

PROJECTVERSLAG
INSPECTIEPROJECT HOGER ONDERWIJS

A773

0 colofon

Arbeidsinspectie, Den Haag	4 april 2007
Projectverslag status	concept
Projectnummer:	A773
Looptijd project:	maart 2006 t/m november 2006
Inspectieonderwerpen	Werkstress door psychosociale arbeidsbelasting Werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk
AI-Bedrijfstakingdirectie	Dienstverlening
Manager Strategie	drs. J.A. Jol
Manager Inspectie	K.H. van Dijk
Landelijk projectleider	drs. S.H.A.M. Segboer ssegboer@minszw.nl
Correspondentieadres	Arbeidsinspectie, kantoor Utrecht T.n.v. S.C. van Dalen, landelijk projectsecretaris Postbus 820 3500 AV Utrecht svdalen@minszw.nl

Inhoudsopgave

Colofon	2
1. Voorwoord	4
2. Samenvatting	5
3. Aanleiding en doelstelling van het inspectieproject	
3.1 Aanleiding	6
3.2 Doelstellingen	6
4. Omvang en opzet	
4.1 Werkterrein	7
4.2 Looptijd en aantal bezoeken	7
4.3 Inspectiemethodiek	
4.3.1 Psychosociale arbeidsbelasting op de werkvloer	7
4.3.2 Beleidsvoering rondom psychosociale arbeidsbelasting	8
4.3.3 Beeldschermwerkplekken	8
4.4 Overleg en Publiciteit	8
5. Projectresultaten	9
5.1 Generaliseerbaarheid	9
5.2 Totaaloverzicht inspectieresultaten	9
5.3 Resultaten per onderwerp	10
5.3.1 Psychosociale arbeidsbelasting	10
5.3.2 Beleidsvoering Psychosociale arbeidsbelasting	13
5.3.3 Beeldschermwerk	14
6. Conclusies en aanbevelingen	15
6.1 Conclusies	15
6.2 Aanbevelingen	16
BIJLAGE 1 Topickaart werkdruk	17

1. Voorwoord

In de periode van maart 2006 tot en met november 2006 zijn inspecties uitgevoerd in het hoger onderwijs. Deze inspecties waren het vervolg op de afspraken die gemaakt zijn binnen het Arboconvenant in het hoger onderwijs dat in 2005 afliep.

Dit inspectieproject focuste op de onderwerpen werkstress door psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk bij werknemers in het hoger onderwijs. Belangrijke onderwerpen omdat de maatschappelijke kosten van deze risico's in Nederland groot zijn. Allerlei onderzoeken laten zien dat de klachten van werknemers als gevolg van blootstelling aan werkstress in het hoger onderwijs hoog zijn. Een combinatie van factoren in het werk spelen daarbij volgens de werknemers een rol zoals werkhoeveelheid, communicatie/ contacten, werktempo en inhoud van het werk. Ook de vele vernieuwingen in het onderwijs en beperkte loopbaanperspectieven worden door werknemers als oorzaak aangegeven.

Uit de resultaten van het inspectieproject blijkt dat hogescholen ten aanzien van de onderwerpen werkstress en werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk de afgelopen jaren stappen in de goede richting hebben gezet. Opvallend is dat hogescholen van het in het kader van het Arboconvenant ontwikkelde werkdrukinstrument weinig gebruik hebben gemaakt. Geconcludeerd wordt dat blijvende aandacht nodig is. Daarbij is een mix van zowel individuele als organisatorische maatregelen van belang om de aanwezige risico's in te perken.

In dit project is alleen gelet op de werkplekken van werknemers. Op basis van recent onderzoek¹ blijkt dat er weliswaar goede stappen zijn gezet ten aanzien van RSI preventie bij studenten, maar dat de aandacht hiervoor ook bij studenten nog nodig zal blijven.

“Morgen werd het beter...” was de treffende titel van de conferentie van hogescholen in 2005 waarmee de convenantsperiode van vier jaar werd afgesloten. Dat is een verwachtingsvolle titel die alleen realiteit kan worden indien nu de verbeteringen worden doorgevoerd. De sector is daarmee bezig en ik spreek de hoop en de verwachting uit, dat de sector hier onverminderd mee door blijft gaan.

