ten gevolge van werktempo en werkhoeveelheid tussen 2005 en 2007 gestegen van 31 procent naar 46 procent. Onder het obp is deze groep toegenomen van 19 procent naar 27 procent. Het onderwijsgevend personeel heeft in 2007 minder plezier in het werk dan in 2005 en ook de gevolgen hiervan zijn waarneembaar. Zo wordt in 2007 door het onderwijsgevend personeel vaker verzuimd als gevolg van werkdruk dan in 2005 (27% ten opzichte van 18%). Bij docenten heeft dit onder meer tot gevolg dat het aantal mensen dat tot de risicogroep voor werkstress-klachten moet worden gerekend, is gestegen van 43 procent tot 50 procent. Voor het obp is deze groep gelijk gebleven.

Alle inspanningen ten spijt is er dus geen sprake van een afname van de ervaren werkdruk, maar eerder van een toename. Hoe dit komt, is vooralsnog niet duidelijk. Er is naar samenhangen gezocht, maar om een oorzakelijk verband vast te stellen moeten meer gegevens worden verzameld. Het is echter niet ondenkbaar dat de actuele ontwikkelingen in het mbo-onderwijs (deels) verantwoordelijk zijn voor de veranderingen in de ervaren werkdruk. De cijfers in het vierde hoofdstuk lieten al zien dat deze ontwikkelingen in de sector niet onopgemerkt zijn gebleven en voor onrust zorgen. Dit alles wil niet zeggen dat de inspanningen die zijn geleverd om de werkdruk terug te dringen, geen effect hebben gehad. We weten immers niet wat de gevolgen zouden zijn geweest als er niets was gedaan.

Van een toename van geweld en agressie blijkt in de afgelopen twee jaar geen sprake. Dit onderzoek heeft evenmin een afname van de blootstelling aan agressie en geweld aangetoond. Daarmee is de doelstelling van het plusconvenant op dit punt niet gehaald.

Omdat elke geweldsincident er één te veel is, zijn preventiegericht beleid en permanente aandacht voor het geweldsthema nodig.

Om toekomstig beleid ten aanzien van werkdruk, agressie en geweld in het mbo goed vorm te kunnen geven verdient het aanbeveling de ontwikkelingen nauwlettend te blijven volgen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Deelnemende mbo-scholen

	School	Plaats
1	Horizoncollege	Alkmaar
2	Clusiuscollege	Alkmaar
3	Amarantis Onderwijsgroep, het Atrium	Amsterdam
4	Mediacollege Amsterdam	Amsterdam
5	ROC Aventus	Apeldoorn
6	IPC Groene Ruimte (AOC Oost-Nederland)	Arnhem
7	ROC Kop van Noord-Holland	Den helder
8	Graafschap College	Doetinchem
9	Da Vinci College	Dordrecht
10	ROC A12	Ede (gld)
11	De Eindhovense School	Eindhoven
12	Edudelta Onderwijsgroep	Goes
13	Noorderpoort College	Groningen
14	AOC Terra - Onderwijsgroep Noord	Groningen
15	NOVA-college	Haarlem
16	ROC Ter AA	Helmond
17	ROC van Twente	Hengelo (ov)
18	Wellantcollege	Houten
19	Friesland College	Leeuwarden
20	ROC Friese Poort	Leeuwarden
21	Leeuwenborgh Opleidingen	Maastricht
22	ROC Nijmegen	Nijmegen
23	Gilde Opleidingen	Roermond
24	Citaverde College	Roermond
25	Albedacollege	Rotterdam
26	Scheepsvaart en Transport College	Rotterdam
27	Grafisch Lyceum Rotterdam	Rotterdam
28	Hout- en Meubileringscollege Rotterdam/Amsterdam	Rotterdam
29	ROC Westerschelde	Terneuzen
30	ROC Rivor	Tiel
31	Berechja College	Urk
32	ROC Midden Nederland	Utrecht
33	ROC de Leijgraaf	Veghel
34	Holland Accent Onderwijsgroep	Vlaardingen
35	Mondriaan Onderwijsgroep	Voorburg
36	Regio College Zaanstreek Waterland	Zaandam
37	Onderwijsgroep De Landstede	Zwolle
38	ROC Deltion College	Zwolle
39	Stichting CIBAP	Zwolle

