

Taakbelasting van OBP in de BVE-sector



Den Haag, 18 juni 2002

Colofon

Projectnummer: 9542/44484973

Auteurs: Marit Groeneveld (B&A Groep)
Sjors Frielink (TNO Arbeid)
Erwin van Rooijen (B&A Groep)

B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies bv
Louis Couperusplein 2
Postbus 829
2501 CV Den Haag
(T) 070 – 302 9500
(F) 070 – 302 9501
e-mail: info@bagroep.nl
http: www.bagroep.nl

TNO Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS HOOFFDORP
(T) 023 5549393
(F) 023 5549394

© Copyright B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies bv 2002.

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



Inhoudsopgave

1.	Samenvatting, conclusies en aanbevelingen	7
1.1	Aanleiding, doel en vraagstelling van het onderzoek	7
1.1	Onderzoeksopzet	7
1.2	Belangrijkste conclusies	8
1.3	Aanbevelingen	9
Voorwoord		11
2.	Inleiding	13
2.1	Aanleiding, doel en vraagstelling van het onderzoek	13
2.2	Leeswijzer	13
3.	Onderzoeksopzet	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Populatieonderzoek	15
3.2.1	Actualiseren 'database BVE-instellingen'	15
3.2.2	Startschot door de BVE-Raad	15
3.2.3	Telefonische ronde langs centrale salarisadministraties	15
3.2.4	Opbouw van database 'OBP in de BVE sector'	16
3.2.5	Respons en volledigheid	16
3.3	Fase 2 Onderzoek taakbelasting	16
3.3.1	Benadering van instellingen en OBP'ers	17
3.3.2	Vragenlijst taakbelasting	17
3.3.3	Verwerking van de taakbelastingsvragen	20
4.	OBP in de BVE sector: populatie en onderzoeksgroep	21
4.1	Inleiding	21
4.2	Bevindingen populatieonderzoek	21
4.2.1	Respons	21
4.2.2	Aantal OBP'ers dat werkzaam is in de BVE-sector	21
4.3	Bevindingen taakbelastingsonderzoek	24
4.3.1	Respons	24
4.3.2	Functieomschrijving	24
4.3.3	Aanstellingsvorm	26
4.3.4	Aanstellingsomvang	26
4.3.5	Locaties en sectoren waar OBP'ers werkzaam zijn	27
4.3.6	Leeftijd	28
4.3.7	Functie, salaris en opleiding	29
4.3.8	Overwerken	29
5.	Belastingprofielen	31
Inleiding		31
5.1	Taakbelasting: risicofactoren en gevolgen	31

5.2	Belastingsprofiel totale groep OBP-ers	32
5.2.1	Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden	33
5.2.2	Kwaliteit van de functie: Informatievoorziening, functievolligheid , aansluiting ervaring, opleiding, moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie	34
5.2.3	Emotionele belasting en contact met leiding en collega's	34
5.2.4	Beloning en werkzekerheid	34
5.2.5	Fysieke belasting	34
5.2.6	Emotionele uitputting	34
5.2.7	Conclusie	35
5.3	Belastingsprofiel administratieve functies	35
5.3.1	Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden.	37
5.3.2	Kwaliteit van de functie: Informatievoorziening, functievolligheid , aansluiting ervaring, opleiding en moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie.	37
5.3.3	Emotionele belasting en contact met leiding en collega's	37
5.3.4	Beloning en werkzekerheid	37
5.3.5	Fysiek	37
5.3.6	Emotionele uitputting	37
5.3.7	Conclusie	37
5.4	Belastingsprofiel technische en beheersfuncties	38
5.4.1	Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden	39
5.4.2	Kwaliteit van de functie: Informatievoorziening, functievolligheid , aansluiting ervaring, opleiding en moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie.	39
5.4.3	Emotionele belasting en contact met leiding en collega's	39
5.4.4	Beloning en werkzekerheid	39
5.4.5	Fysiek	39
5.4.6	Emotionele uitputting	40
5.4.7	Conclusie	40
5.5	Belastingsprofiel functies gelieerd aan primair proces	40
5.5.1	Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden	42
5.5.2	Kwaliteit van de functie: functievolligheid, informatievoorziening, vakmanschap, aansluiting ervaring en aansluiting opleiding, moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie	42
5.5.3	Emotionele belasting en contact met leiding en collega's	42
5.5.4	Beloning en werkzekerheid	42
5.5.5	Fysiek	42
5.5.6	Emotionele uitputting	42
5.5.7	Conclusie	42
5.6	Belastingsprofiel middenkader en staf functies	43
5.6.1	Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden	44
5.6.2	Kwaliteit van de functie: functievolligheid, informatievoorziening , vakmanschap, aansluiting ervaring en aansluiting opleiding, moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie	44
5.6.3	Emotionele belasting en contact met leiding en collega's	44
5.6.4	Beloning en werkzekerheid	44
5.6.5	Fysiek	44
5.6.6	Emotionele uitputting	45
5.6.7	Conclusie	45
5.7	Overzicht verschillen tussen functiegroepen	45
5.8	Kwalitatieve aanvullingen	48
5.9	Aanbevelingen	50

Bijlage 1. Ondersteunend en Beheerpersoneel in de BVE-Sector 53

Bijlage 2. OBP'ers op de AOC's 59

Bijlage 3. Aankondigingsbrief 67

Bijlage 4. Vragenlijst 71



1. Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

1.1 Aanleiding, doel en vraagstelling van het onderzoek

De onderzoeken die in het kader van de CAO Onderwijs 1999-2000 naar werkdruk/taakbelasting en taakbesteding door B&A Groep en TNO Arbeid gezamenlijk zijn verricht, hebben de werkdruk in bijna het gehele onderwijsveld in kaart gebracht, zowel voor het onderwijsgevend als voor het onderwijsondersteunend personeel. Er bestaat echter nog geen helder zicht op de taakbelasting van het ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector. Naar aanleiding van gemaakte afspraken in de Tripartiete Werkgroep Onderzoek Taakbelasting heeft het ministerie van OC en W aan B&A Groep en TNO Arbeid gevraagd onderzoek te verrichten naar de taakbelasting van ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector.

Het onderzoek heeft tot doel een helder beeld te verkrijgen van de mate waarin werkdruk door OBP in de BVE-sector wordt ervaren en van eventuele werkdrukoorzaken, zodat een verdere discussie over eventuele werkdrukverlagende maatregelen in het georganiseerd overleg op gang gebracht kan worden.

Dit heeft geleid tot de volgende vraagstelling:

- in welke mate is bij ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector sprake van overmatige taakbelasting/werkdruk;
- wat zijn de oorzaken van taakbelasting/werkdruk bij ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector?

1.1 Onderzoeksopzet

Het onderzoek is opgesplitst in twee fasen. Ten eerste hebben wij een populatieonderzoek uitgevoerd, om een duidelijk beeld te krijgen van de totale OBP in de BVE-sector, dit overzicht was namelijk tot nu toe nog niet beschikbaar. Ten tweede hebben wij op personeelsniveau de werkdruk/taakbelasting onderzocht.

Fase 1: Populatieonderzoek

Het onderzoek is opgezet in nauwe samenwerking met de BVE-Raad. De BVE-Raad heeft het 'startschot' van het onderzoek gegeven in het veld en alle instellingen verzocht hun medewerking te verlenen. Deze betrokkenheid heeft een zeer positieve invloed gehad op het verloop van het onderzoek, de respons en daarmee op de kwaliteit van de gegevens. In overleg met de BVE-Raad hebben we een format opgesteld waarmee de gegevens van het OBP verzameld zijn. Na een telefonische voorronde onder de centrale salarisadministraties is dit format naar de instellingen gestuurd met het verzoek dit zo volledig mogelijk in te vullen. Uiteindelijk is er een respons van 75 procent gerealiseerd. Voor onderzoek in de BVE-sector is dit een zeer hoge respons.

Fase 2: Onderzoek taakbelasting

Het taakbelastingsonderzoek is van start gegaan met een aankondigings-/aanbevelingsbrief aan de instellingen. Er is geprobeerd om de brieven zoveel mogelijk op decentraal niveau te verspreiden, de brief was dan ook gericht aan locatiemanagers, afdelingshoofden, unitmanagers, sectorhoofden enz. In de brief werd aangekondigd dat er in nauwe

samenwerking met de BVE Raad onderzoek werd verricht naar de taakbelasting van OBP'ers in de BVE-sector.

Na ontvangst van de brieven is telefonisch contact opgenomen met de contactpersonen van de instellingen met het verzoek medewerking aan het onderzoek te verlenen. Medewerking hield in dat men bereid was om vijf vragenlijsten te verspreiden onder OBP'ers die in hun directe omgeving werkzaam waren.

Om de taakbelasting van OBP-ers in de BVE sector te onderzoeken is een vragenlijst samengesteld. Voor die vragenlijst is gebruik gemaakt van onderdelen uit een vragenlijst die al veel gebruikt is en waarvan referentiegegevens bekend zijn (de NOVA-WEBA vragenlijst). De vragenset is ook gebruikt bij het onderzoek naar taakbelasting van het OOP in het (S)VO en het basisonderwijs (Simons, Backbier, Grundeman, Hoffius, 1999 en Van Iperen, Frielink en Backbier, 2001).

De oorspronkelijke NOVA-WEBA vragenlijst is aangepast aan de doelgroep, waar gevraagd werd naar de organisatie is dat vervangen door de school, verwijzingen naar klanten zijn vervangen door studenten etc. In de vragenlijst zijn ook sommige onderwerpen hernoemd om verwarring te voorkomen bij de doelgroep die qua opleidingsniveau zeer breed is, van ongeschoold tot universitair.

1.2 Belangrijkste conclusies

Algemeen

OBP'ers in de BVE-sector voelen zich meer dan anderen emotioneel uitgeput door hun werk. Daarvoor zijn in de functie verschillende risico's aan te wijzen. OBP'ers geven aan dat ze hard en lang werken en dat ze veel (regel)problemen in hun werk tegenkomen. Daar staat wel een hoge mate van zelfstandigheid tegenover. Ook de volledigheid van de functie is beter, net als de toepassing en ontwikkeling van vakmanschap. Wel vindt men zichzelf vaker te ervaren voor het werk. De emotionele belasting is lager. Het contact met leiding en collega's is minder goed en wat heel sterk uit de grafiek blijkt is dat OBP'ers vaker vinden dat ze onderbeloond worden. De fysieke belasting bestaat vooral uit beeldschermwerk. Het beeld dat uit het belastingsprofiel naar voren komt is dat van vrij solitaire functies, sterk in zelfstandigheid, maar zwak in overleg, communicatie en relatie met collega's en leiding. Er spreekt een duidelijk gevoel van zware belasting en onderbeloning uit.

Administratieve functies

De OBP'ers in administratieve functies voelen zich vaker emotioneel uitgeput, zwaarder belast en in sterkere mate onderbeloond. Het zijn functies die drijven op zelfstandigheid, dat is op zich een gunstig teken, maar het toont ook zwakke plekken in de onderlinge samenwerking. De informatievoorziening, de mindere mogelijkheden van werkoverleg en een minder goede relatie met collega's en leiding illustreren dat. Deze groep doet vrijwel alleen beeldschermwerk en is door de combinatie met hoge werkdruk en duidelijke risicogroep voor RSI.

Technische of beheersfuncties

De belasting van de groep OBP'ers met technische en beheersfuncties heeft hetzelfde patroon dat we bij andere OBP'ers hebben gezien: hoge eisen, sterke autonomie, minder sterk in informatievoorziening en contact met leiding en collega's. Ongunstige scores op beloning en

werkzekerheid, hogere emotionele uitputting. Afwijkingen zijn dat de gunstige scores op vakmanschap in deze groep niet voorkomt, net als de ongunstige score op aansluiting van het werk op de ervaring en de gunstige score op tijdsautonomie. Fysiek kent deze groep de zwaarste belasting en deze groep komt dan ook vaakst fysiek moe thuis.

Functies gelieerd aan primair proces

Dit is de enige functiegroep die niet meer emotioneel uitgeput is dan de vergelijkingsgroep. Jammer dat het hier om een heel klein deel van de OBP'ers gaat. De vraag is of er in het belastingsprofiel aanwijzingen zijn die zouden kunnen verklaren waarom deze groep er relatief beter voor staat. Aan de taakeisen en regelmogelijkheden ligt het niet, die zijn vergelijkbaar of slechter dan in andere groepen. Ook de scores op het gebied van de kwaliteit van de functie zijn niet duidelijk beter. Hetzelfde geldt voor de emotionele belasting. Waarin deze groep zich wel onderscheidt is het contact met leiding en collega's. Als enige groep is dit niet ongunstiger dan in de vergelijkingsgroep. De betere uitkomsten van de emotionele uitputting zouden kunnen samenhangen met het betere contact dat deze groep OBP'ers heeft met leiding en collega's.

Middenkader en staffuncties

De OBP'ers in het middenkader en in staffuncties geven de zwaarste belasting door taakeisen en regelproblemen aan. Opvallend is dat deze groep als enige een gunstige score heeft als het gaat om de contactmogelijkheden; de mogelijkheden om in (werk)overleg werkproblemen op te lossen. De belasting is hoger, toch is de emotionele uitputting niet hoger dan bij andere OBP'ers (wel nog altijd hoger dan in de vergelijkingsgroep). De extra regelmogelijkheden door de betere contactmogelijkheden voorkomen blijkbaar dat de zware belasting tot ernstiger gevolgen leidt. Ook de complexiteit van het werk draagt bij aan de belasting, maar het werk sluit wel goed aan bij de ervaring en bij de opleiding.

1.3 Aanbevelingen

Hier volgt, op basis van de uitkomsten van het onderzoek, een serie aanbevelingen om het werk van OBP'ers minder 'slopend' en 'emotioneel uitputtend' te maken. Hierbij gaan we ook in op de vraag aan wie deze aanbevelingen gericht zijn. Over het algemeen richten de aanbevelingen zich op het niveau van de OBP'er en zijn/haar directe omgeving: collega's, docenten en leidinggevenden op unit- of instellingsniveau. Daarnaast hebben verschillende onderwerpen ook relevantie voor hogere bestuursniveaus zoals de Colleges van Bestuur of de sociale partijen in het CAO overleg, bijvoorbeeld als het gaat om beloningsvragen. Maar er is voor de hogere bestuursniveaus ook een rol voor het ondersteunen en faciliteren van nieuwe ontwikkelingen op 'de werkvloer'. Per aanbeveling is globaal aangegeven op welk niveau de aanbeveling zich richt.

De aanbevelingen zijn:

- Doorbreek het isolement van de functie van OBP'ers, een betere verhouding met collega's, met docenten en met de leidinggevende is hard nodig. Het gaat dan om directe samenwerking en overleg, maar ook om goed / beter functionerend werkoverleg (ook nodig om de informatievoorziening te verbeteren). Een betere positie van de OBP'ers in een

samenwerkend onderwijsteam en niet daarbuiten zou een dergelijk contact vanzelf sterker kunnen maken. Het feit dat de TOA's en onderwijsassistenten, die al directer met docenten samenwerken, ondanks hoge eisen toch minder uitgeput zijn, is indicatie dat dit een goede richting kan zijn. Deze aanbeveling richt zich op de OBP'ers en zijn/haar directe werkomgeving, inclusief de leidinggevenden op unit- of instellingsniveau.

- Waardering is een belangrijk thema voor de OBP'ers. Belangrijk is dat de eigen, maar niet mindere positie van OBP'ers wordt erkend, door de schoolleiding en door collega's. Daar hoort ook een salariering bij die als marktconform wordt ervaren. De kwestie van salariering ligt op het niveau van de sociale partijen in het CAO-overleg. De andere vormen van waardering liggen meer op instellings- en unitniveau.
- Ontwikkel en voer een loopbaanbeleid, met ook voor OBP'ers een loopbaanperspectief, zelfs als dat perspectief buiten de huidige organisatie zou liggen. Loopbaanbeleid wordt concreet op instellings- en unitniveau gevoerd, maar gevoed en ondersteund vanuit hogere besturingsniveaus zoals de sociale partijen.
- Verbeter de beleidsvoering en de communicatie daarover. De informatievoorziening is één van de grote knelpunten die uit dit onderzoek naar voren komen. Dit is een kwestie op instellingsniveau.
- Probeer zo veel mogelijk regelproblemen te voorkomen. Ieder werk kent routinetaken en verstoring waarop geïmproviseerd moet worden. Maak dat improviseren niet al te problematisch, geef OBP'ers de ruimte om zelf oplossingen te vinden. Dat betekent bijvoorbeeld dat OBP'ers binnen hun taken en verantwoordelijkheden ook de bevoegdheid hebben om beslissingen te nemen en daarvoor niet steeds afhankelijk zijn van een leidinggevende. Ook een simpele organisatiestructuur is daarbij erg belangrijk. Voorkom bijvoorbeeld dat medewerkers ' twee bazen ' hebben (bijvoorbeeld één centraal en één decentraal). Een duidelijke aansturing vereist een duidelijke organisatiestructuur, dat is een kwestie voor het CvB van de instellingen. De concrete invulling en het verdelen van taken en bevoegdheden ligt weer lager op het niveau van unit-management, in overleg met de OBP'ers zelf.
- Beperk de taakeisen, overlaadt de OBP'ers niet met (aanvullende) taken. Spreek duidelijke en haalbare eisen af en evalueer (in werkoverleg en functioneringsgesprekken) of die eisen gehaald zijn en of er aanpassing mogelijk of nodig is. Pas zo nodig de formatie aan. Deze vraagstukken liggen op het niveau van unit-managers en hun hogere leidinggevenden.
- De taakeisen kennen vaak pieken, probeer deze te voorkomen of zet extra mensen in. Vaak zijn pieken door betere planning en spreiding van werkzaamheden te voorkomen. Wissel een drukke periode af met rustmomenten (bijvoorbeeld periodes waarin OBP expliciet minder taken hebben). Dit is een heel praktische kant van plannen en roosteren en dat ligt op het niveau van unit-management en de OBP'ers zelf.



Voorwoord

Taakbelasting van docenten is al jaren een punt van zorg. Het overleg met de organisaties van onderwijswerknemers en –werkgevers over de CAO 1999-2000 heeft geresulteerd in de afspraak om de problemen rond werkdruk te onderzoeken in de sectoren primair en voortgezet onderwijs en in de sector beroepsonderwijs en volwasseneducatie, voor zowel docenten, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel. Het ministerie van OCenW en de werkgevers- en de werknemersorganisaties hebben samengewerkt bij de opzet en uitvoering van deze onderzoeken, die gezamenlijk werden uitgevoerd door de onafhankelijke onderzoeksbureaus B&A Groep Beleidsonderzoek en –Advies en TNO Arbeid.

In de voorliggende rapportage wordt verslag gedaan van het laatste onderzoek in deze reeks: taakbelasting van ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE sector.

Op deze plaats willen wij ten eerste de deelnemende instellingen en OBP-ers bedanken. Zonder hun bereidwilligheid om mee te werken aan het onderzoek, hadden wij nooit tot de resultaten en conclusies in dit onderzoeksrapport kunnen komen. Ook richten wij een bijzonder woord van dank aan de BVE-Raad, die nauw betrokken is geweest bij (met name de beginfase van) het onderzoek en het mobiliseren van het veld tot deelname hieraan.

Ook willen wij hier onze collega's bedanken die allen met hun eigen deskundigheid een essentiële bijdrage aan de totstandkoming van het onderzoek hebben geleverd. Vanuit B&A Groep willen we met name noemen: Catharina Kolar, Karen Groeneveld en Yvonne Bremer. Vanuit TNO Arbeid is dat: Ruurt van de Berg.

Tot slot willen wij de leden van de begeleidingscommissie onder voorzitterschap van dhr. H. Hoefnagel bedanken voor hun inzet.

Den Haag
Erwin van Rooijen
(Projectleider B&A Groep)

Hoofddorp
Sjors Frielink
(Projectleider TNO Arbeid)



2. Inleiding

2.1 Aanleiding, doel en vraagstelling van het onderzoek

Als gevolg van diverse onderwijskundige, bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen is er in de afgelopen jaren veel veranderd in de opdracht van scholen en dus ook in de uitoefening van de functies van leraar, directeur en onderwijsondersteunend personeel. Tevens ontstaan in elke geleding nieuwe functies en komen er steeds meer nieuwe OBP-functies bij. Het is voorstelbaar dat de aard en de omvang van alle veranderingen hebben bijgedragen aan een als hoog ervaren werkdruk. Tijdens de onderhandelingen voor de CAO 1999-2000 is aan het probleem van de werkdruk ruim aandacht besteed. Dit heeft geleid tot de CAO-afspraken de problematiek van taakbelasting en werkdruk per sector nader te onderzoeken en te analyseren.

De onderzoeken die in het kader van de CAO Onderwijs 1999-2000 naar werkdruk/taakbelasting en taakbesteding door B&A Groep en TNO Arbeid gezamenlijk zijn verricht, hebben de werkdruk in bijna het gehele onderwijsveld in kaart gebracht, zowel voor het onderwijsgevend als voor het onderwijsondersteunend personeel. Er bestaat echter nog geen helder zicht op de taakbelasting van het ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector. Naar aanleiding van gemaakte afspraken in de Tripartiete Werkgroep Onderzoek Taakbelasting heeft het ministerie van OCenW aan B&A Groep en TNO Arbeid gevraagd onderzoek te verrichten naar de taakbelasting van ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector.