Den Haag, april 2007
De Algemeen Directeur van de Arbeidsinspectie
Dr. J.J.M. Uijlenbroek

¹ Leren zonder last: Preventie van RSI klachten en psychosociale overbelasting bij leerlingen en studenten in het onderwijs, ITS, Radboud Universiteit Nijmegen, 2007

2. Samenvatting

Doelstelling van dit inspectieproject was de naleving en aanpak van de arborisico's werkstress door psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk voor werknemers werkzaam op hogescholen te bevorderen.

In totaal zijn in de periode van maart 2006 tot en met november 2006 landelijk 152 vestigingen van hogescholen² geïnspecteerd.

De uitkomsten van dit inspectieproject geven een goed beeld van hoe het op een aantal onderdelen gesteld is met de risico's van werkstress en RSI/ beeldschermwerk op vestigingen van hogescholen in Nederland.

De resultaten van de inspecties kunnen als volgt worden samengevat:

- Werkstress door psychosociale arbeidsbelasting bij werknemers in het hoger onderwijs vormt een aanzienlijk risico. Zo blijkt circa 1 op de 6 werknemers (16%) zoveel werkstress te ervaren, dat sprake is van een verhoogd risico. Eigenlijk zouden voor deze groep werknemers direct maatregelen moeten worden getroffen om de werkstress te verminderen. In vergelijking met andere groepen werknemers zoals personeel in de commerciële dienstverlening, is het percentage met een verhoogd risico in het hoger onderwijs ongeveer 4 maal hoger.
- De stressoren hoeveelheid werk, contacten en inspannendheid c.q. zwaarte van het werk werden vaak door werknemers aangegeven als bronnen van stress. Ook bleken de stressoren overwerk en afwijkende werktijden goede voorspellers van werkstress. Door zowel werkgevers als werknemers werden ook andere factoren vaak genoemd zoals de vele vernieuwingen in het onderwijs (en daarmee gepaard gaande veranderingen), de combinatie van werk en privé leven en beperkte loopbaanperspectieven.
- Op circa 3 van de 4 vestigingen van hogescholen was het beleid omtrent psychosociale arbeidsbelasting zodanig dat er geen aanleiding was om handhavend op te treden. Bij circa 1 op de 4 vestigingen van hogescholen zijn overtredingen geconstateerd ten aanzien van de beleidsvoering psychosociale arbeidsbelasting.
- Bijna tweederde van de vestigingen van hogescholen heeft een verbredend en verdiepend onderzoek omtrent werkstress door psychosociale arbeidsbelasting uitgevoerd, waarbij het opvallend is dat amper gebruik is gemaakt van het ontwikkelde werkdrukinstrument van het Arboconvenant. Veelal is gebruik gemaakt van de aanwezige interne of externe deskundigheid (bijv. gecertificeerde arbodienst).
- Hogescholen treffen meestal een mix van zowel individuele als organisatorische maatregelen om werkdruk en stressproblemen in de organisatie te doen verminderen of weg te nemen.
- In de bezochte vestigingen van hogescholen is de afgelopen jaren, een uitzondering daargelaten, veel geïnvesteerd in ergonomisch verantwoord meubilair en beeldschermapparatuur. Wel bleek dat de beeldschermwerkplekken niet altijd goed waren ingesteld, mede omdat betreffende werknemers niet goed waren voorgelicht en geïnstrueerd over een goede werkplekinstelling.
- Op 1 van de 3 geïnspecteerde vestigingen van hogescholen werd geen of onvoldoende voorlichting en onderricht aan werknemers gegeven over werkgerelateerde RSI en beeldschermwerk.