BIJLAGE 2

Methodische verantwoording

Vragenlijst

Om de resultaten van de enquête te kunnen vergelijken, is bij het opstellen van de vragenlijst uitgegaan van de enquête van de nulmeting in 2005. Aanvullend is een aantal extra vragen geformuleerd, de voorwaarden zoals opgenomen in de monitor Arboconvenanten in aanmerking genomen. Een aantal vragen die in 2005 zijn gesteld, zijn in 2007 niet gesteld. Om de respondenten niet te veel te belasten en de respons zo veel mogelijk te bevorderen, is ervoor gekozen de vragenlijst kort te houden. Er is daarom een selectie gemaakt uit de vragenlijst die voor de nulmeting is gebruikt. Daarbij is in voorliggend onderzoek voor zowel obp'ers als docerend personeel dezelfde vragenlijst gebruikt, waarbij uiteraard wel is gevraagd naar de functie. Omdat gebruik is gemaakt van gegevens van het ABP kon (deels) ook worden gebruikgemaakt van de achtergrondgegevens uit dit bestand. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 3.

Steekproeftrekking

We hebben alle zeventig mbo-instellingen benaderd met de vraag of ze toestemming wilden verlenen voor deelname aan het onderzoek. Van alle benaderde instellingen hebben er 39 instellingen ingestemd (56%). In deze instellingen zijn 34.518 personen werkzaam en zijn in totaal 3988 vragenlijsten uitgezet.

Om ook de werknemers in de kleinere instellingen in het onderzoek te betrekken, zijn deze in de steekproef oververtegenwoordigd. Bij het doen van uitspraken zijn deze gewogen naar de verhouding in de totale populatie, zodat de ervaringen van deze medewerkers niet onevenredig zwaar meewegen in de resultaten.

Tabel B2-1 Stratificatie naar instellingsgrootte

Aantal personeelsleden per instelling	Aantal personen in steekproef (absoluut aantal bij benadering per school)
< 25	5
25-100	25
100-500	50
500-1000	75
>1000	100

Voor leeftijd is een vergelijkbare methode toegepast. We willen over alle leeftijdsgroepen wat kunnen zeggen. Omdat de leeftijdscategorie tot 35 jaar is ondervertegenwoordigd in de populatie, is deze in de steekproef oververtegen-

woordigd. De oudere medewerkers zijn in de populatie juist oververtegenwoordigd, en dus ondervertegenwoordigd in de steekproef.

Tabel B2-2 Stratificatie naar leeftijd

Leeftijdsklasse:	Steekproef
Tot 35 jaar	33%
35-55 jaar	33%
55 en ouder	33%

Aanvankelijk was het de bedoeling ook te stratificeren naar inkomen. Omdat met de stratificatie naar leeftijd automatisch ook een redelijke stratificatie naar inkomen werd verkregen (op basis van het fulltime jaarinkomen), is dit niet meer gedaan.

Respons

De vragenlijst is medio april 2007 verspreid. Aanvankelijk was de responstijd twee weken. Omdat de respons na deze periode tegenviel, is besloten deze met een week te verlengen en de sluitingsdatum een week op te schuiven, tot en met de eerste week van mei.

Van de in totaal 3988 uitgezette vragenlijsten zijn er 1.231 ingevuld geretourneerd. Het responspercentage bedraagt hiermee 31 procent. In onderstaande tabel is een uitsplitsing gemaakt voor verschillende groepen:¹

¹ Omdat niet van alle respondenten de achtergrondkenmerken bekend zijn, wijken de totalen af van 1231.