Het onderzoek heeft tot doel een helder beeld te verkrijgen van de mate waarin werkdruk door OBP in de BVE-sector wordt ervaren en van eventuele werkdrukoorzaken, zodat een verdere discussie over eventuele werkdrukverlagende maatregelen in het georganiseerd overleg op gang gebracht kan worden.

Dit heeft geleid tot de volgende vraagstelling:

- in welke mate is bij ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector sprake van overmatige taakbelasting/werkdruk;
- wat zijn de oorzaken van taakbelasting/werkdruk bij ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector?;

2.2 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode beschreven. In hoofdstuk 3 presenteren we een beschrijving van de populatie en de onderzoeksgroep, vervolgens zullen in hoofdstuk 4 de verschillende belastingprofielen geschetst worden.



3. Onderzoeksopzet

3.1 Inleiding

Om recht te doen aan de onderzoeksvragen is het onderzoek kwantitatief van aard. Het onderzoek is opgesplitst in twee fasen. Ten eerste hebben wij een populatieonderzoek uitgevoerd, om een duidelijk beeld te krijgen van de totale OBP in de BVE-sector, dit overzicht was namelijk tot nu toe nog niet beschikbaar. Ten tweede hebben wij op personeelsniveau de werkdruk/taakbelasting onderzocht.

3.2 Populatieonderzoek

3.2.1 Actualiseren 'database BVE-instellingen'

Voor het populatieonderzoek hebben we de organisatiestructuur van alle BVE instellingen in kaart gebracht (via websites, publicaties en aanvullende telefonische contacten). Deze structuur verschilt immers aanzienlijk tussen de diverse ROC's. Zo is bij sommige ROC's een 'sector' of 'unit' het meest decentrale niveau terwijl bij andere (grotere) ROC's de sectoren verdeeld zijn over verschillende locaties of vestigingen, die in die gevallen het meest decentrale niveau zijn. Ook de betekenis, die aan de verschillende termen wordt toegekend verschilt per ROC (sectoren, units, divisies, afdelingen, locaties, vestigingen, sectorhoofden, locatiemanagers etc.).

3.2.2 Startschot door de BVE-Raad

Het startschot voor het populatieonderzoek is gegeven door de BVE-Raad. Hierover zijn met de BVE-Raad van tevoren afspraken gemaakt. Tijdens de regiobijeenkomsten voor de CvB's, die vanaf november 2001 hebben plaats gevonden, heeft de BVE-Raad de instellingen op de hoogte gesteld van het onderzoek en aangekondigd dat de centrale salarisadministraties telefonisch benaderd zouden worden door B&A Groep met het verzoek om gegevens te leveren over de OBP-ers die in dienst zijn van de betreffende instelling.

Daarnaast heeft de BVE-Raad de instellingen verzocht de namen (en telefoonnummers) van de personen die het best benaderd konden worden voor het onderzoek aan hen door te geven, zodat de BVE-Raad deze kon doorgeven aan B&A Groep. In haar aankondiging en verzoek om medewerking heeft de BVE-Raad het belang van het onderzoek voor de instellingen benadrukt. De BVE-Raad is gedurende de gehele looptijd van het populatieonderzoek betrokken gebleven bij het onderzoek. Toen de respons achter dreigde te blijven en een rappel nodig was, heeft de BVE-Raad het onderzoek nogmaals onder de aandacht gebracht bij de instellingen en nogmaals het belang van het onderzoek duidelijk gemaakt.

3.2.3 Telefonische ronde langs centrale salarisadministraties

In een telefonische ronde langs de centrale salarisadministraties van alle 44 regionale opleidingscentra (ROC's), 12 agrarische opleidingscentra (AOC's), 2 innovatie en praktijkcentra

(IPC's), 13 vakscholen en 5 overige instellingen¹ hebben wij contactpersonen gerefereerd aan het hierboven beschreven 'startschot' van de BVE-Raad en gevraagd om:

- een overzicht van het totale aantal OBP-ers in dienst van de betreffende instelling;
- de verdeling van de OBP-ers over de verschillende functiecategorieën en/of functies;
- de verdeling van de OBP-ers over de verschillende sectoren/units;
- de aanstellingsomvang van de OBP-ers.

Uit het onderzoek bleek dat vooral medewerkers van de centrale administratie of personeelsmedewerkers in staat waren om ons bovenstaande informatie te leveren. Hiervoor was wel enige voorbereidingstijd (ongeveer een week) nodig, omdat de gegevens eerst moesten worden uitgedraaid. De administraties gaven er de voorkeur aan om ons de informatie schriftelijk te leveren. Wij hebben de centrale administraties dan ook gevraagd ons de informatie binnen een week per fax, e-mail of per post te leveren.

3.2.4 Opbouw van database 'OBP in de BVE sector'

De gegevens zijn ingevoerd in een database. Om het invoeren van de gegevens, het opbouwen van de database en daarmee de analyse en beschrijving van de populatie zo efficiënt en gestructureerd mogelijk vorm te geven, is voorafgaand aan de telefonische ronde in overleg met de BVE Raad een 'format' ontwikkeld (zie bijlage 1). Na de telefonische contactlegging hebben we dit format naar de respondenten gefaxt of gemaild met het verzoek de gegevens (zo veel mogelijk) binnen dit format in te vullen. De categorieën van het format vormen de velden binnen de database die zijn opgebouwd. Het format is in concept ter beoordeling aan de opdrachtgever voorgelegd.

Na twee weken hebben wij een telefonisch rappel gehouden onder de administraties waarvan wij nog geen gegevens ontvangen hadden. Ook zijn een aantal respondenten nagebeld, omdat (een deel van) de gegevens onduidelijk of onvolledig waren. De verzamelde informatie is vervolgens door ons bewerkt (waar nodig gecodeerd, nader gecategoriseerd etc.) en ingevoerd in de database. Op basis van de database is vervolgens een goed overzicht verkregen van de totale populatie OBP-ers in de BVE sector.

3.2.5 Respons en volledigheid

We hebben uiteraard gestreefd naar een zo hoog mogelijke respons en naar een zo volledig mogelijk beeld van de totale populatie OBP-ers. De mate waarin dit was te realiseren, was erg afhankelijk van de participatiebereidheid van de verschillende BVE-instellingen. Zoals gezegd heeft de BVE-Raad in dit opzicht een belangrijke rol gespeeld en naar onze mening heeft dit respons verhogend gewerkt. Er is een responspercentage van in totaal 75% gerealiseerd, hetgeen voor onderzoek in de BVE-sector zeer hoog is.

3.3 Fase 2 Onderzoek taakbelasting

Omdat veel instellingen hebben meegewerkt aan het populatieonderzoek en hun gegevens hebben geleverd hadden we een goed beeld van de OBP'ers in de BVE-sector verkregen. Op basis van deze populatiegegevens kon een goede schatting gemaakt worden van het totaal aantal personen en het aantal personen per functiegroep dat mee moest doen aan het taakbelastingsonderzoek om binnen aanvaardbare betrouwbaarheidsmarges representatieve

¹ Deze aantallen zijn gebaseerd op de adressengids BVE 2000-2001, BVE Raad, De Bilt.

uitspraken per functiecategorie te kunnen doen. De hier gerapporteerde gegevens kunnen dan ook als zodanig beschouwd worden.

3.3.1 Benadering van instellingen en OBP'ers

Het taakbelastingsonderzoek is van start gegaan met een aankondigings/aanbevelingsbrief (zie bijlage 3) aan de instellingen. Er is geprobeerd om de brieven zoveel mogelijk op decentraal niveau te verspreiden, de brief was dan ook gericht aan locatiemanagers, afdelingshoofden, unitmanagers, sectorhoofden enz. In de brief werd aangekondigd dat er in nauwe samenwerking met de BVE Raad onderzoek werd verricht naar de taakbelasting van OBP'ers in de BVE-sector.

Na ontvangst van de brieven is telefonisch contact opgenomen met de contactpersonen van de instellingen met het verzoek medewerking aan het onderzoek te verlenen. Medewerking hield in dat men bereid was om vijf vragenlijsten te verspreiden onder OBP'ers die in hun directe omgeving werkzaam waren. Indien men aangaf mee te willen werken aan het onderzoek werd de contactpersoon een pakketje met een instructiebrief, vijf vragenlijsten en vijf antwoordenvelopen toegestuurd.

3.3.2 Vragenlijst taakbelasting

Om de taakbelasting van OBP-ers in de BVE sector te onderzoeken is een vragenlijst samengesteld. Voor die vragenlijst is gebruik gemaakt van onderdelen uit een vragenlijst die al veel gebruikt is en waarvan referentiegegevens bekend zijn (de NOVA-WEBA vragenlijst). De vragenset is ook gebruikt bij het onderzoek naar taakbelasting van het OOP in het (S)VO en het basisonderwijs (Simons, Backbier, Grundeman, Hoffius, 1999 en Van Iperen, Frielink en Backbier, 2001). Daarnaast zijn er vragen gesteld over:

- de personalia (geslacht en leeftijd);
- de functietypering (administratief, technisch beheer, aan primair proces gelieerd of anders);
- het type aanstelling (vast, tijdelijk of ID);
- de salariëring;
- de ervaring in de huidige functie en bij de huidige werkgever;
- de aanstellingsomvang (fulltime, parttime);
- de mate waarin overgewerkt wordt.

De oorspronkelijke NOVA-WEBA vragenlijst is aangepast aan de doelgroep, waar gevraagd werd naar de organisatie is dat vervangen door de school, verwijzingen naar klanten zijn vervangen door studenten etc. In de vragenlijst zijn ook sommige onderwerpen hernoemd om verwarring te voorkomen bij de doelgroep die qua opleidingsniveau zeer breed is, van ongeschoold tot universitair. Vooral voor de laag geschoolde groep is het taalgebruik en zijn sommige koppen in de vragenlijst aangepast en van een toelichting voorzien. De itemteksten zijn daarbij niet inhoudelijk gewijzigd.

De vragen over taakbelasting vallen uiteen in 7 onderwerpen:

1. *Werkdruk: de verhouding tussen de eisen en de regelmogelijkheden in het werk:*

- taakeisen (in de vragenlijst 'werkhoeveelheid' genoemd): vragen over de hoeveelheid werk, het werktempo en voldoende tijd voor alle taken.
- regelproblemen (ook onder de titel 'werkhoeveelheid' gevraagd): vragen over verstoringen in het werk en over afhankelijkheden van voorlopende of nakomende bewerkingen / collega's.

Hoge taakeisen en/of veel regelproblemen zijn een risicofactor voor en hoge taakbelasting, vooral wanneer er tegenover veel en lastig werk weinig mogelijkheden zijn om voorkomende problemen goed op te lossen.

Over de mogelijkheden om problemen in het werk op te lossen gaan de volgende vragensets:

- autonomie (in de vragenlijst 'zelfstandigheid' genoemd): vragen naar de mate waarin de medewerker zelfstandig problemen in het werk kan oplossen (zelfstandige beslissingsruimte);
- contactmogelijkheden (in de vragenlijst 'contact met anderen' genoemd): vragen naar de mogelijkheden om problemen in het werk met collega's of met een leidinggevende op te lossen;
- organiserende taken (in de vragenlijst 'organisatie van het werk' genoemd): vragen over mogelijkheden om werkproblemen in werkoverleg of in overleg met andere afdelingen op te lossen.

Met deze vragensets worden de drie verschillende soorten van *regelmogelijkheden* bevestigd. Bij hoge taakeisen en/of veel regelproblemen zijn ook royale regelmogelijkheden nodig om te voorkomen dat problemen voor de medewerker onoplosbaar worden, wat tot werkdruk leidt en een bron van werkstress kan zijn.

De vragen over de hoeveelheid werk en problemen in het werk en over de regelmogelijkheden in het werk zijn gestoeld op de theorie van Karasek over risico's voor werkstress. Hier volgt een korte toelichting op die theorie. Uit het onderzoek van Karasek (en vele anderen) blijkt dat er vooral risico's voor de gezondheid zijn als hoge eisen in het werk gepaard gaan met weinig / onvoldoende mogelijkheden in de functie om aan deze eisen te voldoen. Hij stelt dat het niet zo zeer de hoge eisen zijn die tot stress leiden, maar vooral het gebrek aan oplossingen om aan die eisen te voldoen. Op basis van zijn onderzoek komt hij tot een vierdeling van typen functies: functies met hoge of lage taakeisen gecombineerd met functies met hoge of lage regelmogelijkheden. Iedere combinatie staat voor een specifiek type werk. In figuur 2.1 staat dit model weergegeven.

Figuur 2.1 Karasek's model voor werkstressrisico's

Taakeisen	hoog	Slopend werk	Uitdagend werk
	laag	Passief werk	Zinloos werk
		laag	hoog
		Regelmogelijkheden	

Slopend werk blijkt een belangrijke risicofactor voor werkstress te zijn omdat het te veel vraagt van de medewerker. Aan de andere kant is zinloos werk ook belastend, maar nu juist omdat het *te weinig* vraagt van de medewerker. Er is in dit soort functies, net zoals bij passief werk, te weinig om te leren, er is te weinig ontwikkeling mogelijk. De les die uit dit model te trekken valt, is, dat functies die slopend zijn uitdagend gemaakt kunnen worden door er regelmogelijkheden aan toe te voegen. Dit liever dan dat alleen de taakeisen in die functies te verlagen waardoor

het werk passiever wordt. Ook voor passief werk geldt dat meer regelmogelijkheden het werk uitdagender kunnen maken, maar er is dan ook ruimte voor hogere taakeisen.

2. Vragen over de kwaliteit van de functie:

- functievolligheid: vragen of er naast uitvoerende taken ook voorbereidende en/of organiserende taken in de functie aanwezig zijn;
- moeilijkheidsgraad: vragen over de mate waarin concentratie, aandacht en het onthouden van informatie van belang zijn in het werk;
- informatievoorziening (in de vragenlijst 'informatie' genoemd): vragen over of men voldoende informatie krijgt om mee te werken maar ook vragen over feedback over het eigen functioneren en over het functioneren van de school.;
- opleiding en ervaring: vragen naar de aansluiting van opleiding en ervaring met de huidige functie;
- tijdsautonomie (in de vragenlijst 'tijdsindeling' genoemd): vragen over de mate waarin men zelfstandig de eigen werktijd kan plannen en indelen.

Het is prettig als men in een functie naast het uitvoerende werk ook een rol heeft in het nadenken over de manier het werk wordt uitgevoerd. Een onvolledige functie met alleen uitvoerende taken (denk aan de lopende band) geldt als risico voor werkstress. Hetzelfde geldt voor moeilijke taken: als een functie alleen moeilijke taken bevat en geen herstelmomenten heeft in de vorm van routinematige taken dan maakt dat een functie zwaarder. Goede informatie om mee te werken en ook feedback op het eigen functioneren en dat van de organisatie zijn onmisbaar voor een goede uitoefening van de functie. Een slechte aansluiting tussen opleiding of ervaring en de functie kan tot stressklachten leiden, door overbelasting als de functie te zwaar is, maar ook door onderbelasting in het geval van overkwalificatie voor de functie.

3. Vragen over de emotionele belasting en het contact met leiding en collega's:

- emotionele belasting (in de vragenlijst 'lastige of moeilijke situaties' genoemd): vragen over de confrontatie met agressie, geweld en discriminatie of met dood en ziekte in het werk;
- leiding en collega's (in de vragenlijst 'sfeer op het werk' genoemd): vragen over de onderlinge verhoudingen, met collega's en met de leidinggevende.

Veel emotionele belasting in het werk geldt als risico voor werkstressklachten. Ook geldt natuurlijk dat een slechte onderlinge sfeer op het werk, met weinig sociale steun, tot vele problemen kan leiden waarmee het een belangrijke risicofactor voor werkstress is.

4. Beloning en werkzekerheid:

- beloning en werkzekerheid: vragen naar hoe men de beloning in het werk ervaart en over de zekerheid van werk / promotie in toekomst.

Een andere mogelijke stressfactor is als men de beloning en het perspectief in het werk als onvoldoende ervaart.

5. Vragen over de fysieke belasting:

Een aantal vragen zijn toegevoegd over de lichamelijke belasting in het werk. Deze vragen zijn specifiek voor het OBP gemaakt en ook al gebruikt in het (S)VO en BaO onderzoek. Er zijn van deze vragen geen referentiegegevens bekend.

- lichamelijke belasting: vragen over werken in ongemakkelijke houdingen, over zwaar en inspannend werk, over beeldschermwerk en over vermoeidheid.

6. Vragen over emotionele uitputting:

Ook is een set vragen opgenomen over de mogelijke *effecten* van taakbelasting, een vragenset over emotionele uitputting. Emotionele uitputting is één van de drie kenmerken van burn-out (samen met verlaagde zelfwaardering en depersonalisatie ten opzichte van het werk), wat als een belangrijke uiting van werkstress wordt gezien.

- emotionele uitputting (in de vragenlijst 'geestelijke vermoeidheid' genoemd): vragen over de mate van 'opgebrand' zijn, over het gevoel 'aan het eind van uw Latijn' te zijn.

7. Open vraag

De vragenlijst kent natuurlijk ook een mogelijkheid voor aanvullingen door middel van een laatste, open vraag.

3.3.3 Verwerking van de taakbelastingsvragen

De gegevens uit de vragenlijst zijn als volgt verwerkt. Van de vragensets die uit de NOVA-WEBA zijn gebruikt is een somscore tussen 0 en 1 berekend. Een hoge somscore duidt altijd op een ongunstige situatie, op een risico. De gemiddelde somscores voor de NOVA-WEBA schalen zijn vergeleken met de scores van een referentiebestand van 11000 personen (uit 1998), afkomstig uit alle sectoren van werkend Nederland, met uitzondering van het onderwijs en de overheid. De somscores voor emotionele belasting en leiding en collega's zijn vergeleken met een referentiebestand van 1602 personen (uit 1993), deze vragen kwamen niet in de vragenlijsten met de 11000 deelnemers voor.

Voor de hele onderzoeksgroep en voor subgroepen daarbinnen (verschillen in functies) zijn zogenaamde belastingsprofielen gemaakt. Dat zijn grafieken waarin de afwijking ten opzichte van de referentiegroepen is weergegeven. Dit zijn dezelfde soort grafieken als in de rapporten over werkbelasting bij OOP in het (S)VO en BaO zijn gebruikt. De verschillen tussen de somscores en de referentiegegevens zijn getoetst op statistisch significante verschillen (met een alfa van 0,05). Significante verschillen zijn weergegeven door de naam van de schaal in HOOFDLETTERS te zetten.

Voor de vragen over lichamelijke belasting zijn geen referentiegegevens bekend. Daarom konden deze niet in de grafieken worden opgenomen. Over de lichamelijke belasting is daarom apart in de tekst gerapporteerd



4. OBP in de BVE sector: populatie en onderzoeksgroep

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de algemene bevindingen uit het populatie- en taakbelastingsonderzoek besproken. Eerst zullen de resultaten worden besproken uit het populatieonderzoek, vervolgens komen de resultaten van het taakbelastingsonderzoek aanbod.

4.2 Bevindingen populatieonderzoek

4.2.1 Respons

Voor het populatieonderzoek zijn alle 44 ROC's, 12 AOC's, 2 IPC's, 13 vakscholen en 5 overige instellingen benaderd. In tabel 3.1 is af te lezen hoeveel instellingen vervolgens aan het onderzoek hebben meegewerkt.

Tabel 4.1 Respons per soort instelling

Instellingen	Respons	Responspercentage
ROC's	32	73%
AOC's	11	92%
Vakscholen	10	77%
IPC's	1	50%
Overige instellingen	3	60%
Totaal	57	75%

Voor onderzoek binnen de BVE-sector is een responspercentage van 75% een zeer hoge respons. Er kan vanuit gegaan worden dat deze respons hoog genoeg is om een representatief beeld te schetsen van het aantal OBP'ers dat werkzaam is in de BVE-sector.

4.2.2 Aantal OBP'ers dat werkzaam is in de BVE-sector

Uit het populatieonderzoek blijkt dat er op de 57 instellingen die hebben meegewerkt aan het onderzoek in totaal 14.831 OBP'ers werkzaam zijn, voor in totaal 10.976,94 fte. Een meer gedetailleerde beschrijving van de populatiegegevens is te vinden in bijlage 2. OBP'ers kunnen binnen de BVE-sector heel uiteenlopende functies hebben. In overleg met de BVE-raad is afgesproken om de functies in te delen in de volgende functiegroepen:

Administratieve functies, hieronder vallen medewerkers als:

- medewerk(st)er administratie;
- medewerk(st)er secretariaat;

- medewerk(st)er personeelszaken;
- medewerk(st)er salarisadministratie;
- medewerk(st)er financieel/ bedrijfseconomische zaken;
- medewerk(st)er bibliotheek/mediatheek;
- telefonist(e)/receptionist(e).

Technische en beheer functies, hieronder vallen medewerkers als:

- conciërge;
- beheerder;
- assistent-beheerder;
- technicus;
- schoonmaker
- huishoudelijk medewerker;
- medewerker huishoudelijke dienst of toezichthouder;
- onderhoudsmedewerker.