Geconcludeerd kan worden dat de sector de afgelopen jaren veel aandacht heeft besteed aan het vormgeven van adequaat Arbobeleid met daarin aandacht voor de belangrijke risico's werkstress door psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk. Blijvende aandacht voor deze onderwerpen in het hoger onderwijs is nodig. Belangrijk daarbij is dat zowel op brancheniveau als op instellingsniveau werkgevers en werknemers hiermee samen verder aan de slag gaan. Op dit moment wordt er door sociale partners gewerkt aan een Arbocatalogus. Aanbevolen wordt om de onderwerpen psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk hierin op te nemen.

Ervan uitgaande dat werkgeversorganisaties samen met werknemersorganisaties blijvende aandacht geven aan de onderwerpen psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI / beeldschermwerk, zal de Arbeidsinspectie voorlopig niet inspecteren op deze onderwerpen, tenzij hier concrete aanleiding voor is, bijvoorbeeld naar aanleiding van signalen dat de naleving te wensen overlaat.

² Daar waar in dit rapport wordt gesproken over "hogescholen" worden "vestigingen van hogescholen" bedoeld.

3. Aanleiding en doelstelling inspectieproject

3.1 Aanleiding

Uit allerlei onderzoeken^{3 4} blijkt dat de psychosociale arbeidsbelasting en daarmee gepaard gaande werkdruk in het onderwijs hoog is. In 2000 is een Arboconvenant⁵ afgesloten in verschillende deelsectoren van het onderwijs, onder meer in het hoger onderwijs. In dit convenant zijn afspraken gemaakt ten aanzien van Arbo- en verzuimbeleid om werkdruk te beteugelen en terug te dringen. Gedurende de looptijd van 2000 t/m 2005 hebben sociale partners gezamenlijk tal van activiteiten en maatregelen ontwikkeld om knelpunten op Arbobeleid, verzuim en re-integratie in de branche aan te pakken. Ook zijn er instrumenten ontwikkeld ten aanzien van werkdruk.

Tijdens het convenanttraject zijn afspraken gemaakt met de deelnemende partijen over op termijn door de Arbeidsinspectie uit te voeren inspecties. Aldus gaat de Arbeidsinspectie na in welke mate de maatregelen uit het convenant "op de werkvloer" zijn geland.

Daarbij komt dat er door de Arbeidsinspectie de laatste 5 jaren niet meer systematisch geïnspecteerd is in het hoger onderwijs. Uit het laatste uitgevoerde inspectieproject in 2001 bleek dat in het hoger onderwijs vooral de onderwerpen psychosociale arbeidsbelasting en beeldschermwerk de nodige aandacht en verbetering behoeften. Naast werkdruk is in het inspectieproject hoger onderwijs daarom ook aandacht besteed aan beeldschermwerkplekken van werknemers.

3.2 Doelstellingen

Met dit inspectieproject heeft de Arbeidsinspectie de volgende doelstellingen voor ogen gehad.

- Verhogen van de naleving van de verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet t.a.v. werkstress door psychosociale arbeidsbelasting, beeldschermwerk en Arbobeleid.
- Door middel van inspecties een positieve impuls geven aan hogescholen bij de aanpak van de arborisico's werkstress door psychosociale arbeidsbelasting en beeldschermwerk.
- Inzicht in de aard en mate van voorlichting en onderricht op het gebied van beeldschermwerk.

³ Zie TNO rapport 01830285/R0210352 "Vergelijking Werkdrukonderzoeken Onderwijs", 9 juli 2002: Onderzoek naar beleefde werkdruk bij hogescholen, Falke & Verbaan, 2000

⁴ Gezondheidschade en kosten als gevolg van RSI en Psychosociale arbeidsbelasting in Nederland, TNO Kwaliteit van Leven, 2005

⁵ Zie ook: www.arboconvenanten.nl

4. Omvang en opzet inspectieproject

4.1 Werkterrein

Er is een selectie gemaakt van hogescholen, zowel bekostigde als niet-bekostigde⁶, uit de volgende adressenbestanden:

- Databestanden van de Centrale Financiën Instellingen (Cfi), Centraal Register Opleidingen in het Hoger Onderwijs" (CROHO)⁷;
- HBO almanak en internetsites van de verschillende hogescholen;
- HBO Raad.