Tabel B2-3 Respons naar achtergrondkenmerken

Achtergrondkenmerk		Respons absoluut	Respons in %	Populatie absoluut	Populatie in %
Geslacht	Man	616	50,57	27031	47,60
	Vrouw	602	49,43	29754	52,40
	<i>Totaal</i>	<i>1218*</i>	<i>100,00</i>	<i>56785</i>	<i>100,00</i>
Personeel	Obp ²	448	37	Onbekend	Onbekend
	Docent	779	63	Onbekend	Onbekend
	<i>Totaal</i>	<i>1227</i>	<i>100</i>	<i>Onbekend</i>	<i>Onbekend</i>
Geboortejaar	<1942	0	0	29	0,05
	1942-1946	86	7,6	3118	5,49
	1947-1951	377	30,95	10758	18,95
	1952-1956	187	15,35	12170	21,43
	1957-1961	151	12,14	10297	18,13
	1962-1966	75	6,16	6896	12,14
	1967-1971	48	3,94	5318	9,37
	1972-1976	161	13,22	3930	6,92
	1977-1981	105	8,62	3135	5,52
	1982-1986	27	2,22	1092	1,92
	>= 1987	1	0,08	42	0,07
	<i>Totaal</i>	<i>1218</i>	<i>100</i>	<i>56785</i>	<i>100</i>
Inkomen	<20000	188	15,44	266	0,47
	20-25000	107	8,78	2051	3,61
	25-30000	162	13,30	7910	13,93
	30-35000	147	12,07	8402	14,80
	35-40000	111	9,11	5662	9,97
	40-45000	91	7,47	4347	7,66
	45-50000	106	8,70	10830	19,07
	50-55000	180	14,78	11154	19,64
	60-65000	34	2,79	1544	2,72
	60-65000	63	5,17	3255	5,73
	65-70000	12	0,99	692	1,22
	70-75000	11	0,90	328	0,58
	> 75000	6	0,49	343	0,60
	<i>Totaal</i>	<i>1218</i>	<i>100,00</i>	<i>56784</i>	<i>100,00</i>

* Het verschil met de totale respons van 1231 hangt samen met het feit dat niet van alle respondenten de achtergrondkenmerken konden worden herleid.

Schone respons

Bovenstaande tabel illustreert dat de respons geen representatieve afspiegeling vormt van de daadwerkelijke populatie. Met name de lagere inkomensklassen en de lagere leeftijdscategorieën zijn in de respons oververtegenwoordigd. Om een representatief beeld te krijgen moet bij het doen van algemene uitspraken de respons daarom worden gewogen op een aantal relevante achtergrondkenmerken. Naast de in bovenstaande tabel gepresenteerde kenmerken geslacht, geboortejaar en inkomen, is de steekproef gewogen naar instelling, zodat het aantal medewerkers per instelling evenredig is vertegenwoordigd.³

² Hiertoe worden alle personeelsleden gerekend die geen docent zijn.

³ Er kan niet worden gewogen naar type personeel omdat niet bekend is hoe de populatie is samengesteld.

Analyses

Om veranderingen door de tijd te meten, is gebruikgemaakt van variatieanalyses bij het vergelijken van (gemiddelde) schaalscores percentages of van een Chi-kwadraattoets. Om te bepalen of aangetroffen verschillen significant zijn, wordt gewerkt met een zogenaamd significantieniveau. Hierbij is steeds gekozen voor een significantieniveau van vijf procent ($\alpha = 0,05$). Dit betekent dat alleen verschillen waarbij de kans dat ze op toeval berusten kleiner is dan vijf procent, door ons als een significant verschil worden gezien. De kans dat het verschil niet op toeval berust maar keer op keer zal worden aangetroffen wanneer men een steekproef trekt uit de populatie, is met andere woorden 95 procent.