Functies die zijn gerelateerd aan het primaire proces, zoals:

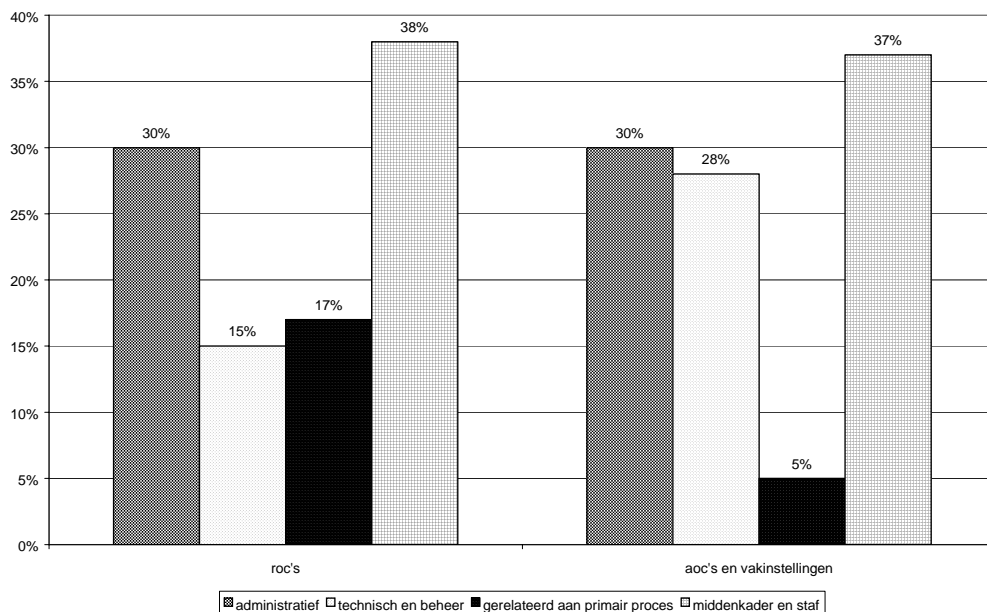
- onderwijsassistent;
- tutor;
- leerlingbegeleider;
- medewerker open leercentrum (niet zijnde een docent);
- instructeur;
- technisch onderwijsassistent (TOA).

Functies die vallen onder de categorie middenkader en staf (onder deze categorie vallen niet het management of het College van Bestuur), zoals:

- locatie-/unit-/sector-/afdelingsmanager;
- beleidsmedewerker/ -adviseur;
- personeelsconsulent;
- systeembeheerder;
- applicatiebeheerder;
- datamanager;
- roostermaker/planner;
- medewerker onderwijsbureau;
- medewerker bedrijfsbureau.

In figuur 4.1 wordt het aantal OBP'ers uitgesplitst naar functiegroep. We zien dat de meeste OBP'ers op zowel ROC's als AOC's vallen in de categorie middenkader en staffuncties. Daarnaast heeft ongeveer eenderde van de OBP'ers een administratieve functie. Op AOC's (28%) werken verhoudingsgewijs meer OBP'ers met een technische of beheer functie dan op ROC's (15%). Terwijl op ROC's (17%) verhoudingsgewijs meer OBP'ers werken met een functie die is gerelateerd aan het primaire proces dan op AOC's (5%).

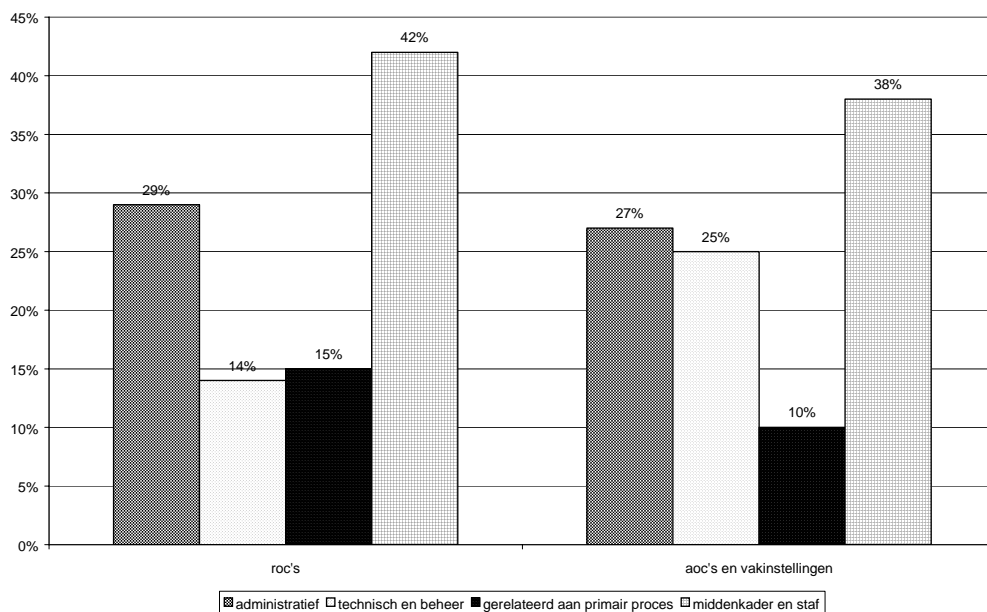
Figuur 4.1 Het aantal OBP'ers uitgesplitst naar functiegroep



In figuur 4.2 worden de fte's van OBP'ers uitgesplitst naar de verschillende functiegroepen. We zien dat zowel bij ROC's als bij AOC's de categorie middenkader en staf verhoudingsgewijs de meeste fte's omvat. Bij AOC's omvat de categorie functies gerelateerd aan het primaire proces relatief de minste fte's. Bij ROC's omvat de categorie technische en beheer functies de minste fte's.

Verder is te zien dat figuur 1 en figuur 2 in grote mate overeenkomen met elkaar, dit houdt in dat er geen functiegroepen zijn aan te wijzen waar vooral fulltimers of parttimers werkzaam zijn.

Figuur 4.2 De fte's van OBP'ers uitgesplitst naar functiegroep



4.3 Bevindingen taakbelastingsonderzoek

4.3.1 Respons

In totaal zijn er voor het taakbelastingonderzoek 461 contactpersonen benaderd van de 76 verschillende instellingen (333 van ROC's en 27 van de overige instellingen). Hiervan zijn uiteindelijk 274 personen bereikt en 244 personen waren bereid mee te werken aan het onderzoek en dus vragenlijsten te verspreiden onder OBP'ers. De personen die niet wilden meedoen aan het onderzoek gaven aan:

- geen OBP'ers in dienst te hebben of contact te hebben met OBP'ers;
- geen mogelijkheden, geen ruimte om mee te doen;
- geen interesse;
- te druk, geen tijd;
- overbelast;
- maar 1 OBP'er in dienst;
- loopt al een ander medewerkerstevredenheidsonderzoek;
- reorganisatie, fusie.

Uiteindelijk hebben de contactpersonen die wel bereid waren aan het onderzoek mee te doen in totaal 1339 vragenlijsten verspreid onder OBP'ers. Daarvan hebben 773 OBP'ers een vragenlijst over hun taakbelasting ingevuld en teruggestuurd. Van deze respondenten zijn er 733 werkzaam op een ROC en 40 op één van de andere BVE-instellingen. Het responspercentage komt hiermee op 58 procent en dit is een uitzonderlijk hoog percentage voor onderzoek in de onderwijssector.

Hieronder worden de algemene kenmerken van de groep OBP'ers die hebben meegewerkt aan het taakbelastingsonderzoek gepresenteerd. De algemene kenmerken van de respondenten zullen steeds vergeleken worden met de gegevens uit het populatieonderzoek.

4.3.2 Functieomschrijving

In eerder onderzoek naar taakbelasting van onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs (Van Iperen, Frielink en Backbier, 2001) bleek al dat dit een groep medewerkers is met een enorme variëteit aan functies. Ook het OBP in de BVE-sector blijkt een groep medewerkers met veel verschillende functies te zijn. Om de variëteit te dekken is in de vragenlijst een lijst met 29 functieomschrijvingen opgenomen. In tabel 4.2 wordt het aantal personen per functieomschrijving weergegeven. Veel respondenten (187 personen) hebben meerdere functieomschrijvingen ingevuld. Ook hebben 93 personen functies van meerdere functiegroepen ingevuld. Dit illustreert het allround karakter van het werk van de OBP'er.

Omdat we belastingprofielen per functiegroep willen schetsen, zijn de OBP'ers met functies uit verschillende functiegroepen, meerdere keren in het belastingprofiel meegenomen.

Tabel 4.2 Samenstelling functiegroepen op basis van functieomschrijvingen

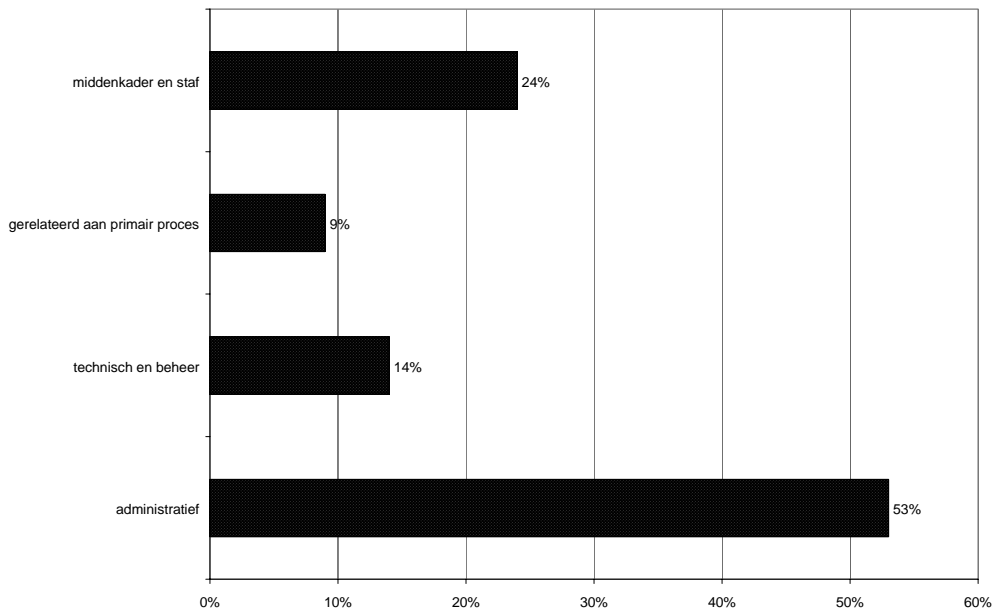
Funciecategorie	Funcieomschrijving	Aantal keren aangekruist	Aantal personen in
-----------------	--------------------	--------------------------	--------------------

			functiegroep
Administratief werk	<i>(Directie)secretaris (m/v)</i>	73	Administratief: 462
	<i>Medewerker administratie, medewerker personeelszaken</i>	138	
	<i>Medewerker medewerker salarisadministratie</i>	13	
	<i>Medewerker financieel / bedrijfseconomische zaken</i>	43	
	<i>Medewerker bibliotheek, mediatheek</i>	16	
	<i>Medewerkers secretariaat</i>	52	
	<i>Telefonist(e) / receptionist(e)</i>	48	
	<i>Andere administratieve / dienstverlenende functies</i>	128	
Technisch of beheer	<i>Conciërge</i>	69	Technisch of beheer: 117
	<i>Beheerder</i>	20	
	<i>Assistent-beheerder</i>	5	
	<i>Technicus</i>	9	
	<i>Schoonmaker</i>	1	
	<i>Huishoudelijk medewerker</i>	5	
	<i>Kantine medewerker</i>	17	
	<i>andere beheers- of onderhoudsfuncties</i>	23	
Gerelateerd aan het primaire proces	<i>Onderwijsassistent</i>	16	Primair proces: 78
	<i>Leerlingbegeleider</i>	9	
	<i>Medewerker open leercentrum</i>	20	
	<i>Instructeur</i>	13	
	<i>Technisch onderwijsassistent (TOA)</i>	17	
	<i>andere lesondersteunende of leerlingbegeleidende functies</i>	9	
Andere functies	<i>Locatie- /unit-/sector-/afdelingsmanager</i>	74	Middenkader en staf: 209
	<i>Beleidsmedewerker/-adviseur, stafmedewerker</i>	34	
	<i>Personeelsconsulent</i>	15	
	<i>Systeem-/applicatiebeheerder</i>	35	
	<i>Datamanager</i>	1	
	<i>Roostermaker/planner</i>	23	
	<i>Medewerker onderwijs- /bedrijfsbureau</i>	15	
	<i>Andere vakspecialisten</i>	19	
Niet ingevuld²		5	5

Dit leidt tot functiegroepen die inhoudelijk goed te onderscheiden zijn en die voldoende groeps-grootte hebben voor statistische analyse. In figuur 4.3 staat de verdeling van de deelnemers over de functiegroepen weergegeven.

² De gegevens van de deelnemers die geen functie ingevuld hebben zijn wel meegenomen in de totaaluitkomsten maar konden vanzelfsprekend niet worden gebruikt in de uitkomsten van de verschillende functiegroepen.

Figuur 4.3 Verdeling van de deelnemers over de vier functiegroepen



De verdeling over de functiegroepen komt niet helemaal overeen met de gegevens uit het populatieonderzoek. Er is sprake van een oververtegenwoordiging van respondenten met een administratieve functie en een ondervertegenwoordiging van respondenten met een technische of beheer functie, een functie die is gelieerd aan het primaire proces en middenkader- en staffuncties.

4.3.3 Aanstellingsvorm

Voor OBP'er zijn, buiten de reguliere vaste aanstelling, aanstellingen als tijdelijke kracht of op basis van een ID baan mogelijk. Van de 773 respondenten geven slechts drie respondenten (0,4%) aan dat zij als ID-er werkzaam zijn. Daarnaast geeft acht procent aan dat zij een tijdelijke aanstelling hebben. De grote meerderheid (92%) van de respondenten heeft een vaste aanstelling.

Als we naar het populatieonderzoek kijken dan blijkt dat 3 procent een gesubsidieerde aanstelling, oftewel een ID-baan of Melkertbaan heeft. De overgrote meerderheid (97%) van de OBP'ers heeft een reguliere aanstelling. Toch kan op basis van deze gegevens vastgesteld worden dat er een lichte ondervertegenwoordiging is van OBP'ers met een gesubsidieerde aanstelling.

4.3.4 Aanstellingsomvang

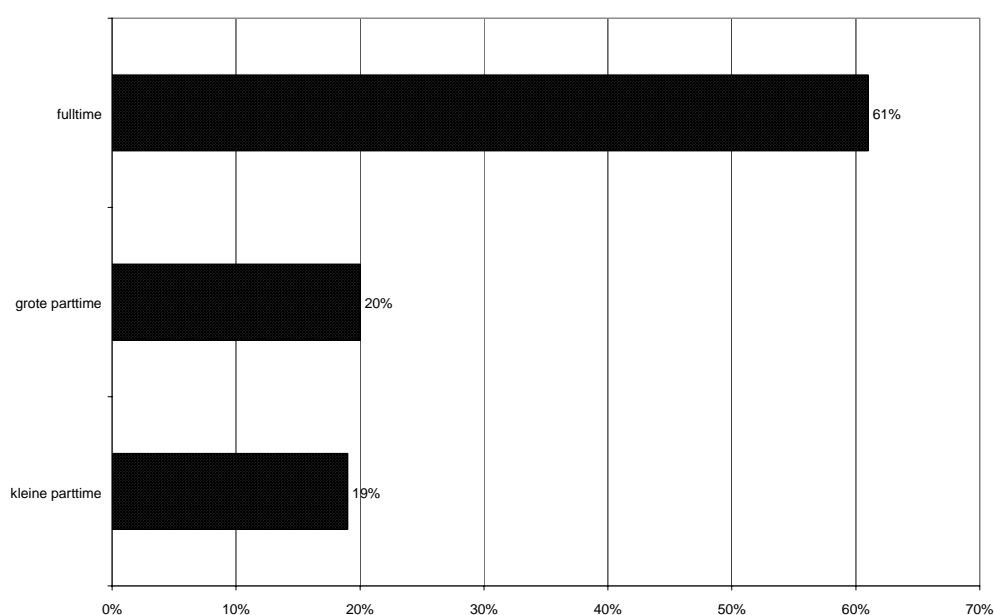
De groep respondenten aan het taakbelastingsonderzoek hebben gemiddeld een aanstelling van 0,8747 wtf. In het populatieonderzoek hebben de OBP'ers gemiddeld een aanstelling van 0,7670 wtf. Er is dus sprake van een lichte oververtegenwoordiging van OBP'ers die fulltime werken in het taakbelastingsonderzoek.

De aanstellingsomvang is in de vragenlijst zowel in uren als in een percentage gevraagd. De opgegeven uren zijn (uitgaand van een fulltime functie van 1659 uur op jaarbasis) omgerekend tot een werktijdfactor tussen 0 en 1. Deze percentages zijn als volgt gecategoriseerd:

- kleine part-time: <0,6799 wtf;
- grote part-time: 0,6800-0,9999 wtf;
- fulltime: 1,0000 wtf.

In figuur 4.4 wordt de aanstellingsomvang in bovenstaande categorieën weergegeven. Het blijkt dat de meerderheid van de ondervraagde OBP'ers een fulltime aanstelling heeft. Ongeveer 20 procent van de respondenten heeft een kleine parttime aanstelling, ongeveer hetzelfde percentage heeft een grote parttime functie.

Figuur 4.4 Aanstellingsomvang

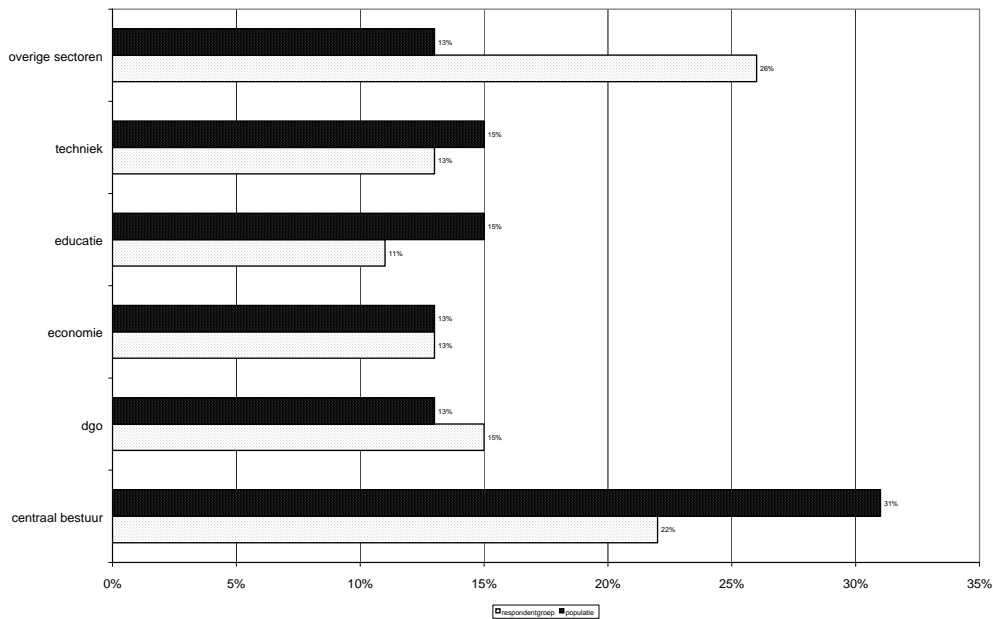


4.3.5 Locaties en sectoren waar OBP'ers werkzaam zijn

De meeste respondenten (83%) werken op één locatie van de instelling en 17 procent van de respondenten werkt op meerdere locaties. Respondenten die wel op meerdere locaties moeten werken hebben vooral een technische of beheer functie of een functie die is gerelateerd aan het primaire proces.

Respondent van ROC's zijn veelal specifiek bij een bepaalde sector werkzaam. In figuur 4.5 is af te lezen aan welke sectoren de respondenten van ROC's verbonden zijn. In het figuur wordt ook de verdeling zoals die is gevonden in het populatieonderzoek weergegeven.

Figuur 4.5 Sectoren waaraan respondenten van ROC's verbonden zijn



De grootste groep OBP'ers (29%) is de 'categorie overig' genoemd en is niet direct aan een bepaalde sector verbonden. Bij het Centraal Bestuur werkt 22% van de OBP'ers, 19% werkt bij de sector DGO, 13% werkt bij de sector techniek hetzelfde percentage werkt bij de sector techniek en 11% werkt bij de sector educatie.

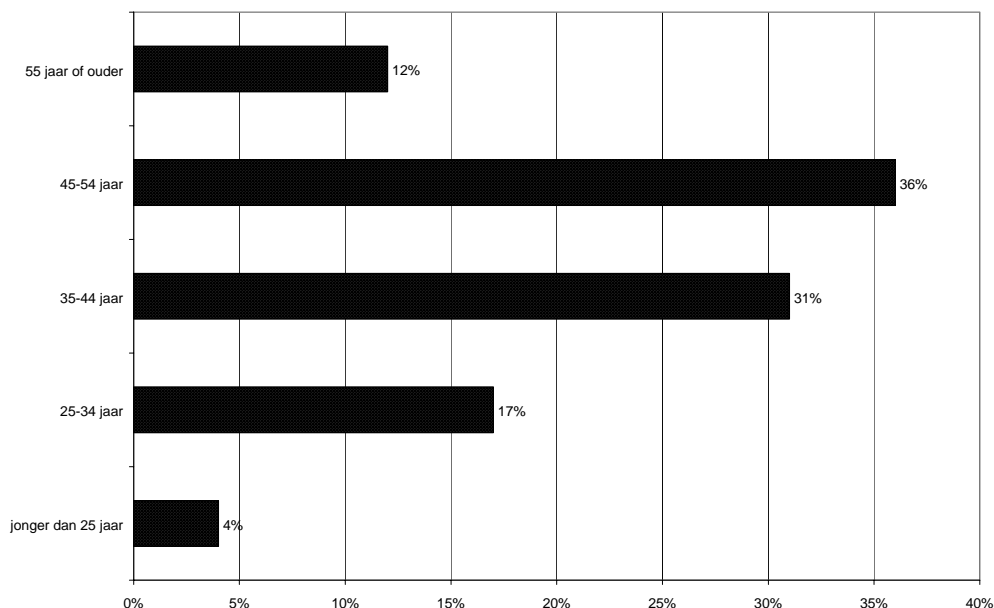
We zien dat er in vergelijking met het populatieonderzoek een ondervertegenwoordiging is van OBP'ers die werken bij het centraal bestuur en een oververtegenwoordiging is van OBP'ers die vallen in de categorie overig.