Daarnaast zijn de adressen van de te bezoeken vestigingen van hogescholen in het hoger onderwijs geselecteerd op basis van informatie afkomstig van gesprekken met vertegenwoordiger(s) van de hogeschool en de Ondernemingsraad / medezeggenschapsraad, alsook documentatie van de betreffende hogeschool (aanwezige onderzoeken, RI&E's, verslagen van Arbodienst over de inrichting van werkplekken).

4.2 Looptijd en aantal bezoeken

De looptijd van het inspectieproject was van maart 2006 t/m november 2006.

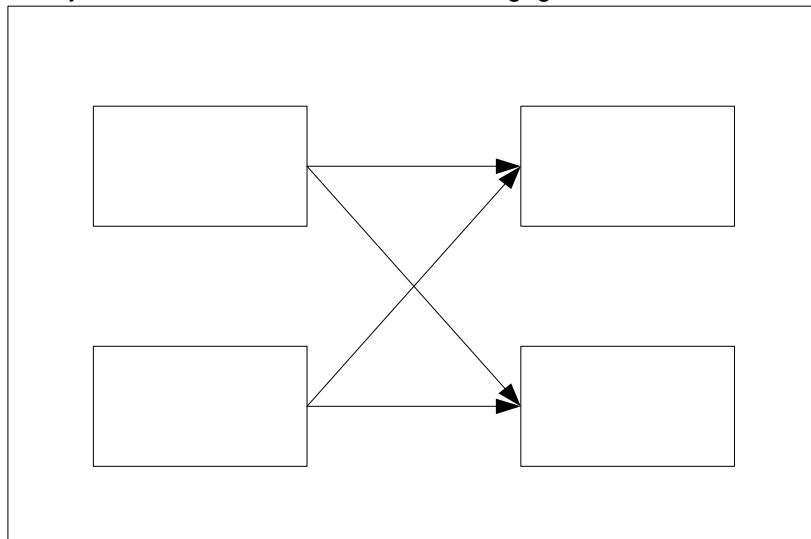
In totaal zijn 152 vestigingen van hogescholen geïnspecteerd, waarvan 117 bekostigde en 35 niet bekostigde. Van deze 152 vestigingen van hogescholen betrof het 65 hoofdvestigingen en 87 nevenvestigingen.

4.3 Inspectiemethodiek

4.3.1 Psychosociale arbeidsbelasting op de werkvloer

De psychosociale arbeidsbelasting van de werknemers in het hoger onderwijs zijn onderzocht met behulp van de Signaleringsmethode werkdruk⁸. De Signaleringsmethode werkdruk is een strak geprotocolleerd voorgestructureerd interview⁹. De onderwerpen en de wijze waarop wordt geïnterviewd liggen vast, maar het interview biedt de werknemer ruimte om zijn of haar verhaal te kunnen doen. Via deze methode bepaalt een inspecteur de frequentie van werkstressverschijnselen die een werknemer ervaart door én toewijst aan negen vooraf benoemde stressoren. Deze negen stressoren zijn: inhoud van het werk, contacten, emotionele gebeurtenissen, hoeveelheid werk, inspannendheid c.q. zwaarte van het werk, werktempo, afwijkende werktijden, pauze & verlof en overwerk (zie bijlage 1).

In figuur 1 wordt de wijze van onderzoek schematisch weergegeven.



Figuur 1: Onderzoeksmodel Signaleringsmethode werkdruk

⁶ door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

⁷ www.ib-groep.nl

⁸ Signaleringsmethode werkdruk, Arbeidsinspectie 2002

⁹ Psychometrische kwaliteit van de signaleringsmethode werkdruk, L. de Jong, 2006

4.3.2 Beleidsvoering rondom psychosociale arbeidsbelasting

De beleidsvoering van de hogescholen is onderzocht door een aantal vragen te stellen aan de vertegenwoordiger van de werkgever. In de meeste gevallen was dit een medewerker die verantwoordelijk is voor het arbobeleid, zoals: een preventiemedewerker of een arbocoördinator. Met behulp van een vragenlijst is geïnventariseerd of en op welke wijze hogescholen het risico in kaart hadden gebracht. Welke soorten oorzaken van werkstress worden onderkend, welke maatregelen worden getroffen en of het beleid met betrekking tot werkstress door psychosociale arbeidsbelasting wordt geëvalueerd.