BIJLAGE 3

Vragenlijst

<<Inlogcode>>

ENQUÊTE WERKDruk EN AGRESSIE IN HET MBO-ONDERWIJS 2007

Toelichting

Voor u ligt de *enquête werkdruk en agressie in het mbo-onderwijs 2007*. De enquête beoogt een duidelijk, landelijk beeld te verkrijgen van de werkdruk en de prevalentie van agressie en geweld in het Middelbaar Beroepsonderwijs. Dit wordt gedaan door verschillende aspecten van werkdruk en agressie te meten. Daarnaast willen we uw mening over een aantal recente ontwikkelingen in het mbo-onderwijs in kaart brengen. Om de uitkomsten van het onderzoek te kunnen relateren aan relevante achtergrondkenmerken, starten we met de inventarisatie van een aantal persoonsgegevens. De opbouw van de enquête is dus als volgt:

- I **Persoonsgegevens**
- II **Werkdruk en werkstress**
- III **Taakbelasting**
- IV **Agressie en geweld op het werk**
- V **Actuele ontwikkelingen**

Omdat het voor de interpretatie van de resultaten van belang is dat alle vragen worden ingevuld, zouden we u willen vragen **geen vragen over te slaan**. U kunt de vragen meestal beantwoorden door één vakje aan te kruisen. Wilt u daarbij het hokje van uw antwoord volledig **zwart** maken?

Niet zo: ☐ ☐ ☒ ☐

Maar zo: ☐ ☒ ☐ ☐

Indien meer antwoorden mogen worden aangekruist is dit aangegeven.

Wilt u de vragenlijst vóór **23 april 2007** in bijgevoegde antwoortenvelop sturen naar:

Regioplan Beleidsonderzoek
Antwoordnummer 10305
1000 RA Amsterdam

Mogelijke vragen, en de bijbehorende antwoorden, staan afgedrukt op de achterkant van de brief die u bij deze vragenlijst heeft ontvangen. Mocht u nog andere vragen of opmerkingen hebben dan kunt u contact opnemen met Mariëlle Jansen, onderzoeker van Regioplan (020-5315310, marielle.jansen@regioplan.nl)

Werkdruk en Werkstress / VBBA © 2005 SKB Vragenlijst Services, Amsterdam
 Agressie en Geweld / VBBA © 2005 SKB Vragenlijst Services, Amsterdam
 Alle rechten voorbehouden. Deze uitgave mag niet worden verveelvoudigd, opgeslagen in een automatisch gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op een andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SKB Vragenlijst Services te Amsterdam

I PERSOONSGEGEVENS

Geboortejaar	19 __
Geslacht	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">man</div> <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px;">vrouw</div>
Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">1</div> Basisonderwijs <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">2</div> Mavo <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">3</div> Voorbereidend beroepsonderwijs <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">4</div> Havo/vwo <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">5</div> Middelbaar beroepsonderwijs <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">6</div> Hoger beroepsonderwijs <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px;">7</div> Wetenschappelijk onderwijs
Aantal dienstjaren bij deze onderwijsinstelling	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 100px; margin-bottom: 2px;">__</div> jaren
Aanstellingsvorm	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">1</div> Vaste aanstelling <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">2</div> Tijdelijke aanstelling <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px;">3</div> Anders, namelijk.....
Omvang dienstverband	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 100px; margin-bottom: 2px;">__</div> uur per week <i>(volgens aanstelling)</i>
Hoeveel dagen in de week werkt u?	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 100px; margin-bottom: 2px;">__</div> dagen in de week <i>(volgens aanstelling)</i>
Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel is vastgelegd?	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">1</div> Nee, nooit <i>(sla de volgende vraag over)</i> <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">2</div> Ja, incidenteel <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px;">3</div> Ja, structureel
Zo ja, hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 100px; margin-bottom: 2px;">__</div> uur per week
Heeft u een leidinggevende functie?	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">1</div> Nee <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px;">2</div> Ja
Tot welke categorie personeel behoort u? (meer antwoorden mogelijk)	<div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">1</div> Ondersteunend en beheerspersoneel <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">2</div> Management <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px; margin-bottom: 2px;">3</div> Onderwijsgevend personeel <div style="border: 1px solid black; text-align: center; width: 80px;">4</div> Anders

In welke schaal is uw functie
gewaardeerd?