De hieronder gepresenteerde kenmerken van de groep OBP'ers, die hebben meegedaan hebben aan het taakbelastingsonderzoek, kunnen niet vergeleken worden met resultaten uit het populatieonderzoek. In het populatieonderzoek is namelijk niet gevraagd naar deze kenmerken.

4.3.6 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van respondenten aan het onderzoek is 43 jaar. De grootste groep respondenten is tussen de 35 en 54 jaar oud. In figuur 4.6 staat de leeftijdsverdeling weergegeven.

Figuur 4.6 Leeftijdverdeling in categorieën



Binnen de respondentengroep blijkt dat mannen gemiddeld ouder (46 jaar) zijn dan vrouwen (41 jaar). De respondenten met een administratieve functie zijn gemiddeld het jongst (41 jaar) en de respondenten met een technische of beheer functie zijn gemiddeld het oudst (46 jaar).

Van de respondenten is 59 procent vrouw. Als we kijken in welke functiegroepen de vrouwelijke en mannelijke OBP'ers te vinden zijn, dan blijkt dat vrouwen vooral administratieve functies vervullen (77%). Bij de technische en beheer functies (90%), de functies die gerelateerd zijn aan het primaire proces (60%) en de middenkader- en staffuncties (62%) zijn mannen in de meerderheid.

4.3.7 Functie, salaris en opleiding

Naast de vragen over de functie is er ook gevraagd naar de salarisschaal waarin de respondent zit. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen de schalen 1 tot en met 4, 5 tot en met 8, 9 tot en met 12 en 13 of hoger. De grootste groep OBP'ers (59%) ontvangt een salaris op basis van de schalen 5 tot en met 8. Twintig procent van de OBP'ers valt in schaal 1 tot en met 4, 13 procent valt in schaal 9 tot en met 12 en acht procent valt in schaal 13 of hoger.

Het zijn vooral OBP'ers met een functie die valt in de 'categorie overig', die in de hoge salarisschalen vallen. De groep met de meeste lage schalen is de groep OBP'ers met een technische of beheer functie. De groep OBP'ers met een administratieve of technische of beheerfunctie blijken ook het laagst opgeleid te zijn. OBP'ers met een functie die valt in de 'categorie overig' zijn het hoogst opgeleid.

4.3.8 Overwerken

Overwerken is een manier om aan hoge eisen in het werk (teveel werk voor de beschikbare tijd) te kunnen voldoen. Het is daarmee een oplossing om te voorkomen dat men in het werk

'verdrinkt'. Op langere termijn echter versterkt overwerken het gevoel van overbelasting, omdat die tijd nodig is om te herstellen van het werk niet daarvoor gebruikt wordt.

Op de vraag of men wel eens overwerkt of werk mee naar huis neemt, antwoordt 66 procent van de respondenten met 'ja'. Als we de antwoorden uitsplitsen naar functiegroep, blijkt dat respondenten met een administratieve functie (58%) of een functie die is gerelateerd aan het primaire proces (53%) relatief het minste overwerken.

De respondenten geven aan gemiddeld 2 uur per week over te werken. Respondenten met een functie die valt in de categorie 'overig' werken de gemiddeld het meeste over 4,27 uur per week. De respondenten met een functie die gerelateerd is aan het primaire proces (1,43 uur per week) en respondenten met een administratieve functie (1,47 uur per week) werken het minst over.



5. Belastingprofielen

Inleiding

De term OBP is een verzamelbegrip voor een enorme variëteit aan functies. Daarom is in de vragenlijst uitgebreid het type functie bevroegd. Er zijn vier hoofdcategorieën onderscheiden (administratief, technisch beheer, functies die aan het primair proces gelieerd zijn en middenkader- en staf functies). U treft per hoofdcategorie een belastingsprofiel aan en als eerste een belastingsprofiel voor de gehele groep.

5.1 Taakbelasting: risicofactoren en gevolgen

In de volgende paragrafen worden de belastingsprofielen van de gehele onderzoeksgroep en van de functiegroepen daarbinnen gepresenteerd. In het belastingsprofiel worden de uitkomsten van de vragen over 16 onderwerpen vergeleken met het landelijk gemiddelde. Van die 16 onderwerpen is er één als een indicator van de *gevolgen* van taakbelasting te zien: emotionele uitputting, de overige factoren zijn daar een risicofactor voor. Eén onderwerp, de lichamelijke belasting, komt niet in de grafieken voor omdat er geen vergelijkingscijfers van zijn. De uitkomsten worden in de tekst na de grafiek behandeld.

De onderwerpen die in ieder belastingsprofiel getoond worden zijn als volgt kort te omschrijven. *N.B. Een uitgebreide beschrijving van de onderzochte onderwerpen vindt u bij de toelichting op de vragenlijst voor werknemers (paragraaf 3.3.2).*

Werkdruk: de verhouding tussen de eisen die aan het werk gesteld worden en de regelmogelijkheden in het werk:

Eisen:

- taakeisen: de hoeveelheid werk en het werktempo;
- regelproblemen: verstoringen in het werk.

Regelmogelijkheden:

- autonomie: zelfstandige beslissingsruimte in het werk;
- contactmogelijkheden: mogelijkheden om met collega's of leidinggevende werkproblemen op te lossen;
- organiserende taken: mogelijkheden om in teamoverleg of in overleg met ander afdelingen werkproblemen op te lossen.

Kwaliteit van de functie:

- informatievoorziening: voldoende, tijdige en juiste informatie om mee te werken en over het eigen functioneren;
- functievolligheid: aanwezigheid van voorbereidende en organiserende taken naast uitvoerend werk;
- vakmanschap: de mate waarin het werk bijdraagt aan vakmanschap;
- aansluiting opleiding: te hoge, juiste of te lage opleiding voor de functie;
- aansluiting ervaring: te veel, juist goede of te weinig ervaring voor de functie;
- moeilijkheidsgraad: mate waarin het werk concentratie en precisie vergt;
- tijdsautonomie: de mate waarin men de eigen tijd kan indelen

Emotionele belasting en contact met leiding en collega's:

- emotionele belasting: confrontatie met agressie en geweld, discriminatie, ziekte of dood;

- leiding en collega's: onderlinge samenwerking met collega's en leidinggevende.

Beloning en werkzekerheid:

- beloning en werkzekerheid: vertrouwen in behoud en verbetering van de functie en beleving van de beloning.

Signalen van werkstress:

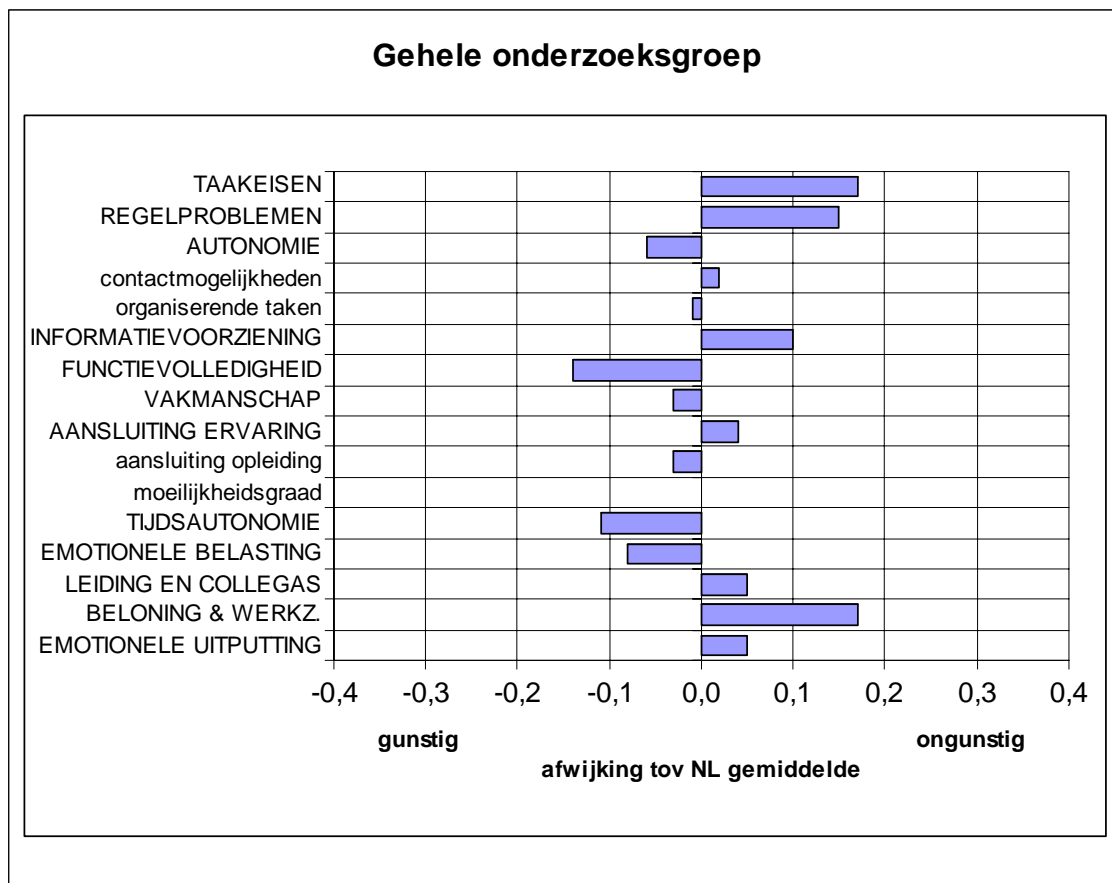
- emotionele uitputting: mate waarin men zich 'aan het einde van zijn Latijn' voelt. geen risicofactor, maar een effect-maat. In die zin moet het ook niet verward worden met de emotionele belasting wat één van de risicofactoren is.

Op de volgende pagina's presenteren we de uitkomsten van de onderzochte groepen. Per groep vindt u de grafiek met het belastingsprofiel en een tabel met de significante verschillen van de uitkomsten van de onderzochte groep met het Nederlands gemiddelde. Na de tabel vindt u de tekstuele toelichting per groep.

5.2 Belastingsprofiel totale groep OBP-ers

In dit belastingsprofiel ziet uit de scores van alle deelnemers aan het onderzoek. In de gehele onderzoeksgroep zijn de administratief medewerkers oververtegenwoordigd. U ziet de verschillen met de vergelijkingsgroep, die bestaat uit 11000 Nederlandse werknemers uit alle sectoren, behalve overheid en onderwijs.

Figuur 5.1 Belastingsprofiel gehele onderzoeksgroep (n=773). In de grafiek zijn de verschillen met de gemiddelde scores van de vergelijkingsgroep aangegeven. Als dat verschil statistisch significant is, dan staat de naam van het onderwerp in hoofdletters



Tabel 5.1 Statistisch significante verschillen tussen de gehele onderzoeksgroep en de vergelijkingsgroep

Gehele onderzoeksgroep	
Gunstiger	Ongunstiger
meer autonomie	hogere taakeisen
betere functievolligheid	meer regelproblemen
meer mogelijkheden tot ontwikkelen vakmanschap	slechtere informatievoorziening
meer tijdsautonomie	ervaring sluit slechter aan
minder emotionele belasting	meer problemen in contact met leiding en collega's
	slechtere beloning en werkzekerheid
	meer emotioneel uitgeput

5.2.1 Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden

De taakeisen en regelproblemen zijn hoger dan in de vergelijkingsgroep. Dit betekent dat er meer dan in de vergelijkingsgroep hoge taakeisen gesteld worden en er vaker verstoringen in het werk voorkomen (de regelproblemen). Tegenover deze hoge eisen staat wel een hogere autonomie. Dat is gunstig want dat duidt op meer mogelijkheden om zelfstandig zaken op te

lossen. De scores voor de twee andere soorten regelmogelijkheden, contactmogelijkheden en organiserende taken, zijn gelijk aan de vergelijkingsgroep.

5.2.2 Kwaliteit van de functie: Informatievoorziening, functievolligheid, aansluiting ervaring, opleiding, moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie

De mate waarin de OBP'ers geïnformeerd worden over het werk en over hun functioneren steekt ongunstig af met de vergelijkingsgroep. De functievolligheid is de mate waarin het werk naast uitvoerende taken ook voorbereidende taken kent en er ook mogelijkheden zijn om over het werk mee te denken. Deze is gunstiger dan in de vergelijkingsgroep. Ook de mate waarin men zijn of haar vakmanschap in het werk kwijt kan en deze verder kan ontwikkelen steekt gunstig af tegen de vergelijkingsgroep. Het werk sluit minder goed aan bij de ervaring, men heeft over het algemeen te veel ervaring. Wat betreft de aansluiting tussen de opleiding en het werk is er geen verschil met de vergelijkingsgroep. Ook de moeilijkheidsgraad (als het werk te moeilijk of juist te makkelijk is) wijkt niet af van de vergelijkingsgroep. De mate waarin OBP'ers hun eigen tijd kunnen indelen is groter dan in de vergelijkingsgroep.

5.2.3 Emotionele belasting en contact met leiding en collega's

Emotionele belasting is een onderwerp dat vaak genoemd wordt in relatie tot contactberoepen, in de gezondheidszorg, maar evenzeer in het onderwijs, vooral bij leraren. Het gaat dan vooral om contact met lastige leerlingen, met agressie en geweld of juist met leerlingen die daar het slachtoffer van zijn. Bij de OBP'ers komt emotionele belasting minder voor dan in de vergelijkingsgroep, wat kan samenhangen met het minder leerlingcontacten. Over het contact met leidinggevenden en collega's zijn de OBP'ers echter minder positief, ze steken hierin ongunstig af tegen de vergelijkingsgroep.

5.2.4 Beloning en werkzekerheid

De beloning (vooral het salaris) en de werk(on)zekerheid worden, met de taakeisen, als meest ongunstige onderwerp genoemd.

5.2.5 Fysieke belasting

De meest voorkomende fysieke belasting is beeldschermwerk. Negentig procent van de OBP'ers geeft aan beeldschermwerk te doen. Het gaat dan vooral om langdurig beeldschermwerk: 73% van de beeldschermwerkers doet dit meer dan de helft van de werktijd. Bijna altijd (96%) wordt daarbij een muis gebruikt. Hoewel beeldschermwerk erg belastend kan zijn, behoort het bij het fysiek lichte werk, het lichamenlijk zwaar belastende werk komt vrij weinig voor. Zware lasten verplaatsen of tillen wordt door slechts 9% van de OBP'ers gedaan, snel en zonder pauze lichamenlijke activiteiten door 8% en inspannend werken waardoor men moet transpireren of 'buiten adem' raakt door 5%. Ruim een kwart van de OBP'ers (27%) geeft wel aan dat het werk lichamenlijk zo inspannend is dat men moe thuis komt.

5.2.6 Emotionele uitputting

Emotionele uitputting in verband met het werk wordt gezien als maat voor de mate waarin de groep last heeft van de geconstateerde risico's. Het is niet zozeer een risico maar een gevolg.

De mate van emotionele uitputting bij de OBP'ers is hoger dan in de vergelijkingsgroep en dat is ongunstig. De OBP'ers hebben meer last van de gevolgen van een hoge belasting.

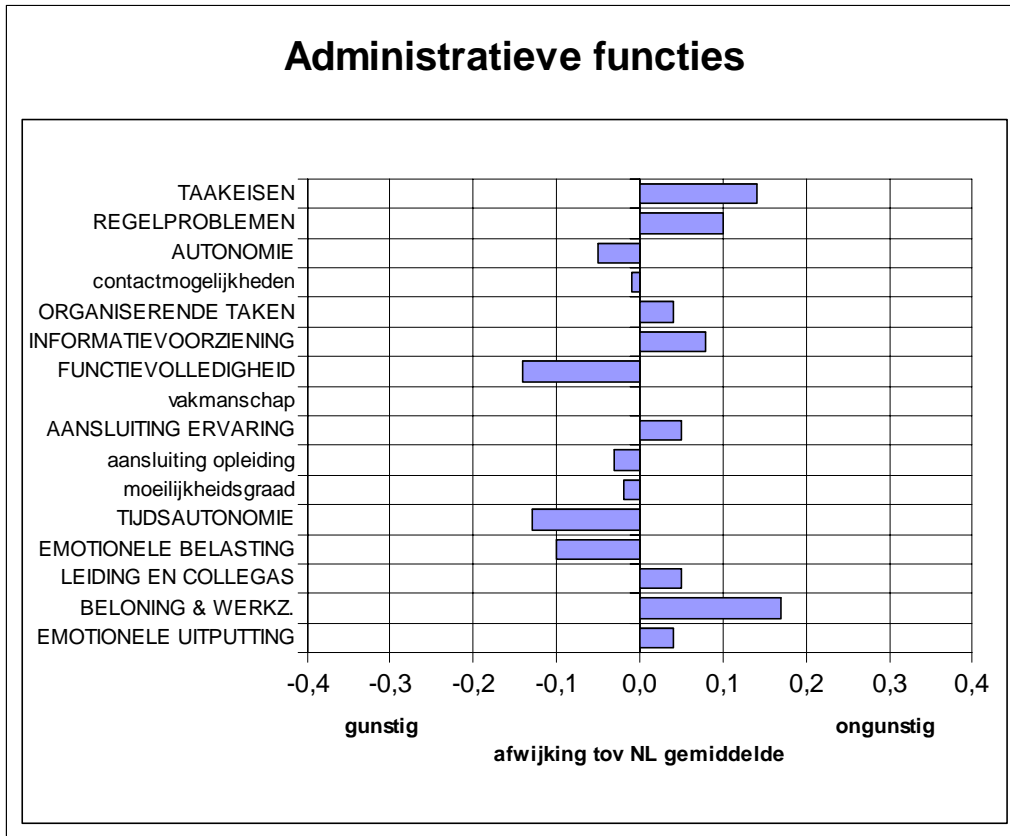
5.2.7 Conclusie

OBP'ers voelen zich meer dan anderen emotioneel uitgeput door hun werk. Daarvoor zijn in de functie verschillende risico's aan te wijzen. OBP'ers geven aan dat ze hard en lang werken en dat ze veel (regel)problemen in hun werk tegenkomen. Daar staat wel een hoge mate van zelfstandigheid tegenover. Ook de volledigheid van de functie is beter, net als de toepassing en ontwikkeling van vakmanschap. Wel vindt men zichzelf vaker te ervaren voor het werk. De emotionele belasting is lager. Het contact met leiding en collega's is minder goed en wat heel sterk uit de grafiek blijkt is dat OBP'ers vaker vinden dat ze onderbeloond worden. De fysieke belasting bestaat vooral uit beeldschermwerk. Het beeld dat uit het belastingsprofiel naar voren komt is dat van vrij solitaire functies, sterk in zelfstandigheid, maar zwak in overleg, communicatie en relatie met collega's en leiding. Er spreekt een duidelijk gevoel van zware belasting en onderbeloning uit.

5.3 Belastingsprofiel administratieve functies

Onder de administratieve functies worden allerlei soorten administratie bedoeld, van directiesecretariaat tot personeelszaken, maar ook telefonist/receptionist of medewerker mediatheek / bibliotheek. Deze groep bevat 53% van de deelnemers aan het onderzoek.

Figuur 5.2 Belastingsprofiel administratieve functies (n=462) In de grafiek zijn de verschillen met de gemiddelde scores van de vergelijkingsgroep aangegeven. Als dat verschil statistisch significant is, dan staat de naam van het onderwerp in hoofdletters



Tabel 5.2 Statistisch significante verschillen tussen de OBP'ers met een administratieve functie en de vergelijkingsgroep.

Administratieve functies	
Gunstiger	Ongunstiger
meer autonomie	hogere taakeisen
betere functievolligheid	meer regelproblemen
meer tijdsautonomie	minder organiserende taken
minder emotionele belasting	slechtere informatievoorziening
	ervaring sluit slechter aan
	meer problemen met leiding en collega's
	slechtere beloning en werkzekerheid
	meer emotioneel uitgeput

5.3.1 Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden.

Ook bij de OBP'ers in administratieve functies zijn de taakeisen en regelproblemen hoger dan in de vergelijkingsgroep. Daar staat een grotere autonomie tegenover, maar ook ongunstiger organiserende taken; de mogelijkheden om in (werk)overleg problemen in het werk op te lossen.

5.3.2 Kwaliteit van de functie: Informatievoorziening, functievolligheid, aansluiting ervaring, opleiding en moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie.

OBP'ers in administratieve functies ervaren een slechtere informatievoorziening en vinden dat ze te ervaren zijn voor hun huidige werk. De functievolligheid is echter gunstiger, net als de mate waarin men de eigen tijd kan beheren (de tijdsautonomie).

5.3.3 Emotionele belasting en contact met leiding en collega's

De emotionele belasting is lager dan in de vergelijkingsgroep. Het contact met leiding en collega's is minder goed dan in de vergelijkingsgroep.

5.3.4 Beloning en werkzekerheid

Het meest uitgesproken is de ongunstige beleving van de beloning en de werkzekerheid. Beide onderwerpen (salariëring en werkzekerheid) worden ongunstiger ervaren.