4.3.3 Beeldschermwerkplekken

De inspecties hebben zich alleen gericht op het personeel van de hogescholen. De werkplekken van de studenten bleven buiten beschouwing.

De inspecties ten aanzien van beeldschermwerkplekken zijn uitgevoerd met behulp van de “quick scan methode” beeldschermwerk. Daarbij bepaalt de inspecteur of de kantoorwerkplek doelmatig is ingericht aan de hand van een aantal criteria.

Tevens is geïnspecteerd op de oppervlakte van de werkplek en voorlichting en onderricht ter voorkoming van RSI.

4.4 Overleg en Publiciteit

Met de volgende partijen in het onderwijsnetwerk heeft afstemming plaatsgevonden en zijn geïnformeerd over het project:

- HBO Raad
- Arboservicepunt Hogeronderwijs
- AbvaKabo FNV
- AOB Algemene onderwijsbond
- Onderwijsbond CNV
- SZW: Directie Arbo
- OCW: Inspectie voor het Onderwijs.

Tevens zijn door de landelijke projectleider van de Arbeidsinspectie presentaties gegeven, o.a. in de Branchebegeleidingscommissie van de Arboconvenanten Hoger Onderwijs.

Alle hogescholen zijn – van tevoren- per brief geïnformeerd over de uitvoering van het inspectieproject.

5. Projectresultaten

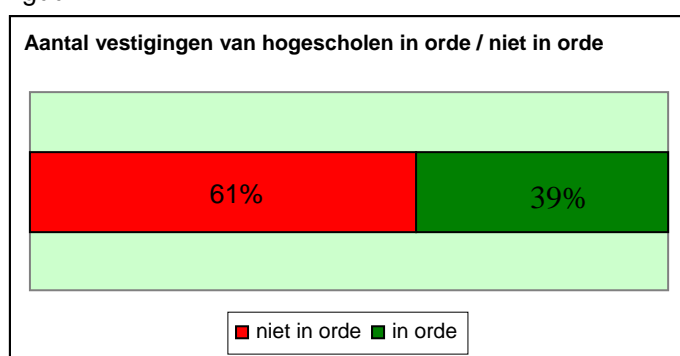
5.1 Generaliseerbaarheid

In totaal zijn 152 vestigingen van hogescholen geïnspecteerd. Dit is circa 56% van het totale aantal vestigingen van hogescholen in Nederland. De resultaten geven een goed beeld van hoe het op een aantal onderdelen gesteld is met de risico's van werkstress en RSI/ beeldschermwerk op hogescholen in Nederland.

5.2 Totaaloverzicht Inspectieresultaten

Van de 152 geïnspecteerde vestigingen van het hogescholen zijn er bij 92 vestigingen (61%) één of meerdere overtredingen geconstateerd. Bij 60 vestigingen (39%) zijn in het geheel geen overtredingen geconstateerd (zie figuur 2).

Figuur 2



Bij de 92 vestigingen met overtredingen zijn in totaal 160 overtredingen geconstateerd. Uit nadere analyse blijkt dat er geen verschil is in het percentage tekortkomingen tussen bekostigde en niet bekostigde hogescholen. Tevens blijkt dat er geen verschil is in het percentage tekortkomingen tussen hoofd- en nevenvestiging.

Gehanteerde instrumenten

Bij het handhaven zijn de volgende instrumenten gebruikt (tabel 1).