1	Schaal 1 t/m 6
2	Schaal 7 of 8
3	Schaal 9, 10 of 11
4	Schaal 12
5	Schaal 13 of hoger

II WERKDRUK EN WERKSTRESS

Werktempo en werkhoeveelheid	altijd	vaak	soms	nooit
Moet u erg snel werken?				
Heeft u te veel werk te doen?				
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?				
Werkt u onder tijdsdruk?				
Moet u zich haasten?				
Kunt u uw werk op uw gemak doen?				
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?				
Heeft u te weinig werk?				
Heeft u problemen met het werktempo?				
Heeft u problemen met de werkdruk?				
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?				

Emotionele belasting	altijd	vaak	soms	nooit
Is uw werk emotioneel zwaar?				
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?				
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?				
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?				
Heeft u in uw werk contacten met lastige leerlingen of ouders?				
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?				
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?				

Afwisseling in het werk	altijd	vaak	soms	nooit
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?				
Is voor uw werk creativiteit vereist?				
Is uw werk gevarieerd?				
Vraagt uw werk een eigen inbreng?				
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?				
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?				

Zelfstandigheid in het werk	altijd	vaak	soms	nooit
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐
Heeft u invloed op het werktempo?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	☐	☐	☐	☐
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	☐	☐	☐	☐
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	☐	☐	☐	☐
Kunt u uw werk zelf indelen?	☐	☐	☐	☐
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	☐	☐	☐	☐

Relatie met directe leiding	altijd	vaak	soms	nooit
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	☐	☐	☐	☐
Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?	☐	☐	☐	☐
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	☐	☐	☐	☐
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	☐	☐	☐	☐
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	☐	☐	☐	☐
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	☐	☐	☐	☐
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	☐	☐	☐	☐
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	☐	☐	☐	☐
Doen er zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	☐	☐	☐	☐

III TAAKBELASTING

Lesgebonden en niet-lesgebonden taken

De vragen over lesgebonden en niet-lesgebonden taken zijn uitsluitend bedoeld voor het **onderwijzend personeel (hertoe rekenen we ook de instructeurs)**. Indien u zich niet tot deze categorie rekent kunt u deze vragen overslaan en verdergaan naar 'Contacten met collega's en leidinggevende'.

Als onderwijzend personeel hebt u naast lesgebonden taken ook niet-lesgebonden (neven)taken. Onderstaande vragen gaan hier op in.

Hoe is de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden taken in uw functie?

Lesgebonden taken		%
Niet-lesgebonden taken		%
Totaal	100	%

	nee	ja
Mijn lesgebonden en niet lesgebonden taken zijn in balans	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mijn niet-lesgebonden taken vind ik interessant	<input type="text"/>	<input type="text"/>
De niet-lesgebonden taken zijn eerlijk verdeeld over alle collega's	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik heb meer lesgebonden taken dan gemiddeld in mijn functie	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik zou graag minder niet-lesgebonden taken willen hebben	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Contacten met collega's en leidinggevende

	nee	ja
Ik vind een goede verstandhouding met collega's belangrijk	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik heb een goede verstandhouding met de meeste van mijn collega's	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik hecht veel waarde aan terugkoppeling van mijn leidinggevende	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik krijg voldoende terugkoppeling van mijn leidinggevende	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Plezier in het werk

	nee	ja
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik heb plezier in mijn werk	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Herstelbehoefte	nee	ja
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag		
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op		
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel		
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit		
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust		
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk		
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen		
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk		
Als ik thuiskom moeten ze mij even met rust laten		
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden		
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen		

Heeft u de <u>afgelopen 12 maanden</u> ten gevolge van werkdruk/werkstress:	nee	ja
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?		