5.3.5 Fysiek

De groep administratieve OBP'ers doet het meest aan beeldschermwerk: 96%. Het zijn ook bijna allemaal langdurige beeldschermwerkers (87% meer dan de helft van de werktijd) en muisgebruikers (96%). Beeldschermwerk hoort bij het fysiek lichte werk, het lichamelijk zwaar belastende werk komt in deze groep weinig voor. Zware lasten verplaatsen of tillen wordt door slechts 4% van de administratieve OBP-ers gedaan, snel en zonder pauze lichamelijke activiteiten door 6% en inspannend werken waardoor men moet transpireren of 'buiten adem' raakt door 5%. Ongeveer een kwart van de administratieve OBP-ers (26%) geeft wel aan dat het werk lichamelijk zo inspannend is dat men moe thuis komt.

5.3.6 Emotionele uitputting

De emotionele uitputting van OBP'ers in administratieve functies is hoger dan in de vergelijkingsgroep. OBP'ers ervaren niet alleen verschillend risico's in het werk, maar ervaren ook de gevolgen daarvan.

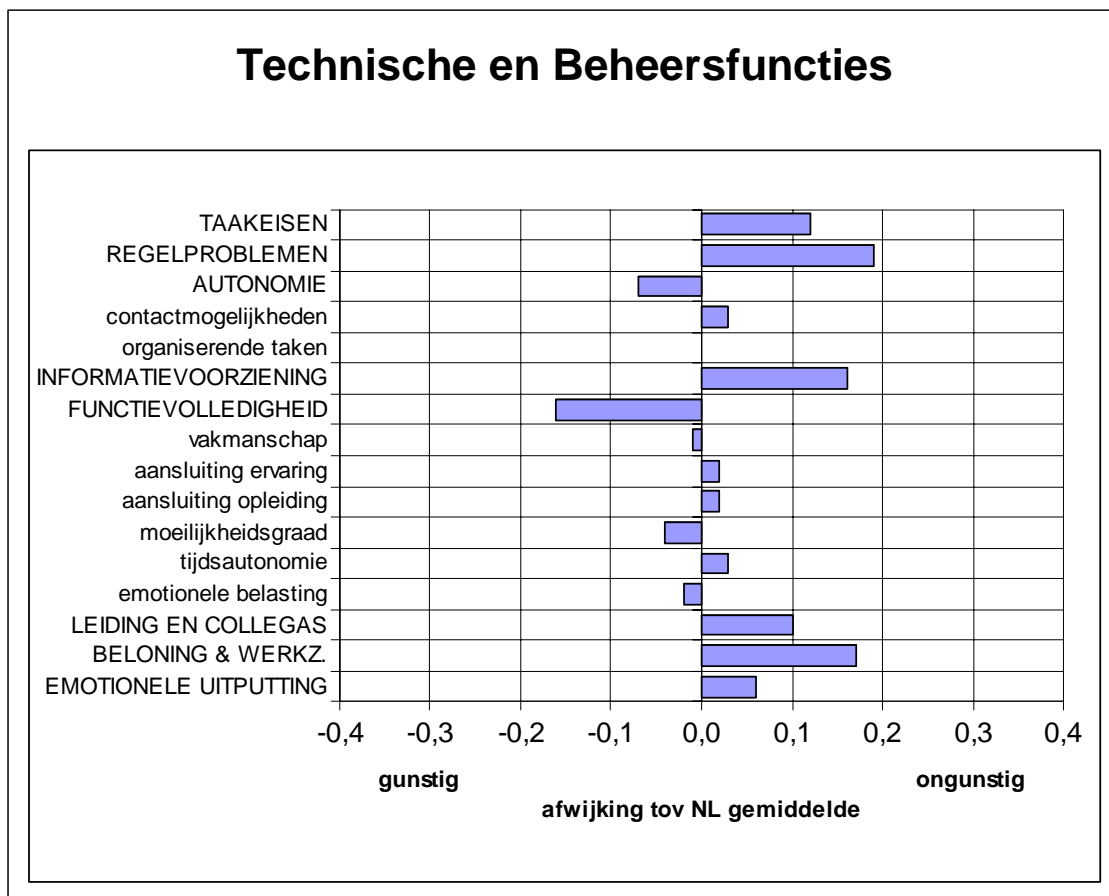
5.3.7 Conclusie

De OBP'ers in administratieve functies voelen zich vaker emotioneel uitgeput, zwaarder belast en in sterkere mate onderbeloond. Het zijn functies die drijven op zelfstandigheid, dat is op zich een gunstig teken, maar het toont ook zwakke plekken in de onderlinge samenwerking. De informatievoorziening, de mindere mogelijkheden van werkoverleg en een minder goede relatie met collega's en leiding illustreren dat. Deze groep doet vrijwel alleen beeldschermwerk en is door de combinatie met hoge werkdruk en duidelijke risicogroep voor RSI.

5.4 Belastingsprofiel technische en beheersfuncties

Bij deze functies gaat het om functies zoals conciërges, beheerders, kantine medewerkers, technici etc. Deze groep maakt 14% uit van de hele onderzoeksgroep.

Figuur 5.3 Belastingsprofiel technische en beheersfuncties (n=117). In de grafiek zijn de verschillen met de gemiddelde scores van de vergelijkingsgroep aangegeven. Als dat verschil statistisch significant is, dan staat de naam van het onderwerp in hoofdletters.



Tabel.5.3 Statistisch significante verschillen tussen de OBP'ers met een technische of beheersfunctie en de vergelijkingsgroep.

Technische en Beheersfuncties	
Gunstiger	Ongunstiger
meer autonomie	hogere taakeisen

betere functievolligheid	meer regelproblemen
	slechtere informatievoorziening
	meer problemen met leiding en collega's
	slechtere beloning en werkzekerheid
	meer emotioneel uitgeput

5.4.1 *Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden*

Ook bij de OBP'ers in technische en beheersfuncties zijn de taakeisen en de regelproblemen hoger dan in der vergelijkingsgroep. Ook bij deze groep OBP'ers is de autonomie gunstiger, maar de overige regelmogelijkheden (contactmogelijkheden en organiserende taken) zijn gelijk aan de scores van de vergelijkingsgroep.

5.4.2 *Kwaliteit van de functie: Informatievoorziening, functievolligheid, aansluiting ervaring, opleiding en moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie.*

De informatievoorziening is minder dan in de vergelijkingsgroep. De functievolligheid daarentegen is beter. Er zijn geen verschillen bij het gebruik en de ontwikkeling van vakmanschap, de aansluiting van het werk met de opleiding en de ervaring, de moeilijkheidsgraad en de tijdsautonomie.

5.4.3 *Emotionele belasting en contact met leiding en collega's*

De emotionele belasting is bij de meeste OBP'ers lager dan in de vergelijkingsgroep, maar niet bij de OBP'ers in een technische of beheersfunctie. In deze groep is die belasting gelijk aan die van de vergelijkingsgroep. De relatie met leiding en collega's wordt ongunstiger beoordeeld dan in de vergelijkingsgroep.

5.4.4 *Beloning en werkzekerheid*

De beloning en werkzekerheid worden slechter beoordeeld.

5.4.5 *Fysiek*

De groep OBP'ers in technische en beheersfuncties kent fysiek de zwaarste belasting en het minste beeldschermwerk. Slechts 64% van deze functiegroep doet aan beeldschermwerk (tegen 90% in de hele groep OBP'ers). Als men beeldschermwerk doet is dat ook voor een minder groot deel van de werktijd: slechts 35% van de beeldschermwerkers doet dat meer dan de helft van de werktijd (tegen 73% in de hele OBP groep). Minder van het fysiek lichtere werk, maar wel meer van het fysieke zwaardere werk. Bijna de helft van deze functiegroep (43%) geeft aan vaak zware lasten te tillen te verplaatsen, 21% doet lichamelijke activiteiten snel en zonder pauze en bij 15% is het werk zo inspannend dat men transpireert en 'buiten adem' raakt. De OBP'ers in technische en beheersfuncties hebben het vaakst een fysiek zware belasting. Deze groep medewerkers komt dan ook door het lichamenlijk inspannende werk het vaakst moe thuis: 45% geeft dat aan.

5.4.6 Emotionele uitputting

De OBP'ers in technische en beheersfuncties zijn meer emotioneel uitgeput dan de medewerkers in de vergelijkingsgroep.

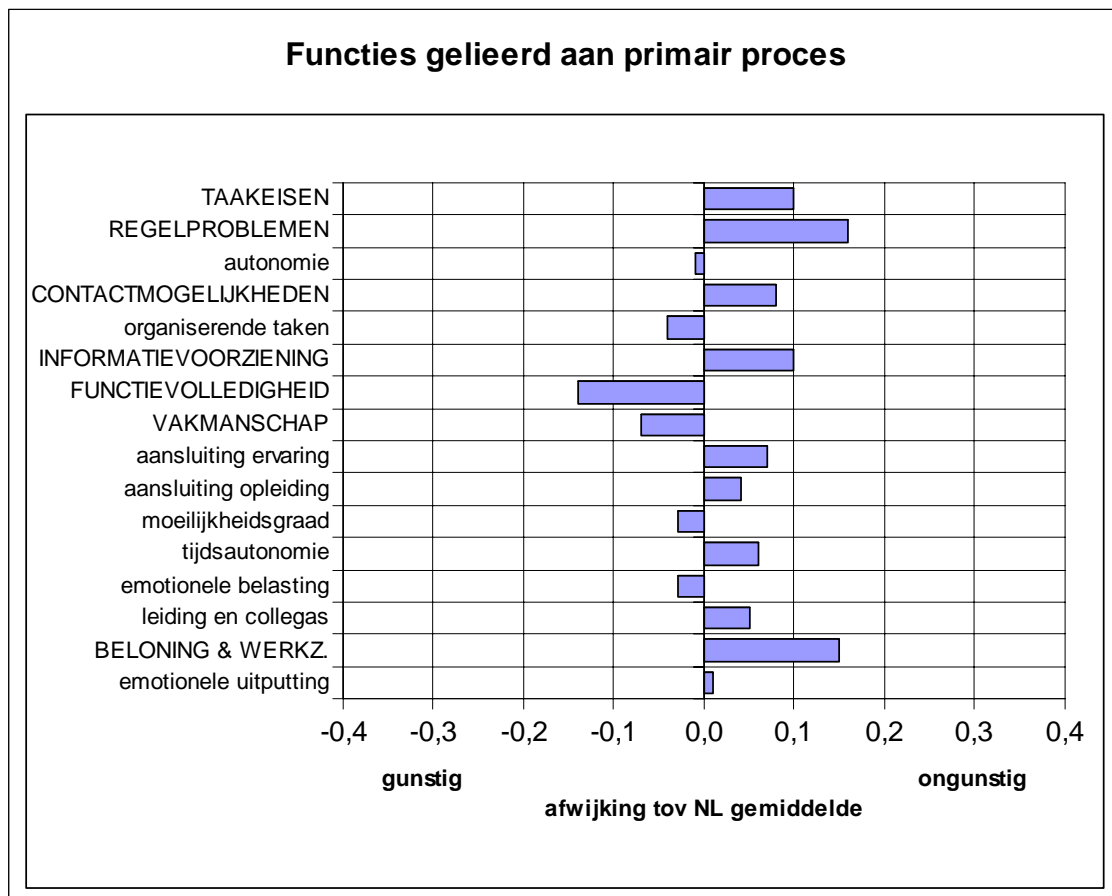
5.4.7 Conclusie

De belasting van de groep OBP'ers met technische en beheersfuncties heeft hetzelfde patroon dat we bij andere OBP'ers hebben gezien: hoge eisen, sterke autonomie, minder sterk in informatievoorziening en contact met leiding en collega's. Ongunstige scores op beloning en werkzekerheid, hogere emotionele uitputting. Afwijkingen zijn dat de gunstige scores op vakmanschap in deze groep niet voorkomt, net als de ongunstige score op aansluiting van het werk op de ervaring en de gunstige score op tijdsautonomie. Fysiek kent deze groep de zwaarste belasting en deze groep komt dan ook vaakst fysiek moe thuis.

5.5 Belastingsprofiel functies gelieerd aan primair proces

Functies in deze groep zijn onder andere: onderwijsassistenten, medewerkers open leercentrum, instructeurs en technisch onderwijs assistenten (TOA's). Deze groep bevat 9% van de hele onderzoeksgroep.

Figuur 5.4 Belastingsprofiel van functies gelieerd aan primair proces (n=78). In de grafiek zijn de verschillen met de gemiddelde scores van de vergelijkingsgroep aangegeven. Als dat verschil statistisch significant is, dan staat de naam van het onderwerp in hoofdletters.



Tabel 5.4 Statistisch significante verschillen tussen de OBP'ers met een functie gelieerd aan het primaire proces en de vergelijkingsgroep.

Functies gelieerd aan primair proces	
gunstiger	ongunstiger
betere functievolligheid	hogere taakeisen
meer mogelijkheden tot ontwikkelen vakmanschap	meer regelproblemen
	minder contactmogelijkheden
	slechtere informatievoorziening
	meer problemen met leiding en collega's
	slechtere beloning en werkzekerheid

5.5.1 *Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden*

Ook bij deze functiegroep zijn de eisen hoog, men geeft hogere taakeisen en meer regelproblemen aan. Bij de regelmogelijkheden (autonomie, contactmogelijkheden en organiserende taken) is er een opvallend verschil. Bij alle andere functiegroepen is de autonomie anders, en wel gunstiger, dan in de vergelijkingsgroep. In deze functiegroep is er geen verschil wat betreft de autonomie, maar zijn het juist de contactmogelijkheden die anders zijn, en wel ongunstiger. De score voor organiserende taken verschilt niet van die van de vergelijkingsgroep.

5.5.2 *Kwaliteit van de functie: functievolligheid, informatievoorziening, vakmanschap, aansluiting ervaring en aansluiting opleiding, moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie*

Functievolligheid en de inzet en ontwikkeling van vakmanschap zijn sterke aspecten van deze functiegroep. Informatievoorziening is een zwak punt, de scores is ongunstiger. De overige scores wijken niet af van het gemiddelde.

5.5.3 *Emotionele belasting en contact met leiding en collega's*

De mate van emotionele belasting is, net als bij de technische en beheersfuncties gelijk aan die van de vergelijkingsgroep. Als enige functiegroep heeft deze functiegroep geen ongunstiger score als het gaat om het contact met leidinggevenden en collega's.

5.5.4 *Beloning en werkzekerheid*

Net als de andere functiegroepen ervaren de OBP'ers in functies gelieerd aan het primair proces een slechtere beloning en werkzekerheid dan de vergelijkingsgroep.

5.5.5 *Fysiek*

Deze functiegroep heeft geen uitgesproken fysieke belasting. Hoewel er vaak beeldschermwerk wordt gedaan (85%), is dat vaak niet de hoofdtak (slechts 44% doet dat meer dan de helft van de werktijd). Ook zwaar werk komt weinig voor. Wel geeft deze groep iets vaker dan de hele groep OBP'ers aan door de lichamelijke inspanning vaak moe thuis te komen (31% tegen 27% in de hele groep).

5.5.6 *Emotionele uitputting*

Als enige functiegroep geven OBP'ers in deze functiegroep geen ongunstige score als het gaat om emotionele uitputting.

5.5.7 *Conclusie*

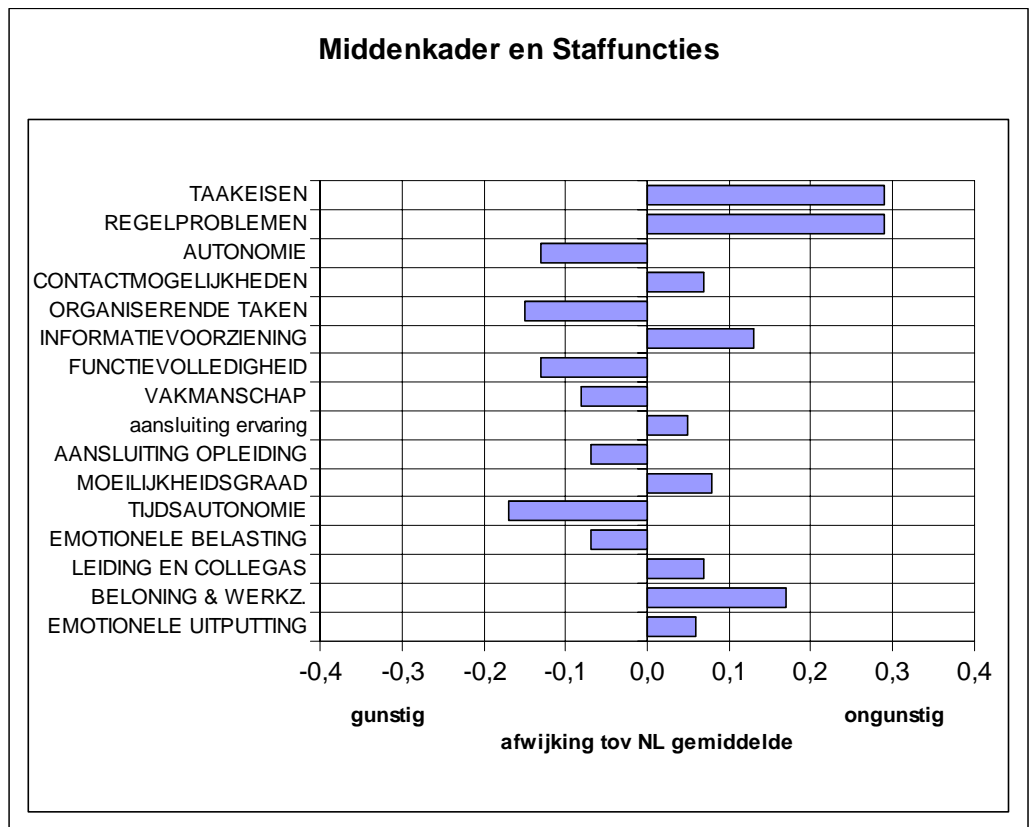
Dit is de enige functiegroep die niet meer emotioneel uitgeput is dan de vergelijkingsgroep. Jammer dat het hier om een heel klein deel van de OBP'ers gaat. De vraag is of er in het belastingsprofiel aanwijzingen zijn die zouden kunnen verklaren waarom deze groep er relatief beter voor staat. Aan de taakeisen en regelmogelijkheden ligt het niet, die zijn vergelijkbaar of slechter dan in andere groepen. Ook de scores op het gebied van de kwaliteit van de functie zijn niet duidelijk beter. Hetzelfde geldt voor de emotionele belasting. Waarin deze groep zich

wel onderscheid is het contact met leiding en collega's. Als enige groep is dit niet ongunstiger dan in de vergelijkingsgroep. De betere uitkomsten van de emotionele uitputting zouden kunnen samenhangen met het betere contact dat deze groep OBP'ers heeft met leiding en collega's.

5.6 Belastingsprofiel middenkader en staf functies

Deze functiegroep bestaat uit middenkadermanagers zoals locatiemanagers, unit-, sector- of afdelingsmanagers en stafmedewerkers zoals beleidsmedewerkers, personeelsconsulenten, ICT adviseurs, roostermakers etc. Vierentwintig procent van de deelnemers aan het onderzoek hebben een dergelijke functie.

Figuur 5.5 Belastingsprofiel middenkader en staffuncties (n=209). In de grafiek zijn de verschillen met de gemiddelde scores van de vergelijkingsgroep aangegeven. Als dat verschil statistisch significant is, dan staat de naam van het onderwerp in hoofdletters.



Tabel 5.5 Statistisch significante verschillen tussen de OBP'ers in middenkader en staffuncties en de vergelijkingsgroep.

Middenkader en staffuncties

gunstiger	ongunstiger
meer autonomie	hogere taakeisen
meer organiserende taken	meer regelproblemen
	slechtere contactmogelijkheden
betere functievolligheid	slechtere informatievoorziening
meer mogelijkheden om vakmanschap te ontwikkelen	vaker te moeilijk werk
betere aansluiting met opleiding	meer problemen met leiding en collega's
meer tijdsautonomie	slechtere beloning en werkzekerheid
minder emotionele belasting	meer emotioneel uitgeput

5.6.1 *Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden*

De taakeisen en regelproblemen zijn zeer ongunstig, veel sterker dan bij andere groepen OBP'ers. De scores zijn bijna 0,3 hoger dan het gemiddelde (taakeisen: 0,72 tegen 0,43 gemiddeld). Dit is de groep die de hoogste eisen ervaart. Daar staan dan wel gunstige scores voor de autonomie en voor organiserende taken (als enige groep) tegenover. De score voor contactmogelijkheden is ongunstiger. Veel van die hogere eisen zullen zelfstandig, dan wel via gestructureerd overleg opgelost worden.

5.6.2 *Kwaliteit van de functie: functievolligheid, informatievoorziening, vakmanschap, aansluiting ervaring en aansluiting opleiding, moeilijkheidsgraad en tijdsautonomie*

Net als in de andere groepen is de informatievoorziening ongunstiger. De functievolligheid en het gebruik en de ontwikkeling van vakmanschap zijn gunstiger, net als de aansluiting van het werk met de opleiding. Als enige functiegroep heeft deze groep een ongunstiger score op moeilijkheidsgraad. Het werk vergt meer concentratie, aandacht en oplettendheid dan bij andere OBP'ers en bij de vergelijkingsgroep. De tijdsautonomie is gunstiger, men heeft meer dan in de vergelijkingsgroep greep op de eigen dagindeling.