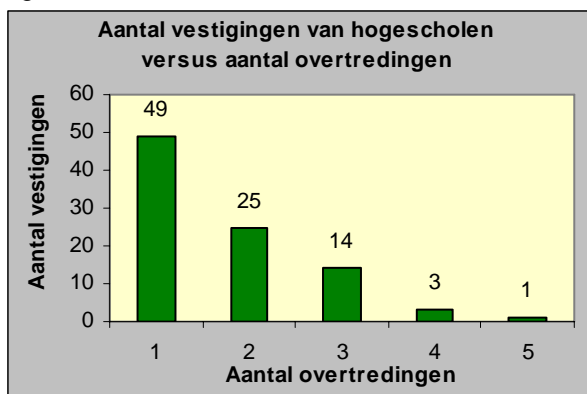
Tabel 1

Instrument	aantal	In % van totaal
Eis	66	41%
Kennisgeving eis	11	7%
Waarschuwing	83	52%
Totaal	160	100%

Bij 52% van de overtredingen is de waarschuwing ingezet. Bij 41% van de overtredingen is een 'eis tot naleving' opgelegd. Bij 7% van de overtredingen is de 'kennisgeving eis' niet gevolgd door een formele 'eis tot naleving' omdat in deze situaties de betreffende instelling de overtreding op basis van de 'kennisgeving eis' had opgelost.

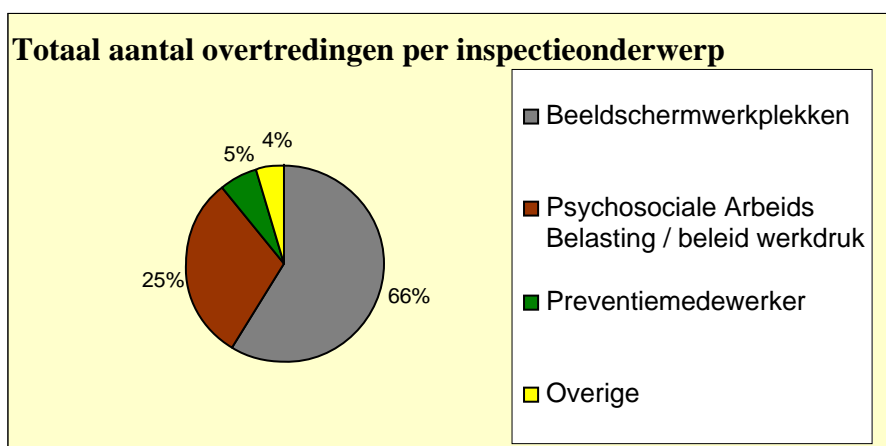
Zware instrumenten als bijvoorbeeld boetes of stilleggingen zijn niet ingezet.

Aantal overtredingen per vestiging¹⁰.
 Figuur 3



Bij 18 vestingen (12%) werden 3 of meer overtredingen geconstateerd. Bij 25 vestingen (26%) werden 2 overtredingen geconstateerd en bij 39 vestingen (32%) 1 overtreding.

In figuur 4 is het aantal overtredingen per inspectieonderwerp weergegeven (in % van het totale aantal 160 overtredingen).



De meeste overtredingen betreffen het onderwerp beeldschermwerk (66% van de overtredingen) gevolgd door psychosociale arbeidsbelasting/ beleid werkdruk (25% van de overtredingen).

Van de overtredingen had 5% betrekking op bijstand door deskundige werknemers (preventiemedewerkers).

Bij de overige overtredingen was sprake van een onvolledige RI&E (inclusief plan van aanpak) (3%) en bedrijfshulpverlening/ beleid seksuele intimidatie (1%).

5.3 Resultaten per onderwerp

Hieronder worden de belangrijkste bevindingen vermeld per inspectieonderwerp. Hierbij zijn, omwille van de volledigheid en een verdere verdieping, zowel de resultaten van de handhaving als ook de uitkomsten van de monitorvragen verwerkt.

¹⁰ Dit betreffen zowel hoofd- als nevenvestigingen. Er is geen verschil in het percentage tekortkomingen tussen hoofd- en nevenvestiging. In de regel is er op de nevenvestiging sprake van een eigen schoolleiding met een eigen arboverantwoordelijkheid.

5.3.1 Psychosociale arbeidsbelasting

In totaal zijn bij 24% van de geïnspecteerde vestigingen van hogescholen (36 van de 152 geïnspecteerde vestigingen) 40 overtredingen met betrekking tot het onderwerp psychosociale arbeidsbelasting geconstateerd. De werkgever moest in die gevallen psychosociale arbeidsbelasting verbredend en verdiepend onderzoeken en / of een plan van aanpak opstellen.