IV AGRESSIE EN GEWELD OP HET WERK

Lichamelijke agressie tijdens het werk

Lichamelijke agressie in dit verband heeft betrekking op situaties tijdens uw werk waarbij u opzettelijk lichamelijk bent aangerakt, 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?

1	Afgelopen jaar niet	
2	Afgelopen jaar één of meerdere keren	
3	Iedere 6 maanden één of meerdere keren	
4	Iedere 3 maanden één of meerdere keren	
5	Iedere maand één of meerdere keren	
6	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? (meer antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|--|
| 1 | Niet van toepassing |
| 2 | Leerlingen en/of ouders |
| 3 | Collega's en/of leiding |
| 4 | Bezoekers |
| 5 | Psychiatrische patiënten, verslaafden, zwervers |
| 6 | Groepje jongeren (van buiten de school) |
| 7 | 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 andere moment te grazen te nemen.

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

- | | |
|---|--|
| 1 | Afgelopen jaar niet |
| 2 | Afgelopen jaar één of meerdere keren |
| 3 | Iedere 6 maanden één of meerdere keren |
| 4 | Iedere 3 maanden één of meerdere keren |
| 5 | Iedere maand één of meerdere keren |
| 6 | Iedere week één of meerdere keren |

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

- | | |
|---|--|
| 1 | Niet van toepassing |
| 2 | Leerlingen en/of ouders |
| 3 | Collega's en/of leiding |
| 4 | Bezoekers |
| 5 | Psychiatrische patiënten, verslaafden, zwervers |
| 6 | Groepje jongeren (van buiten de school) |
| 7 | Bekende personen, die eerder agressief tegen mij of mijn collega's waren |

Lastig gedrag en pesten tijdens 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?

- | | |
|---|--|
| 1 | Afgelopen jaar niet |
| 2 | Afgelopen jaar één of meerdere keren |
| 3 | Iedere 6 maanden één of meerdere keren |
| 4 | Iedere 3 maanden één of meerdere keren |
| 5 | Iedere maand één of meerdere keren |
| 6 | 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? (meer antwoorden mogelijk)

1	Niet van toepassing
2	Leerlingen en/of ouders
3	Collega's en/of leiding
4	Bezoekers
5	Psychiatrische patiënten, verslaafden, zwervers
6	Groepje jongeren (van buiten de school)
7	Bekende personen, die eerder agressief tegen mij of mijn collega's waren

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

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

Heeft u **de afgelopen 12 maanden** ten gevolge van lichamelijk geweld (meer antwoorden mogelijk):

licht letsel opgelopen (schaafwonden, blauwe plekken, bloedneus, blauw oog etc.) in uw werk?

ernstig letsel opgelopen (steekwond, botbreuk, bewusteloosheid, kneuzingen etc.) in uw werk?

nee	ja
☐	☐
☐	☐

Heeft u **de afgelopen 12 maanden** ten gevolge van agressie en geweld in uw werk (meer antwoorden mogelijk):

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?

nee	ja
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

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

nee	ja
☐	☐

Heeft u ten gevolge van agressie- of geweldsincidenten, **op dit moment** nog één van de volgende klachten? (meer antwoorden mogelijk)

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

nee	ja
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

V ACTUELE ONTWIKKELINGEN

Net als andere sectoren in het onderwijs is in het mbo-onderwijs de laatste jaren veel veranderd. Deze veranderingen hebben vanzelfsprekend gevolgen voor de instellingen die ermee zijn belast. In dit laatste blok willen we u een aantal stellingen en vragen voorleggen over een aantal actuele ontwikkelingen.