5.6.3 *Emotionele belasting en contact met leiding en collega's*

De emotionele belasting van deze groep OBP'ers is lager dan in de vergelijkingsgroep. Het contact met leiding en collega's is, net als bij bijna alle andere groepen OBP'ers, minder goed dan in de vergelijkingsgroep.

5.6.4 *Beloning en werkzekerheid*

Hetzelfde geldt voor de beloning en werkzekerheid, net als bij de andere OBP'ers ervaart deze functiegroep een slechtere werkzekerheid en beloning. In deze groep gaat het meer om een ongunstige werkzekerheid dan om een slechte beloning.

5.6.5 *Fysiek*

Deze groep komt qua fysieke belasting overeen met het gemiddelde van de hele groep OBP'ers: 93% doet beeldschermwerk, voor 62% meer dan de helft van de werktijd en veel muisgebruik (97%). Er is weinig fysiek zwaar werk. Zware lasten verplaatsen of tillen wordt door slechts 3% van deze OBP'ers gedaan, snel en zonder pauze lichamelijke activiteiten door 4% en inspannend werken waardoor men moet transpireren of 'buiten adem' raakt door 2%. Een

kwart van deze OBP-ers geeft wel aan dat het werk lichamelijk zo inspannend is dat men vaak moe thuis komt.

5.6.6 Emotionele uitputting

De ervaren emotionele uitputting is hoger en daarmee ongunstiger dan in de vergelijkingsgroep.

5.6.7 Conclusie

De OBP'ers in het middenkader en in staffuncties geven de zwaarste belasting door taakeisen en regelproblemen aan. Opvallend is dat deze groep als enige een gunstige score heeft als het gaat om de contactmogelijkheden; de mogelijkheden om in (werk)overleg werkproblemen op te lossen. De belasting is hoger, toch is de emotionele uitputting niet hoger dan bij andere OBP'ers (wel nog altijd hoger dan in de vergelijkingsgroep). De extra regelmogelijkheden door de betere contactmogelijkheden voorkomen blijkbaar dat de zware belasting tot ernstiger gevolgen leidt. Ook de complexiteit van het werk draagt bij aan de belasting, maar het werk sluit wel goed aan bij de ervaring en bij de opleiding.

5.7 Overzicht verschillen tussen functiegroepen

Hoewel er vele overeenkomsten zijn geconstateerd in de uitkomsten van de verschillende groepen OBP-ers, is er ook sprake van verschillen tussen de groepen. In tabel 5.6 staan deze verschillen samengevat. U ziet per kolom de afwijkingen ten opzichte het Nederlands gemiddelde. Een + geeft een gunstig verschil aan, een – een ongunstig verschil en een 0 betekent dat er statistisch gezien geen verschil is. Door een vergelijking van de nullen, plussen en minnen over de rijen en kolommen ontstaat zowel inzicht in de verschillen tussen de OBP-functies en de referentiegroep, als tussen de verschillende OBP-functies.

Tabel 5.6 Uitkomsten OBP-ers in vergelijking met de referentiegroep. Aangegeven zijn de statistisch significante verschillen. Door deze dubbel telling is het totaal van de deelnemers van alle functiegroepen hoger dan het totaal aantal deelnemers.³

	Totaal	Administratief	Technisch & beheer	Primair proces	Middenkader en s
n =	773	462	117	78	209
Taakeisen	-	-	-	-	-
Regelproblemen	-	-	-	-	-
Autonomie	+	+	+	+	+
Contactmogelijkheden	0	0	0	-	-
Organiserende taken	0	-	0	0	+
Informatievoorziening	-	-	-	-	-
Functievolledigheid	+	+	+	+	+
Vakmanschap	+	0	0	+	+
Aansluiting ervaring	-	-	0	0	0
Aansluiting opleiding	0	0	0	0	+

³ Daar waar medewerkers meerdere functies hebben aangegeven die in verschillende functiegroepen vallen zijn zij in meerdere functiegroepen meegerekend.

Moeilijkheidsgraad	0	0	0	0	-
Tijdsautonomie	+	+	0	0	+
Emotionele belasting	+	+	0	0	+
Leiding en collega's	-	-	-	0	-
Beloning	-	-	-	-	-
Emotionele uitputting	-	-	-	0	-

De analyse per functiegroep is bij de verschillende belastingsprofielen al behandeld. Hier volgt een analyse per onderwerp. De volgende verschillen en patronen vallen op:

Werkdruk: taakeisen, regelproblemen en regelmogelijkheden:

- alle functiegroepen geven hogere taakeisen en meer regelproblemen aan;
- alle functiegroepen geven sterke autonomie aan;
- de contactmogelijkheden zijn gemiddeld, behalve bij de functies gelieerd aan primair proces en middenkader en staffuncties, waar het ongunstig afwijkt;
- de organiserende taken zijn ongunstig voor de administratieve functies, gunstig voor overige en gemiddeld voor de andere groepen.

Er is kortom sprake van hoge eisen, ondank het feit dat men veel zelfstandige vrijheid om problemen op te lossen. Gezien de hogere emotionele uitputting lijken de eisen de mogelijkheden te overschrijden.

Kwaliteit van de functie:

- de informatievoorziening is over de hele linie ongunstig;
- de functievolligheid is over de hele linie gunstig;
- het gebruik en de ontwikkeling van vakmanschap is wisselend: gemiddeld voor administratieve functies en technische en beheersfuncties, gunstig voor functies in het primair proces en middenkader en staf.
- de aansluiting van het werk bij de ervaring is als enige groep ongunstiger bij administratieve functies: men heeft te veel ervaring voor het huidige werk;
- de aansluiting van het werk bij de opleiding is als enige groep gunstiger bij het middenkader en de staffuncties;
- de moeilijkheidsgraad van het werk is gemiddeld behalve bij de OBP'ers in middenkader en staffuncties, die ongunstig scoren: het werk is daar vaker te moeilijk;
- de tijdsautonomie scoort gunstiger, dat komt vooral door groepen administratie en middenkader en staf, de andere OBP'ers scoren gemiddeld.

De informatievoorziening komt duidelijk als probleem voor alle OBP'ers naar voren. Er is onvoldoende informatie om mee te werken en men ontvangt onvoldoende informatie over de eigen prestaties. De functievolligheid is geen probleem, de functies bevatten meer dan in de vergelijkingsgroep zowel uitvoerende taken als voorbereidende en organiserende taken. In de functies gelieerd aan het primair proces en in het middenkader en de staf wordt meer vakmanschap gevraagd en ontwikkeld, maar men ervaart geen gebrek aan ervaring of opleidingsniveau. In de administratieve functies ervaart men wel te veel ervaring. De functies in het middenkader zijn moeilijker dan elders, dat wil zeggen dat ze veel concentratie en aandacht vergen en dat er veel zaken tegelijkertijd spelen. De meest OBP'ers hebben de ruimte om hun eigen tijd in te delen, de tijdsautonomie scoort over het algemeen gunstiger.

De kwaliteit van de functie is over het algemeen bij OBP'ers vergelijkbaar met of beter dan die van de vergelijkingsgroep. Het werk van administratieve krachten lijkt te makkelijk voor de

ervaring die men heeft en de moeilijkheidsgraad van het werk van middenkader-functionarissen en stafleden is hoger dan elders. De informatievoorziening is een probleem bij alle OBP'ers.

Emotionele belasting en contact met leiding en collega's;

- de emotionele belasting is over het algemeen gunstiger, alleen bij technische en beheersfuncties en functie gelieerd aan het primair proces gemiddeld. Deze OBP'ers hebben ook meer leerlingcontacten;
- het contact met de leidinggevende(n) en collega's is over de linie ongunstig, behalve bij de OBP'ers met een functie die heel dicht bij de docenten staat: de functies gelieerd aan het primair proces zoals onderwijsassistenten en TOA's.

Hoe dichter bij de leerlingen, hoe meer emotionele belasting. Hoe dichter bij de docenten, hoe beter het contact met hen. OBP'ers met technische en beheersfuncties komen er ongunstig vanaf: wel veel contact met leerlingen, maar meer afstand tot docenten: meer emotionele belasting, minder contact met leiding en collega's.

Beloning en werkzekerheid;

- beloning en werkzekerheid zijn over de hele linie ongunstig. Bij beloning speelt vooral de als slechter ervaren salariëring, bij werkzekerheid gaat het erom dat men geen promotiekansen ziet.

Beloning en werkzekerheid zijn een groot probleem voor het hele OBP. Het beeld 'er buiten te staan' wordt sterk benadrukt doordat men het salaris vaker als onvoldoende ervaart. Daarnaast zijn er weinig doorgroeimogelijkheden in de meeste OBP functies.

Fysiek

- Het onderwerp fysieke belasting staat niet vermeld in de tabel omdat er geen vergelijkingscijfers voor zijn.

De administratief medewerkers lijken met de hoge werkdruk en heel veel beeldschermwerk een risicogroep voor RSI. De OBP'ers in technische en beheersfuncties hebben fysiek het meeste zwaar werk.

Emotionele uitputting

- De mate van emotionele uitputting is voor alle OBP'ers ongunstig met uitzondering van functies gelieerd aan primair proces.

Door de ongunstige mate van emotionele uitputting kunnen we zeggen dat de risico's die tot nu toe in de functies van OBP'ers gevonden zijn ook al feitelijk een ongunstig effect hebben gehad. Er zijn niet alleen risico's, er zijn ook al ongunstige gevolgen. Dit maakt het beeld alarmerend. Het werk van veel OBP'ers blijkt toch tot het 'slopende werk' te behoren. 'Slopend werk' is werk waaraan hoge eisen worden gesteld, maar waarin onvoldoende mogelijkheden zijn om aan die eisen te voldoen (zie de toelichting op het onderzoeksmodel, paragraaf 3.3.2.

Tot zover de analyse en conclusies uit het cijfermatige deel van het onderzoek. In de volgende paragraaf volgt een aanvulling hierop met enkele citaten van deelnemers. Dit zijn citaten uit de open vraag naar aanvullingen op de vragenlijst.

5.8 Kwalitatieve aanvullingen

De vragenlijst eindigt met een open vraag waarin de deelnemers is gevraagd aan te geven of men een onderwerp heeft gemist. 146 deelnemers hebben de moeite genomen om een aanvulling te geven. Naast een aantal opmerkingen over de vragenlijst en het onderzoek zelf zijn er ook vele aanvullingen en illustraties gegevens van knelpunten in het werk van OBP' ers. Een aantal citaten zijn hier als illustratie opgenomen. Bij de interpretatie daarvan moet u zich wel realiseren dat dit de opmerkingen van individuen zijn waarvan onduidelijk is of dit representatief is. Wel lijken ze aan te sluiten bij een aantal knelpunten die uit het cijfermatige deel van het onderzoek naar voren komen.

Taakeisen

Een aantal citaten gaan over de hoeveelheid werk die moet worden verzet:

- “Daar de werkzaamheden tegenwoordig veel vaker op het bordje van de conciërge komen, is de werkdruk ook steeds groter geworden. De taken van de conciërge zijn dus veel intensiever dan de meesten denken.”
- “De afdeling is onderbezet en dit verhoogt de werkdruk. Binnen de hele organisatie lopen teveel mensen rond die teveel taken hebben, de formatie is te krap.”
- “Door het begrip klant is koning leeft het besef bij de deelnemers dat het ondersteunend personeel hun rommel op moet ruimen”

Daarnaast spelen soms lange werkdagen, minder vakantie en de bereikbaarheidsfunctie mee:

- [Over wat aanvullingen in de vragenlijst zouden moeten zijn:] “Bent u buiten werktijd 24 uur per dag 7 dagen per week bereikbaar voor b.v. inbraakalarmen c.v. storingen enz.? Ja! Gaat dit ten koste van de nachtrust van u en uw gezin? Ja!”
- “Waarom moet het OOP werken in de schoolvakanties. Dan zijn de docenten weer eens vrij en wij moeten weer doorwerken!!”
- “Te lange dagen; vaak van 07.20 uur tot 17.30 per dag. Geen mogelijkheden om bij ouderavonden naar huis te gaan om te eten of verkleed. En dat worden dan avonden tot soms wel 23.30 uur of nog later i.v.m. opruimen en herinrichten van de klaslokalen. En de volgende morgen wel weer op tijd beginnen. Ook tijdens de vakantie vaak gebeld i.v.m. inbraak en verrichtingen. Bij verhuur lokalen of gymzaal belt men 's avonds ook als er zich problemen voor doen in de school, of als men iets niet kan vinden of openmaken.”

Eén citaat verhaalt over werkdruk vanuit het perspectief van de leidinggevende:

- “Het managen van een tekort aan personeel is een probleem. Ofschoon de politiek prat gaat op extra aandacht en geld die naar het onderwijs zouden gaan (gegaan zijn), merk ik daar niets van. Integendeel, nu al zijn we intern aan het discussiëren over opnieuw bezuinigen het komende schooljaar. Dat is meteen het lastige van mijn taak. Het steeds maar weer uitleggen waarom het "minder" moet, waarom bepaalde dingen niet kunnen”

Buiten de hoeveelheid werk is het soms ook te complex:

- “Het lastige aan deze baan is dat alle problemen en vragen hier binnenkomen en dat managementleden zich vaak afsluiten uit zelfbescherming of veel buitenshuis en in vergaderingen zijn, dus onbereikbaar. Daardoor moet ik zelf dingen oplossen die qua niveau en qua werk niet op mijn terrein liggen. Enerzijds geeft dat een kick en anderzijds put mij dat uit.”

Een onderwerp dat in de vragenlijst niet is opgenomen is piekbelastingen in het werk, dat wordt verschillende malen aangevuld:

- “Ik heb ‘t bij periodes heel erg druk, m.n. wanneer ik bepaalde projecten op me heb genomen.”
- “Een schooljaar kent een piek in de werkbelasting. De periode dat de "boog gespannen" staat, wordt steeds langer.”
- “Wij werken veel met pieken. Tijdens dit soort weken ben je inderdaad soms helemaal leeg.”
- “Er zijn periodes dat de taakbelasting erg hoog is [...] De periode dat het rustig is en er kan worden bijgewerkt wat er is blijven liggen worden steeds korter en minder”
- “Ik werk op de leerlingenadministratie. Eind en begin schooljaar zijn hectische momenten, ook als er iets nieuws ingevoerd moet worden zoals de leerlingenpas. Piekmomenten met ontzettende drukte.”
- “Het werk heeft pieken waar de belasting hoog ligt (ongeveer 2 maanden aaneen) waarin ook alle normale taken dienen te worden uitgevoerd.”

Regelproblemen

Het werk bestaat ook uit het oplossen van problemen, zoals hier geïllustreerd:

- “Ik vind dat de financiële afdeling een ondergeschoven afdeling is. Je moet vaak overal achteraan lopen. Mensen beslissen vaak en komen achteraf af op de financiële administratie. Dan moet jij dat weer rechtzetten en soms onder tijdsdruk in orde maken. Dit komt erg vaak voor. Je krijgt dan vaak het idee dat je overal achteraan moet hollen.”

Contactmogelijkheden

Een aantal OOP'ers beschrijven het feit dat ze geen collega's of leidinggevende hebben om op terug te vallen:

- “Ik werk volledig zelfstandig (geen collega's met dezelfde functie).”
- “Ik heb geen directe collega's in de zin van dat waar ik werk meerdere mensen hetzelfde werk doen”
- “Bij problemen op het werk, kan ik bij niemand aankloppen. Mijn direct leidinggevende weet niet hoe ik problemen moet aanpakken, dit gaat ten koste van de medewerkers.”

Organiserende taken

Er zijn ook citaten over het feit dat er geen werkoverleg is of dat het geen oplossingen oplevert, een voorbeeld:

- “[...] zodat wij soms de helft van onze werkzaamheden niet kunnen verrichten. Dat is erg frustrerend, levert veel problemen op, veel improvisatie, des te erger is het, omdat wij al 1 à 1,5 jaar roepen dat deze problemen zich voor gaan doen, maar er wordt van bovenaf niet of nauwelijks iets aan gedaan!!”

Daarbij wordt ook de grootte van de organisatie en de kwaliteit van het beleid genoemd:

- “Wisselend beleid; geen beleid; ad hoc beleid zijn van invloed op de werkdruk”
- “Het zijn de belangen van de organisatie roc totaal en die van het instituut die soms spanning veroorzaken. Het is steeds laveren tussen die 2 belangen is wel frustrerend.”
- “Een modern roc lijkt aardig op een gekkenhuis: complexe organisaties, voortdurende reorganisatieprocessen, innovaties. We willen teveel in te korte tijd.”
- “Onze organisatie is al jaren in verandering. Ik heb sinds 1,5 maand een nieuwe leidinggevende, daarvoor 1,5 jaar geen! Zo'n rommelige organisatie vraagt veel [inspanning].”

Contact leiding / collega's

Ook de relatie met collega's en leiding wordt genoemd:

- "Veel van de zaken binnen het onderwijs zijn gericht op docenten, het onderwijs ondersteunend personeel wordt vaak vergeten"
- "Ik heb wel eens het gevoel dat collega's op me neerkijken."
- "Er is een groot probleem hier (en ook op de andere instellingen heb ik begrepen) in de positie van de staf/ service ten opzichte van het primaire proces. De ondersteuning wordt weinig serieus genomen door docenten en is vooral geschikt om de vervelende klussen op af te schuiven."
- "Als een docent doorstroomt tot directeur, heeft hij nog geen verstand van facilitaire zaken. De facilitaire medewerker heeft vaak meer kennis hiervan, maar de directeur gaat wel over de beslissingen."

Beloning en werkzekerheid

Bij de citaten over beloning wordt vooral de salariëring genoemd:

- "Voor hoofdconciërge schaal 5 vind ik het een zeer slecht betaalde baan. Uitzicht op financieel vlak is volgens werkgever voor verbetering in de toekomst haast niet mogelijk."
- "Helaas blijft, ondanks dat het ontzettend leuk werk is, de waardering vaak ver achter!!!!"
- "Vergeleken met het bedrijfsleven, wordt onderwijsondersteunend personeel maar matig betaald."

Daarnaast wordt door een aantal OBP'ers het gebrek aan doorgroeimogelijkheden genoemd:

- "In mijn functie als allround administratief medewerkster zit geen uitdaging. Als je het werk eenmaal doorhebt is het alleen nog maar routine. Er zijn bijna geen mogelijkheden om promotie te maken. Daar zijn geen functies voor."
- "Mijn mening is dat er binnen onze organisatie te weinig wordt gekeken naar het toekomstbeeld van met name jongere medewerkers. Er is te weinig kans op promotie binnen mijn huidige team, dit betekent voor mij dat ik over een jaar of 3 waarschijnlijk wel weer bij een andere werkgever zit."
- "Carrièremogelijkheden voor niet-onderwijzend personeel zijn er niet in het onderwijs."

5.9 Aanbevelingen

Hier volgt, op basis van de uitkomsten van het onderzoek, een serie aanbevelingen om het werk van OBP'ers minder 'slopend' en 'emotioneel uitputtend' te maken. De geformuleerde aanbevelingen zijn mede gebaseerd op de kwalitatieve informatie:

- Doorbreek het isolement van de functie van OBP'ers, een betere verhouding met collega's, met docenten en met de leidinggevende is hard nodig. Het gaat dan om directe samenwerking en overleg, maar ook om goed / beter functionerend werkoverleg (ook nodig om de informatievoorziening te verbeteren). Een betere positie van de OBP'ers in een samenwerkend onderwijsteam en niet daarbuiten zou een dergelijk contact vanzelf sterker kunnen maken. Het feit dat de TOA's en onderwijsassistenten, die al directer met docenten samenwerken, ondanks hoge eisen toch minder uitgeput zijn, is indicatie dat dit een goede richting kan zijn.
- Waardering is een belangrijk thema voor de OBP'ers. Belangrijk is dat de eigen, maar niet mindere positie van OBP'ers wordt erkend, door de schoolleiding en door collega's. Daar hoort ook een salariëring bij die marktconform is.
- Ontwikkel en voer een loopbaanbeleid, met ook voor OBP'ers een loopbaanperspectief, zelfs als dat perspectief buiten de huidige organisatie zou liggen.

- Verbeter de beleidsvoering en de communicatie daarover. De informatievoorziening is één van de grote knelpunten die uit dit onderzoek naar voren komen.
- Probeer zo veel mogelijk regelproblemen te voorkomen. Ieder werk kent routinetaken en verstoring waarop geïmproviseerd moet worden. Maak dat improviseren niet al te problematisch, geef OBP'ers de ruimte om zelf oplossingen te vinden. Dat betekent bijvoorbeeld dat OBP'ers binnen hun taken en verantwoordelijkheden ook de bevoegdheid hebben om beslissingen te nemen en daarvoor niet steeds afhankelijk zijn van een leidinggevende. Ook een simpele organisatiestructuur is daarbij erg belangrijk. Voorkom bijvoorbeeld dat medewerkers ' twee bazen' hebben (bijvoorbeeld één centraal en één decentraal).
- Beperk de taakeisen, overlaadt de OBP'ers niet met (aanvullende) taken. Spreek duidelijke en haalbare eisen af en evalueer (in werkoverleg en functioneringsgesprekken) of die eisen gehaald zijn en of er aanpassing mogelijk of nodig is. Pas zo nodig de formatie aan.
- De taakeisen kennen vaak pieken, probeer deze te voorkomen of zet extra mensen in. Vaak zijn pieken door beter planning en spreiding van werkzaamheden te voorkomen. Wissel een drukke periode af met rustmomenten (bijvoorbeeld periodes waarin OBP expliciet minder taken hebben).



Bijlage 1: Ondersteunend en Beheerpersoneel in de BVE-Sector

Invulschema

Zoals telefonisch met u afgesproken op ontvangt u hierbij het invulschema ten behoeve van het populatieonderzoek 'OBP in de BVE-sector', dat door B&A Groep wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OC&W. Het onderzoek is erop gericht om de totale populatie van OBP in de BVE-sector goed in beeld te brengen. Dit is nog nooit eerder gebeurd. Zowel het ministerie als de BVE-Raad hechten aan een dergelijk overzicht. B&A Groep en de BVE Raad werken bij dit onderzoek dan ook nauw met elkaar samen.

Wij verzoeken u vriendelijk de onderstaande schema's in te vullen en deze binnen een week aan ons te retourneren per fax (B&A Groep, t.a.v. mw. C. Kolar, 070-3029501) of per e-mail (c.kolar@bagroep.nl). Wanneer u naar aanleiding van het schema nog vragen heeft kunt u tijdens kantooruren contact opnemen met Marit Groeneveld (070-3029549) of met Erwin van Rooijen (070-3029617).

Naam instelling:
Naam respondent:
Functie van respondent:
Telefoonnummer:
Faxnummer:
E-mail adres:
Invulschema gefaxt/gemailed op:

Toelichting bij het invulschema:

Wij verzoeken u in het onderstaande schema per functiecategorie in te vullen hoeveel OBP'ers in dienst zijn van de instelling (eventuele contractstichtingen blijven buiten beschouwing). Om twijfel of misverstand te voorkomen geven wij eerst een overzicht van mogelijke functies binnen de verschillende functiecategorieën. Deze lijst is niet uitputtend. Het is mogelijk dat er binnen uw instelling nog andere functies zijn binnen de verschillende categorieën.

Onder de categorie **Administratief** vallen functies als:

- medewerk(st)er administratie;
- medewerk(st)er secretariaat;
- medewerk(st)er personeelszaken;
- medewerk(st)er salarisadministratie;
- medewerk(st)er financieel/ bedrijfseconomische zaken;
- medewerk(st)er bibliotheek/mediatheek
- telefonist(e)/receptionist(e).

Onder de categorie **Technisch beheer** vallen functies als:

- conciërge

- beheerder
- assistent-beheerder
- technicus
- schoonmaker
- huishoudelijk medewerker
- medewerker huishoudelijke dienst of toezichthouder
- onderhoudsmedewerker

Onder de categorie '**Gerelateerd aan het primaire proces**' vallen functies als:

- onderwijsassistent
- tutor
- leerlingbegeleider
- medewerker open leercentrum (niet zijnde een docent)
- instructeur
- technisch onderwijsassistent (TOA)

Onder de categorie '**Overige functies**' vallen functies als:

- hoofd personeelszaken
- hoofd financiën
- hoofd facilitaire zaken
- personeelsconsulent
- systeembeheerder
- applicatiebeheerder
- datamanager
- roostermaker/planner
- medewerker onderwijsbureau
- medewerker bedrijfsbureau

Onder deze categorie vallen **niet** het management of het College van Bestuur

1. OBP'ers werkzaam bij het centrale bureau of bij de centrale staf

Wij verzoeken u om die OBP'ers die binnen uw instelling werkzaam zijn bij het centrale bureau of bij de centrale staf in het onderstaande schema te specificeren naar functiecategorie, aantallen personen en fte's.

Totaal aantal OBP'ers werkzaam bij het centrale bureau of bij de centrale staf	Aantal personen			Fte's		
	gewone aanstelling*	gesubsidieerde aanstelling	Totaal	gewone aanstelling	gesubsidieerde aanstelling	Totaal
Administratief						
Technisch en beheer						
Gerelateerd aan primair proces						
Overig:						

* Wij verzoeken u om een onderscheid te maken naar personen die een gewone aanstelling hebben bij het bestuur en personen, die zijn aangesteld op een Melkertbaan, een instroom/doorstroombaan (ID-baan) of een andere gesubsidieerde baan in het kader van werkgelegenheidsmaatregelen. Wanneer u dit onderscheid niet kunt maken kunt u volstaan met het invullen van de totaalkolom.

2. OBP'ers binnen één sector

Wij verzoeken u om die personen die exclusief zijn toe te wijzen aan één sector in de onderstaande schema's te specificeren naar functiecategorie, aantallen personen en fte's. Personen die *niet* exclusief aan één sector zijn toe te wijzen (c.q. personen die centraal of door meerdere sectoren worden aangestuurd) kunt u hierbij dus buiten beschouwing laten.

Totaal aantal OBP'ers werkzaam bij de sector techniek	Aantal personen			Fte's		
	gewone aanstelling*	gesubsidieerde aanstelling	Totaal	gewone aanstelling	gesubsidieerde aanstelling	Totaal
Administratief						
Technisch en beheer						
Gerelateerd aan primair proces						
Overig:						

* Wij verzoeken u om een onderscheid te maken naar personen die een gewone aanstelling hebben bij het bestuur en personen, die zijn aangesteld op een Melkertbaan, een instroom/doorstroombaan (ID-baan) of een andere gesubsidieerde baan in het kader van werkgelegenheidsmaatregelen. Wanneer u dit onderscheid niet kunt maken kunt u volstaan met het invullen van de totaalkolom.

Totaal aantal OBP'ers werkzaam bij de sector economie	Aantal personen			Fte's		
	gewone aanstelling*	gesubsidieerde aanstelling	Totaal	gewone aanstelling	gesubsidieerde aanstelling	Totaal
Administratief						
Technisch en beheer						
Gerelateerd aan primair proces						
Overig:						

* Wij verzoeken u om een onderscheid te maken naar personen die een gewone aanstelling hebben bij het bestuur en personen, die zijn aangesteld op een Melkertbaan, een instroom/doorstroombaan (ID-baan) of een andere gesubsidieerde baan in het kader van werkgelegenheidsmaatregelen. Wanneer u dit onderscheid niet kunt maken kunt u volstaan met het invullen van de totaalkolom.

Totaal aantal OBP'ers werkzaam bij de sector dgo	Aantal personen			Fte's		
	gewone aanstelling*	gesubsidieerde aanstelling	Totaal	gewone aanstelling	gesubsidieerde aanstelling	Totaal

Administratief						
Technisch en beheer						
Gerelateerd aan primair proces						
Overig:						

*Wij verzoeken u om een onderscheid te maken naar personen die een gewone aanstelling hebben bij het bestuur en personen, die zijn aangesteld op een Melkertbaan, een instroom/doorstroombaan (ID-baan) of een andere gesubsidieerde baan in het kader van werkgelegenheidsmaatregelen. Wanneer u dit onderscheid niet kunt maken kunt u volstaan met het invullen van de totaalkolom.

Totaal aantal OBP'ers werkzaam bij de sector educatie	Aantal personen			Fte's		
	gewone aanstelling*	gesubsidieerde aanstelling	Totaal	gewone aanstelling	gesubsidieerde aanstelling	Totaal
Administratief						
Technisch en beheer						
Gerelateerd aan primair proces						
Overig:						

* Wij verzoeken u om een onderscheid te maken naar personen die een gewone aanstelling hebben bij het bestuur en personen, die zijn aangesteld op een Melkertbaan, een instroom/doorstroombaan (ID-baan) of een andere gesubsidieerde baan in het kader van werkgelegenheidsmaatregelen. Wanneer u dit onderscheid niet kunt maken kunt u volstaan met het invullen van de totaalkolom.

3. Overige OBP'ers

Wij verzoeken u om die OBP'ers die niet binnen één van de hierboven genoemde categorieën in het onderstaande schema te specificeren naar functiecategorie, aantallen personen en fte's.

Totaal aantal overige OBP'ers	Aantal personen			Fte's		
	gewone aanstelling*	gesubsidieerde aanstelling	Totaal	gewone aanstelling	gesubsidieerde aanstelling	Totaal
Administratief						
Technisch en beheer						
Gerelateerd aan primair proces						
Overig:						

* Wij verzoeken u om een onderscheid te maken naar personen die een gewone aanstelling hebben bij het bestuur en personen, die zijn aangesteld op een Melkertbaan, een instroom/doorstroombaan (ID-baan) of een andere gesubsidieerde baan in het kader van werkgelegenheidsmaatregelen. Wanneer u dit onderscheid niet kunt maken kunt u volstaan met het invullen van de totaalkolom.

Suggesties met betrekking tot locaties van uw instelling

Dit onderzoek vormt de eerste fase van een onderzoek naar werkdruk en taakbelasting van OBP in de BVE-sector. Dit onderzoek heeft tot doel om tussen het ministerie, werkgevers- en werknemersorganisaties een verdere discussie mogelijk te maken over eventuele werkdrukverlagende maatregelen. In deze tweede fase willen wij vragenlijsten gaan sturen aan OBP-ers op verschillende locaties. Uiteraard trekken we een steekproef en gaan wij niet alle locaties benaderen. Misschien kunt u ons hieronder alvast enkele suggesties geven met betrekking tot uw instelling (bijvoorbeeld: 'veel TOA's op locatie X', 'geen conciërges op locatie Y' etc.).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Bijlage 2: OBP'ers op de AOC's

In tabel 1 wordt weergegeven hoeveel en voor hoeveel fte's de OBP'ers werkzaam zijn op de 11 AOC's die hebben meegewerkt aan het onderzoek.

Aantal OBP'ers werkzaam bij AOC's	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	444	7	451	302,2329	5,7826	308,0155
Technisch en beheer	410	40	450	292,5748	34,4781	327,0529
Gerelateerd aan primair proces	121	2	123	94,8509	2,7362	97,5871
Overig:	480	23	503	382,0089	21,8888	403,8977
Totaal	1.455	72	1.527	1.071,6675	64,8857	1.136.5532

Op AOC's blijken vooral veel OBP'ers te werken waarvan de functie valt in de categorie 'overig'. Daarnaast zijn er veel OBP'ers werkzaam met een administratieve of een technische en beheer functie. De OBP'ers met een functie die gerelateerd is aan het primaire proces komen het minst (zowel in aantal als in fte's) voor op AOC's. Het valt op dat in de functiecategorie technisch en beheer veel personen met een gesubsidieerde aanstelling voorkomen, zoals een Melkert- of ID-baan.

OBP'ers op de vakscholen

In tabel 2 wordt weergegeven hoeveel en voor hoeveel fte's de OBP'ers werkzaam zijn op de 10 vakscholen die hebben meegewerkt aan het onderzoek.

Aantal OBP'ers werkzaam bij vakscholen	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	139	4	143	117,4350	2,8530	114,5820
Technisch en beheer	71	9	80	52,0232	12,1800	64,2032
Gerelateerd aan primair proces	48	20	68	37,3701	17,9070	55,2771
Overig:	208	13	221	177,7633	10,7600	188,5233
Totaal	466	46	512	384,5916	43,7000	428,2916

Ook op vakinstellingen blijken de OBP'ers waarvan de functie valt in de categorie 'overig' in de meerderheid te zijn, zowel in aantal als in fte. Daarnaast zijn er veel OBP's werkzaam met een administratieve functie. De OBP'ers met een technische en beheer functie of een functie die gerelateerd is aan het primaire proces komen het minst (zowel in aantal als in fte's) voor op vakinstellingen.

Het valt op dat relatief veel personen met een gesubsidieerde aanstelling zoals een Melkert- of ID-baan, een functie hebben die gerelateerd is aan het primaire proces.

OBP'ers op een IPC

In tabel 3 wordt weergegeven hoeveel en voor hoeveel fte's de OBP'ers werkzaam zijn op het IPC dat heeft meegewerkt aan het onderzoek.

Aantal OBP'ers werkzaam bij een IPC	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	18	1	19	12,8500	1,0000	13,8500
Technisch en beheer	13	3	16	11,9000	3,0000	14,9000
Gerelateerd aan primair proces	3	0	3	2,9000	0	2,9000
Overig:	25	0	25	23,6000	0	23,6000
Totaal	59	4	63	51,2500	4,0000	55,2500

De meeste OBP'ers van het IPC hebben een functie die valt in de categorie 'overig', zowel in aantal als in fte. Daarnaast zijn er veel OBP'ers werkzaam met een technische en beheer of een administratieve functie. De OBP'ers met een functie die gerelateerd is aan het primaire proces komen het minst (zowel in aantal als in fte's) voor op het IPC. Op het IPC werken relatief weinig mensen met een gesubsidieerde aanstelling.

OBP'ers op de overige instellingen

In tabel 4 wordt weergegeven hoeveel en voor hoeveel fte's de OBP'ers werkzaam zijn op de overige drie instellingen die hebben meegewerkt aan het onderzoek.

Aantal OBP'ers werkzaam op de overige instellingen	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	14	0	14	12,7511	0	12,7511
Technisch en beheer	19	0	19	15,8501	0	15,8501
Gerelateerd aan primair proces	9	0	9	7,0592	0	7,0592
Overig:	10	0	10	9,7000	0	9,7000
Totaal	52	0	52	45,3604	0	45,3604

De meerderheid van OBP'ers op de overige instellingen hebben een functie die valt in de categorie technisch en beheer, zowel in aantal als in fte. Daarnaast zijn er veel OBP's werkzaam met een administratieve functie. De OBP'ers met een functie die gerelateerd is aan het primaire proces of met een functie die valt onder de categorie 'overig' komen minder (zowel in aantal als in fte's) voor op deze instellingen. Op deze instellingen werken geen mensen met een gesubsidieerde aanstelling.

OBP'ers op de ROC's

In tabel 5 wordt weergegeven hoeveel en voor hoeveel fte's de OBP'ers werkzaam zijn op de 32 ROC's die hebben meegewerkt aan het onderzoek.

Aantal OBP'ers werkzaam op ROC's	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	3.576	27	3.703	2.639,9218	21,8421	2.661,7639
Technisch en beheer	1.745	108	1.853	1.262,6085	99,8331	1.362,4395
Gerelateerd aan primair proces	2.036	31	2.071	1.399,8054	26,4384	1.426,2438
Overig:	4.556	94	4.650	3.784,6897	82,0533	3.866,7430
Totaal	11.913	260	12.277	9.087,0254	230,1669	9.317,1902

De meerderheid van OBP'ers die werkzaam zijn op een ROC hebben een functie die valt in de categorie overig, zowel in aantal als in fte. Daarnaast zijn er veel OBP's werkzaam met een administratieve functie. De OBP'ers met een technische en beheer functie of een functie die

gerelateerd is aan het primaire proces komen minder (zowel in aantal als in fte's) voor op ROC's.

De mensen met een gesubsidieerde aanstelling hebben relatief vaak een technische en beheer functie, er is ook nog een behoorlijk aantal mensen met een gesubsidieerde aanstelling die een functie hebben die valt in de categorie 'overig'.

OBP'ers werkzaam bij de centrale staf

De respondenten van een ROC hebben onderscheid gemaakt tussen OBP'ers die werkzaam zijn bij de centrale staf. In tabel 6 worden de gegevens voor deze groep OBP'ers weergegeven.

Aantal OBP'ers werkzaam bij de centrale staf	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. Aanstelling	Totaal
Administratief	1.193	2	1.195	911,8450	1,0000	912,8450
Technisch en beheer	540	18	558	393,8928	15,4000	409,2928
Gerelateerd aan primair proces	98	3	101	72,0027	1,0000	73,0027
Overig:	1.912	25	1.937	1.698,7154	19,0000	1.717,7154
Totaal	3.743	48	3.791	3.076,4559	36,4000	3.112,8559

De meerderheid van OBP'ers die werkzaam zijn bij de centrale staf van een ROC hebben een functie die valt in de categorie 'overig', zowel in aantal als in fte. Daarnaast zijn er bij de centrale staf veel OBP's werkzaam met een administratieve functie. De OBP'ers met een technische en beheer functie komen minder (zowel in aantal als in fte's) voor bij het centrale bureau van ROC's, maar OBP'ers met een functie die gerelateerd is aan het primaire proces zijn komen nog minder voor.

De mensen met een gesubsidieerde aanstelling hebben relatief vaak een technische of beheer functie, er is ook nog een behoorlijk aantal mensen met een gesubsidieerde aanstelling die een functie hebben die valt in de categorie 'overig'.

OBP'ers verdeeld over de verschillende sectoren

Bij ROC's is aan de respondenten gevraagd of zij de gegevens van OBP'ers die exclusief toe te wijzen zijn aan een sector konden onderverdelen naar de volgende sectoren:

- sector techniek;
- sector economie;
- sector dgo;
- sector educatie.

Sector Techniek

In tabel 7 worden de gegevens van OBP'ers die werken bij de sector techniek weergegeven.

Aantal OBP'ers werkzaam bij de sector techniek	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	522	0	522	360,9276	0	360,9276
Technisch en beheer	220	10	230	160,3123	9,1283	169,4406
Gerelateerd aan primair proces	430	2	432	362,8512	1,7100	364,5612
Overig:	682	6	688	549,4655	4,8783	554,3438
Totaal	1.854	18	1.872	1.433,5566	15,7166	1.449,2732

De grootste groep OBP'ers die bij de sector techniek werkzaam is, heeft een functie die valt in de categorie overig. Er zijn bij de sector techniek ook veel OBP'ers werkzaam met een technisch en beheer of een administratieve functie. OBP'ers die verbonden zijn aan de sector techniek hebben relatief minder vaak een functie die gerelateerd is aan het primaire proces. De OBP'ers met een gesubsidieerde aanstelling blijken meestal een technische en beheer functie te hebben.

Sector Economie

In tabel 8 worden de gegevens van OBP'ers die werken bij de sector economie weergegeven.

Aantal OBP'ers werkzaam bij de sector economie	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	515	8	523	363,7063	7,8000	371,5063
Technisch en beheer	244	13	257	178,9626	12,4400	191,4026
Gerelateerd aan primair proces	346	5	351	245,7485	4,1963	249,9448
Overig:	525	8	533	409,2892	7,1300	416,4192
Totaal	1.630	34	1.644	1.197,7066	31,5663	1.229,2729

Ook bij de sector economie vallen de meeste OBP'ers in de categorie overig. Daarnaast werken er bij de sector economie ook veel OBP'ers met een administratieve functie. Verder zijn er bij deze sector relatief veel OBP'ers werkzaam met een functie die gerelateerd is aan het primaire proces. OBP'ers met een technische en beheer functie komen relatief minder voor bij de sector economie. Ook voor de sector economie geldt dat de OBP'ers met een gesubsidieerde aanstelling meestal een technische en beheer functie hebben.

Sector DGO

In tabel 9 worden de gegevens van OBP'ers die werken bij de sector dgo weergegeven.

Aantal OBP'ers werkzaam bij de sector dgo	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	390	3	493	334,5868	2,1200	336,7068
Technisch en beheer	233	20	253	170,2299	18,8400	189,0699
Gerelateerd aan primair proces	612	6	618	376,7461	6,3939	383,1400
Overig:	181	1	182	149,5965	0,8681	150,4646
Totaal	1.416	30	1.546	1.031,1593	28,2220	1.059,3813

Bij de sector dgo hebben de meeste OBP'ers een functie die is gerelateerd aan het primaire proces. Ook zijn er relatief veel OBP'ers met een administratieve functie verbonden aan de sector dgo. OBP'ers met een technische en beheer functie of een functie die valt in de categorie overig komen minder voor.

Ook voor deze sector geldt dat de OBP'ers met een gesubsidieerde aanstelling meestal een technische en beheer functie hebben.

Sector Educatie

In tabel 10 worden de gegevens van OBP'ers die werken bij de sector educatie weergegeven.

Aantal OBP'ers werkzaam bij de sector educatie	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal

Administratief	543	5	548	377,1075	3,1400	380,2475
Technisch en beheer	223	42	265	144,9716	39,3848	184,3564
Gerelateerd aan primair proces	370	10	380	210,8787	8,7702	219,6489
Overig:	555	44	599	413,7303	40,6548	454,3851
Totaal	1.691	101	1.792	1.146,6881	91,9498	1.238,6379

Bij de sector educatie valt de meerderheid van de OBP'ers in de functiecategorie 'overig'. Daarnaast werken er veel OBP'ers met een administratieve functie. Bij de sector educatie werkt ook nog een behoorlijk aantal OBP'ers met een functie die is verbonden aan het primaire proces. OBP'ers met een technische en beheer functie komen minder voor bij de sector educatie.

Net als bij de andere sectoren zien we dat de OBP'ers met een gesubsidieerde aanstelling meestal een technische en beheer functie hebben.

Overige OBP'ers

Bij ROC's werken ook nog een aantal OBP'ers die bij de centrale staf werken en ook niet specifiek aan een van de bovengenoemde sectoren is toe te wijzen. De gegevens van deze restgroep worden weergegeven in tabel 11.

Aantal overige OBP'ers	Aantal personen			Fte's		
	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal	Gewone aanstelling	gesubs. aanstelling	Totaal
Administratief	413	9	422	291,7486	7,7821	299,5307
Technisch en beheer	285	5	290	214,2372	4,6400	218,8772
Gerelateerd aan primair proces	180	5	185	131,5782	4,3680	135,9462
Overig:	701	10	711	563,8928	9,5221	573,4149
Totaal	1.579	29	1.608	1.201,4568	26,3122	1.227,7690

De meerderheid van de OBP'ers uit de restgroep valt in de functiecategorie 'overig'. Daarnaast zijn er veel OBP'ers met een administratieve functie over gebleven. Er vallen een aantal OBP'ers met een technische en beheer functie en een aantal OBP'ers met een functie die is verbonden aan het primaire proces in de restgroep.

Bij deze groep zijn het vooral OBP'ers met een functie die gerelateerd is aan het primaire proces die een gesubsidieerde aanstelling hebben.