Implementatie nieuwe onderwijsconcept

Een van deze actuele ontwikkelingen zijn de aanpassingen ten aanzien van het onderwijsconcept. Hieronder volgt een aantal vragen over competentiegericht leren en de toenemende diversiteit in de kennisoverdracht aan leerlingen.

	nee	ja	n.v.t./ geen mening
De verandering van eindtermenonderwijs naar competentiegericht onderwijs spreekt me aan	☐	☐	☐
De toenemende diversiteit in de kennisoverdracht aan leerlingen spreekt me aan	☐	☐	☐
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept verloopt in de instelling waar ik werkzaam ben soepel	☐	☐	☐
Ik ben door de instelling waar ik werkzaam ben goed voorbereid op de invoering van het nieuwe onderwijsconcept	☐	☐	☐
Ik word door mijn werkgever actief betrokken bij het implementeren van de invoering van het nieuwe onderwijsconcept	☐	☐	☐
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft in de organisatie waar ik werkzaam ben voor onrust gezorgd	☐	☐	☐
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft de inhoud van mijn werk veranderd	☐	☐	☐
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft mijn werk plezieriger gemaakt	☐	☐	☐
De invoering van het nieuwe onderwijsconcept heeft mijn werk belastender gemaakt	☐	☐	☐

Vrije model taakbeleid

Vanaf 1 januari 2001 konden MBO-instellingen (destijds nog bve-instellingen) het vrije model taakbeleid invoeren. Dit model maakt het mogelijk personeel flexibel in te zetten om uiteindelijk maatwerk aan de leerlingen te kunnen bieden.

	nee	ja	n.v.t./ geen mening
In de instelling waar ik werkzaam ben is het vrije model taakbeleid ingevoerd	☐	☐	☐
Het vrije model taakbeleid maakt het bieden van maatwerk beter mogelijk dan het geregelde model	☐	☐	☐
De invoering van het vrije model taakbeleid heeft in de organisatie waar ik werkzaam ben voor onrust gezorgd	☐	☐	☐
De invoering van het vrije model taakbeleid heeft de inhoud van mijn werk veranderd	☐	☐	☐
De invoering van het vrije model taakbeleid heeft mijn werk plezieriger gemaakt	☐	☐	☐
De invoering van het vrije model taakbeleid heeft mijn werk belastender gemaakt	☐	☐	☐

Resultaatverantwoordelijke teams

In het MBO-onderwijs worden teams steeds meer centraal gesteld als middel om vernieuwing op gang te brengen. Het gaat meestal om resultaatverantwoordelijke teams of om zelfverantwoordelijke teams. De teams worden rond verschillende noemers ingedeeld: opleidingsteam, jaarteam, brancheteam, enz. De bedoeling is enerzijds de verantwoordelijkheid voor het behalen van resultaten lager in de organisatie te leggen. Daarbij is het de bedoeling dat mensen meer van elkaar gaan leren.

	nee	ja	n.v.t./ geen mening
In de instelling waar ik werkzaam ben wordt gewerkt met resultaatverantwoordelijke teams	☐	☐	☐
Ik maak zelf deel uit van een resultaatverantwoordelijk team	☐	☐	☐
Resultaatverantwoordelijke teams leveren een positieve bijdrage aan het behalen van resultaten	☐	☐	☐
Door het werken in resultaatverantwoordelijke teams leer ik veel van mijn collega's	☐	☐	☐
De invoering van de resultaatverantwoordelijke teams heeft mijn werk plezieriger gemaakt	☐	☐	☐
De invoering van de resultaatverantwoordelijke teams heeft mijn werk belastender gemaakt	☐	☐	☐

Tot slot:

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!**

Indien u nog vragen of opmerkingen heeft kunt u contact opnemen met Mariëlle Jansen, onderzoeker van Regioplan. Telefoon: 020-5315310, e-mail: marielle.jansen@regioplan.nl