Bijlage 3: Aankondigingsbrief

Den Haag, 6 februari 2002

Ref.nr.: YBR/44482442

Onderwerp: Onderzoek taakbelasting ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE Sector

Beleidsonderzoek & -Advies bv

Louis Couperusplein 2

Postbus 829

2501 CV Den Haag

T (070) 3029500

F (070) 3029501

Geachte heer/mevrouw,

E-mail info@bagroep.nl

<http://www.bagroep.nl>

De werkdruk in het onderwijs is een onderwerp dat volop in de belangstelling staat en waar velen hun zorg over uitspreken. Daarom is er tijdens de onderhandelingen voor de CAO 1999-2000 afgesproken dat er aan het probleem van de werkdruk de komende jaren ruim aandacht wordt besteed. Dit heeft geresulteerd in de CAO-afspraken de werkdruk oftewel taakbelasting per sector te onderzoeken.

In het kader van deze CAO-afspraken hebben reeds verschillende onderzoeken plaatsgevonden naar taakbesteding en taakbelasting onder leerkrachten en onderwijssteunend personeel. Alleen het ondersteunend en beheerpersoneel (OBP) in de BVE-sector is hierbij vooralsnog buiten beeld gebleven.

Het doel van het volgende onderzoek is dan ook het in kaart brengen van werkdrukoorzaken en de mate van werkdruk, ervaren door ondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector.

Het onderzoek is in opdracht van het ministerie van OCenW, werknemers- en werkgeversorganisaties en wordt in nauwe samenwerking met de BVE Raad uitgevoerd door de onafhankelijke bureaus B&A Groep en TNO Arbeid.

Wij zijn op de hoogte van het gegeven dat onderwijsinstellingen vaak gevraagd wordt om aan onderzoek mee te werken. Dit is voor sommigen dan ook aanleiding om verzoeken als deze terzijde te schuiven. Een onderzoek dat bij de CAO-onderhandelingen wordt afgesproken en gezamenlijk begeleid wordt door werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het ministerie is echter niet zomaar een onderzoek. Uw medewerking hierbij is onontbeerlijk om de taakbelasting van ondersteunend en beheerpersoneel goed in beeld te krijgen, zodat bij volgende CAO-onderhandelingen de partijen uit kunnen gaan van de feitelijke omstandigheden.

Het is mogelijk dat wij u, in het kader van ons onderzoek naar taakbelasting van onderwijsgevend personeel in de BVE sector, al eens eerder benaderd hebben met het verzoek om op uw locatie vragenlijsten voor ons te verspreiden. De resultaten van dit onderzoek worden binnenkort gepubliceerd en worden ingebracht in het georganiseerd overleg tussen het ministerie van OCenW, werkgevers- en werknemersorganisaties.

Ook bij het ontwerpen van de onderzoeksopzet voor het ondersteunend en beheerpersoneel is geprobeerd de belasting voor het veld zo beperkt mogelijk te houden. In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst, die dient als inventarisatie van de taakinhoud, plaats van

B&A Groep

Beleidsonderzoek & -Advies bv

Beleidsmanagement bv

Beleidscommunicatie bv

Beleidsrealisatie bv

Facilitair Bedrijf bv

tewerkstelling en aanstellingsomvang van het onderwijsondersteunend personeel op de verschillende locaties in de BVE sector.

Wij willen u vragen ons te helpen bij het benaderen van OBP-ers op uw locatie, die hun medewerking willen verlenen aan het taakbelastingonderzoek. Deze OBP-ers wordt gevraagd een vragenlijst over taakbelasting in te vullen. Ook is het mogelijk dat wij u verzoeken zelf een vragenlijst in te vullen.

De vragenlijst dient persoonlijk te worden ingevuld en in de bijgevoegde antwoordenvolp te worden teruggestuurd naar B&A Groep. Tijdens het invullen van de vragenlijst kan, bij vragen of onduidelijkheden, gebeld worden met B&A Groep.

Binnenkort wordt u telefonisch benaderd door een medewerker van B&A Groep. Wij hopen van harte dat u bereid bent uw medewerking aan het onderzoek te verlenen. Mocht u vragen hebben over het onderzoek dan is degene die u binnenkort benadert vanzelfsprekend bereid deze te beantwoorden.

Wanneer u hieraan voorafgaand nog vragen heeft, dan kunt u contact opnemen met Marit Groeneveld of Erwin van Rooijen via telefoonnummer 070 - 3029500.

Met vriendelijke groet,

Marit Groeneveld
Erwin van Rooijen



Bijlage 4: Vragenlijst

Taakbelasting van OBP in de BVE-sector



Inleiding

Waar is deze vragenlijst voor bedoeld?

Deze vragenlijst gaat over de werkbelasting van het onderwijsondersteunend en beheerpersoneel in de BVE-sector. Het gaat dus over uw werkbelasting. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door twee onderzoeksbureaus, B&A Groep en TNO Arbeid. De opdrachtgever voor dit onderzoek is het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Op basis van de onderzoeksresultaten kan het ministerie een zinvol gesprek voeren over maatregelen. Dat gesprek zal worden gevoerd met de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers.

Waarom is deelname aan dit onderzoek belangrijk?

U kent uw eigen werkbelasting het best. Daarom sturen we u, en nog vele andere onderwijsondersteunende medewerkers, deze vragenlijst. Hoe meer mensen deelnemen aan dit onderzoek, hoe betrouwbaarder de uitkomsten zullen zijn. Daarom vragen wij u vriendelijk maar dringend om deze vragenlijst in te vullen en **binnen twee weken** in de antwoordenvelop aan ons toe te sturen. Op deze envelop hoeft geen postzegel! Of u nu vindt dat u een hoge werkbelasting hebt of niet, dat maakt niet uit, u kunt in beide gevallen meedoen.

Wat gebeurt er met deze vragenlijst?

Nadat u de vragenlijst heeft ingevuld en aan ons heeft teruggestuurd in de antwoordenvelop, worden de antwoorden anoniem verwerkt. Dit betekent dat niemand te weten krijgt wat u hebt ingevuld. Alleen de onderzoekers van B&A-groep en TNO Arbeid bekijken de ingevulde vragenlijsten. Ook in het rapport dat wordt gemaakt wordt u niet persoonlijk genoemd.

Hoe vult u deze vragenlijst in?

Het gaat er bij het invullen om, dat u de vragen beantwoordt zoals u dat zelf ziet. De meeste vragen kunt u met 'ja' of 'nee' beantwoorden. Als er andere antwoorden mogelijk zijn, dan is dat aangegeven. Het is de bedoeling dat u de vragen zonder lang nadenken beantwoordt. Uw eerste reactie op een vraag is vaak het beste antwoord.

Kruis slechts één antwoord aan, ook al vindt u de keuze tussen de antwoordmogelijkheden misschien moeilijk. Kies dan het antwoord dat naar uw mening het beste past. Probeer alle vragen te beantwoorden en doe dat volgens het volgende voorbeeld:

Voorbeeld

Bespreekt u het werk vaak met collega's?

1. ja _____
2. nee _____

Als u vaak of zeer vaak het werk met uw collega's bespreekt, dan zet u een kruisje in het hokje achter 'ja'. Als u nooit, zelden of niet vaak uw werk met uw collega's bespreekt, kruis dan 'nee' aan.

Twijfelt u, probeer dan toch te kiezen voor die mogelijkheid die het dichtst bij de werkelijkheid komt. Kruis nooit zowel 'ja' als 'nee' aan of iets ertussen in; want dan kan uw antwoord niet meer verwerkt worden!

Als u vragen heeft over het onderzoek of over de vragenlijst dan kunt u tijdens kantooruren bellen met de telefonische helpdesk van B&A Groep, via telefoonnummer 070 3029500.

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw medewerking!

drs. Erwin van Rooijen (onderzoeker B&A Groep)
drs. Marit Groeneveld (onderzoeker B&A Groep)
drs. Sjors Frielink (onderzoeker TNO Arbeid)

Dit nummer is alleen voor onze eigen administratie, zodat wij kunnen bijhouden van welke instellingen er vragenlijsten zijn teruggekomen. Er kan door ons niet worden achterhaald wie welke vragenlijst heeft ingevuld. De gegevens worden dus anoniem verwerkt.



Algemene vragen

- 1** Bent u man of vrouw?
1. man _____
2. vrouw _____
- 2** Wat is uw leeftijd? Ik ben..... jaar. (VUL IN)
- 3** Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?
1. lagere school / basisschool _____
2. lager algemeen vormend onderwijs _____
3. lager beroepsonderwijs _____
4. middelbaar beroepsonderwijs _____
5. hoger beroepsonderwijs of academisch onderwijs _____
6. andere opleiding, namelijk.....
.....
.....
- 4** Waar doet u uw werk?
1. Op één locatie _____
2. Op meerdere locaties (schoolgebouwen of kantoren) _____
- 5** Bent u als werknemer verbonden aan één specifieke sector/unit/afdeling/divisie binnen de organisatie?
1. ja, namelijk (VUL IN)
2. nee _____
- 6** Wat voor aanstelling heeft u?
1. een Melkertbaan of een instroom/doorstroombaan _____
2. een vaste aanstelling (een contract voor onbepaalde tijd) _____
3. een tijdelijke aanstelling _____
- 7** Wat voor soort functie heeft u?
- A. *Administratieve of dienstverlenende functie, namelijk:*
1. (directie)secretaris (m/v) _____
2. medewerker administratie, medewerker personeelszaken _____
3. medewerker salarisadministratie _____
4. medewerker financieel/bedrijfseconomische zaken _____
5. medewerker bibliotheek/mediatheek _____
6. medewerker secretariaat _____
7. telefonist(e)/receptionist(e) _____
8. andere administratieve/dienstverlenende functies _____
- B. *Functie Technisch beheer, namelijk:*
1. conciërge _____
2. beheerder _____
3. assistent beheerder _____
4. technicus _____
5. schoonmaker _____
6. huishoudelijk medewerker _____
7. kantine medewerker _____

8. andere beheers- of onderhoudsfuncties _____

C. Functie gerelateerd aan het primaire proces, namelijk:

- 1. onderwijsassistent _____
- 2. tutor _____
- 3. leerlingbegeleider _____
- 4. medewerker open leercentrum (*niet zijnde een docent*) _____
- 5. instructeur _____
- 6. technisch onderwijsassistent (TOA) _____
- 7. andere lesondersteunende of leerlingbegeleidende functies _____

D. Andere functie:

- 1. locatie-/unit-/sector-/afdelingsmanager _____
- 2. beleidsmedewerker/-adviseur, stafmedewerker _____
- 3. personeelsconsulent _____
- 4. systeembeheerder _____
- 5. applicatiebeheerder _____
- 6. datamanager _____
- 7. roostermaker/planner _____
- 8. medewerker onderwijsbureau _____
- 9. medewerker bedrijfsbureau _____
- 10. andere (vak)specialisten _____

8 Geeft u leiding aan werknemers?

- 1. ja _____
- 2. nee _____

9 Welke salarisschaal staat op uw salarisstrook vermeld?

- 1. salarisschalen 1 tot en met 4 _____
- 2. salarisschalen 5 tot en met 8 _____
- 3. salarisschalen 9 tot en met 12 _____
- 4. salarisschalen 12 en hoger _____
- 5. ik weet het niet _____

10 A. Hoe lang doet u dit werk al ? Jaar..... Maand(en)

B. Hoe lang werkt u al bij deze werkgever? Jaar..... Maand(en)

11 Werkt u fulltime of parttime?

- 1. ik werk fulltime (een volledige, 100% baan, dat is 1659 uur per jaar). _____ Ga naar vraag 13
- 2. ik werk parttime _____

12 Kunt u aangeven hoeveel u werkt? U kunt dat aangeven in uren per jaar of in deeltijdfactor, één van beide is voldoende. Als u twijfelt: zie hiervoor uw aanstellingsbrief.

mijn deeltijd factor is: (getal tussen 0 en 1,2)

ik werk uren per jaar (getal tussen 0 en 1659)

13 A. Komt het voor dat u moet overwerken of werk mee naar huis neemt? (*het maakt voor de vraag niet uit of u wordt verplicht om over te werken of dat u het vrijwillig doet*)

- 1. ja _____
- 2. nee _____ Ga naar vraag 14

B. kunt u een schatting maken van het aantal uren dat u gemiddeld per week overwerkt?

..... Uur en..... Minuten per week



Werkbelasting

14

Funcievolligheid.

Prettig werk is bijvoorbeeld werk waarin u op uw eigen manier kunt werken of waarin u nieuwe dingen leert. De volgende vragen gaan daarover.

- | | ja | nee |
|--|--------------------------|--------------------------|
| A. Bepaalt u vooraf de volgorde van hoe u het werk gaat uitvoeren? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B. Bent u zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van uw afgeleverd werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C. Werkt u wel eens een nieuwe collega in zijn/haar werk in? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D. Is voor de uitvoering van uw werk vakbekwaamheid/vakmanschap vereist? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E. Is uw werk afwisselend? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| F. Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| G. Vereist uw baan creativiteit? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| H. Heeft u de gelegenheid om uw vakbekwaamheid/vakmanschap te ontwikkelen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15

Opleiding en ervaring

Als u te weinig opleiding hebt voor het werk dat u moet doen dan kan dat onprettig zijn, er is dan een kans dat u het werk te moeilijk vindt. Te veel opleiding is ook niet goed, dan is het werk juist te makkelijk. Hetzelfde geldt voor te veel of te weinig ervaring in het werk. Daarover gaan de volgende vragen.

- A. Heeft u voor uw werk een te hoge, te lage of juist een goede opleiding?
1. te hoge opleiding _____
 2. te lage opleiding _____
 3. juist een goede opleiding _____
- B. Heeft u voor uw werk te veel, te weinig of juist voldoende werkervaring?
1. te veel ervaring _____
 2. te weinig ervaring _____
 3. juist voldoende ervaring _____
- C. Krijgt u in uw werk de gelegenheid uw kennis en ervaring te gebruiken?
1. ja _____
 2. nee _____

16

Moeilijkheidsgraad

Als het werk te moeilijk is, dan is dat onprettig. Maar het omgekeerde is ook waar, te makkelijk werk kan ook onprettig zijn. Het werk moet kortom goed bij u passen.

	ja	nee
A. Vereist uw werk steeds intensief nadenken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Moet u veel informatie gedurende lange tijd onthouden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Vergt uw werk dat u er voortdurend uw gedachten bij houdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Vergt het werk voortdurend veel aandacht van u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Vergt uw werk voortdurend oplettendheid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Kunt u uw werk grotendeels op routine doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Wordt u in uw werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17

Autonomie

In sommige functies kunt u het werk op uw eigen manier indelen en uitvoeren, in andere niet. De volgende vragen gaan hierover.

	ja	nee
A. Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert/doet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Bepaalt u zelf de volgorde van uw taken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Kunt u makkelijk even weg van de plaats waar u werkt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Kunt u uw werk, als u dat nodig vindt, zelf onderbreken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Kunt u zelf het werktempo regelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Kunt u, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn uitstellen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Wordt uw werkwijze in grote mate voorgeschreven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Kunt u een eigen werkwijze kiezen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18 Contactmogelijkheden

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

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

19 Organiserende taken

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

- | | ja | nee |
|---|--------------------------|--------------------------|
| A. Heeft u invloed op de beslissingen van uw team/afdeling? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B. Kunt u bij eventuele problemen mensen uit andere teams of scholen inschakelen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C. Bespreekt u met anderen hoe de taken worden verdeeld? ('wie doet wat?') | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D. Bespreekt u met anderen hoe de taken gepland moeten worden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E. Hoe vaak heeft u overleg tijdens het werk? | | |
| 1. eens per week of vaker _____ | <input type="checkbox"/> | |
| 2. eens per 2 weken _____ | <input type="checkbox"/> | |
| 3. eens per maand _____ | <input type="checkbox"/> | |
| 4. eens per twee maanden of minder vaak _____ | <input type="checkbox"/> | |
| 5. nooit _____ | <input type="checkbox"/> | |

20 Informatie

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

	ja	nee
A. Hoort u van uw leidinggevende hoe goed uw werk is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Hoort u van uw collega's hoe goed uw werk is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Krijgt u informatie over de prestaties van uw school/bestuur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Krijgt u voldoende informatie over het doel van uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Krijgt u voldoende informatie om mee te werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Komt de informatie die u nodig heeft meestal op tijd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Moet u vaak wachten op informatie die u nodig heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Krijgt u tegenstrijdige opdrachten in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Wordt u in uw werk geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. Zijn de gegevens die u krijgt meestal juist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K. Zijn de opdrachten die u krijgt duidelijk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21 Taakbelasting

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

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

22 Emotionele belasting

Op het werk kunnen ook verdrietige of angstige situaties voorkomen zoals agressie en geweld, daarover gaan de volgende vragen.

- | | ja | nee |
|---|--------------------------|--------------------------|
| A. Wordt u in uw werk geconfronteerd met ernstige emotionele problemen zoals dood, ziekte of ander menselijk lijden (bij leerlingen en/of collega's)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B. Wordt er op het werk gediscrimineerd vanwege huidskleur? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C. Wordt er op het werk gediscrimineerd vanwege geslacht? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D. Is uw werk gevaarlijk voor uzelf? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E. Moet u voortdurend oppassen/bang zijn voor gevaarlijk situaties? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| F. Moet u veel werken met agressieve leerlingen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| G. Zijn de leerlingen op uw school lastig? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

23 Beloning en werkzekerheid

Het is prettig als u goed beloond wordt voor uw werk en ook als u zich geen zorgen hoeft te maken over de toekomst van uw baan.

- | | ja | nee |
|---|--------------------------|--------------------------|
| A. Is uw salaris/loon voldoende voor het werk dat u doet? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B. Bent u zeker over de toekomst van uw werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C. Verwacht u promotie te maken in de komende vijf jaren? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D. Liep u in het laatste jaar kans om werkloos te worden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E. Verwacht u uw huidige functie de komende vijf jaar te kunnen behouden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| F. Zullen over vijf jaar uw kennis en vaardigheden nog steeds nuttig zijn voor uw huidige werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| G. Zullen over vijf jaar uw kennis en vaardigheden nuttig zijn voor andere bedrijven? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

24 Tijdsindeling

Het is prettig als u zelf uw tijd kunt indelen en zelf kunt bepalen wanneer u welke taken doet.

- | | ja | nee |
|---|--------------------------|--------------------------|
| A. Kunt u het tijdstip waarop u begint of stopt met werken zelf kiezen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B. Kunt u zelf kiezen wanneer u pauzeert? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C. Kent u uw werkrooster langer dan één maand van tevoren? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D. Kunt u verlofdagen opnemen wanneer u dat zelf wilt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

E. Ervaart u momenteel in uw werk problemen met pauzes?

25 Lichamelijke belasting

Het werk kan ook lichamelijk belastend zijn.

- | | ja | nee |
|---|--------------------------|--------------------------|
| A. Moet u vaak langdurig in ongemakkelijke houdingen werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B. Moet u vaak langdurig met hoofd en/of armen in ongemakkelijke houdingen werken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C. Moet u in uw werk vaak erg zware lasten verplaatsen of tillen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D. Vereist uw werk dat u snel en zonder pauze lichamelijke activiteiten uitvoert? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E. Doet u beeldschermwerk (bijvoorbeeld voor de computer)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <i>→Als u geen beeldschermwerk doet kunt u verder gaan met vraag H</i> | | |
| F. Doet u dit meestal gemiddeld 50% of meer van uw werktijd? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| G. Werkt u hierbij regelmatig met een muis? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| H. Is uw werk zo lichamelijk inspannend dat u vaak moet transpireren tijdens het werk of 'buiten adem' bent? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| I. Is uw werk zo lichamelijk inspannend dat u vaak erg moe thuiskomt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

26 Leiding en collega's

In een gespannen sfeer kan niemand goed werken, een prettige sfeer op het werk is vaak belangrijk.

- | | ja | nee |
|---|--------------------------|--------------------------|
| A. Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B. Ergert u zich vaak aan anderen op het werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C. Kunt u, als dat nodig is in uw werk, een beroep doen op één of meerdere collega's? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D. Werkt u onder goede dagelijkse leiding? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| E. Houdt de dagelijkse leiding voldoende rekening met wat u zegt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| F. Heeft de dagelijkse leiding een juist beeld van u in uw werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| G. Wordt u door de directe leiding voldoende ondersteund in uw werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| H. Wordt u voldoende op de hoogte gehouden van wat er zich binnen de organisatie waar u werkt afspeelt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| I. Zijn er conflicten geweest in de laatste 12 maanden tussen u en uw leidinggevende? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J. Zijn er conflicten geweest in de laatste 12 maanden tussen u en één of meerdere van uw collega's? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

27

Emotionele uitputting

In de volgende vragen gaat het over of u zich geestelijk vermoeid voelt door het werk.

	ja	nee
A. Voelt u zich mentaal (geestelijk) uitgeput door uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Voelt u zich aan het einde van een werkdag leeg?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Voelt u zich 's morgens bij het opstaan als er weer een werkdag voor u ligt, vermoeid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Voelt u zich 'opgebrand' door uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Voelt u zich gefrustreerd door uw baan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. Denkt u dat u zich teveel inzet voor uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Voelt u zich aan het eind van uw Latijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dit is het einde van de vragenlijst. Als u vragen over uw werk gemist heeft, dan kunt u dit hieronder aangeven. Wilt u hierbij ook aangeven of het onderwerp dat u gemist heeft voor problemen op uw werk zorgt of niet.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

U kunt de vragenlijst nu met de antwoordenvolop aan ons versturen, een postzegel is niet nodig.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....