Nadere analyse psychosociale arbeidsbelasting

In totaal zijn 431 werknemers (zowel docenten als ondersteunend personeel) over hun psychosociale arbeidsbelasting met behulp van de Signaleringsmethode werkdruk geïnterviewd. In Tabel 2 wordt weergegeven waaraan de werknemers hun stressverschijnselen toeschrijven. Het meest (49%) wordt de stressor 'hoeveelheid werk' door de werknemers aangewezen als veroorzaker van werkstressverschijnselen. De stressor 'afwijkende werktijden' wordt af en toe (13%) aangewezen als bron van stress.

Tabel 2: Percentage werknemers die werkstressverschijnselen ervaren door de verschillende stressoren

Stressverschijnselen door:	% werknemers
Hoeveelheid werk	49%
Contacten	33%
Inspannendheid c.q. zwaarte van het werk	33%
Werktempo	26%
Inhoud van het werk	22%
Overwerk	20%
Emotionele gebeurtenissen	15%
Pauze & snipperdagen	14%
Afwijkende werktijden	13%

n = 431

Tussen de bovengenoemde stressoren zijn de correlatiecoëfficiënten (Pearson's r) berekend. Correlatiecoëfficiënten zijn een maat voor de sterkte van het verband tussen twee stressoren. De stressoren met de sterkste verbanden zijn de belangrijkste indicatoren c.q. voorspellers voor het wel of niet optreden van werkstress oftewel verklaren werkstress het meest.

Uit de berekeningen blijkt dat de stressoren inspannendheid, werktempo, de hoeveelheid werk, overwerk en afwijkende werktijden belangrijke voorspellers zijn voor het optreden van werkstress. Wanneer werknemers frequenter stress ervaren, dan wordt de kans groter dat deze werknemers op langere termijn hiervan gezondheidsklachten ondervinden. De Arbeidsinspectie hanteert voor de Signaleringsmethode werkdruk een grenswaarde van 6 risicopunten. Deze grenswaarde geeft aan dat er sprake is van een structurele blootstelling. Actieve beleidsvoering door de werkgever rondom psychosociale arbeidsbelasting is dan nodig. Op basis van de risicobeoordelingsmethode van Fine en Kinney¹¹ ligt de tweede grenswaarde bij 12 risicopunten (2 x 6). Deze grenswaarde geeft aan dat er sprake is van een verhoogd risico en feitelijk direct maatregelen moeten worden getroffen.

In tabel 3 wordt het percentage werknemers weergegeven die op basis van de beide grenswaarden in de drie te onderscheiden risicogroepen vallen. De meeste werknemers (67%) lopen geen of nagenoeg geen risico, 21% ervaart structureel stressverschijnselen door de werkstressoren en 16% loopt een verhoogd risico op gezondheidsklachten.

Tabel 3: Verdeling percentage werknemers naar ernst van werkstress door psychosociale arbeidsbelasting

Score (aantal risicopunten)	Omschrijving risico	% werknemers risicogroep
0 – 5	Aanvaardbaar risico	67%
6 – 11	Structureel risico, actieve beleidsvoering noodzakelijk	21%
12 of meer	Verhoogd risico, direct maatregelen treffen	16%

11 Boer J.R., Diehl P.J. & Koenders H. (2001). Handleiding Arbozorg 2001 Alphen a/d Rijn: Samson

n = 431

Om te beoordelen in hoeverre de onderzochte groep veel of weinig werkstress door psychosociale arbeidsbelasting ervaart zijn de cijfers vergeleken met de cijfers die in de inspectieprojecten Primair onderwijs en Voortgezet onderwijs zijn vergaard (zie Tabel 4). Deze vergelijking geeft een indicatie¹² van de ernst van het risico in de onderzochte groep. In het project Primair onderwijs¹³ zijn 969 werknemers met de Signaleringsmethode werkdruk onderzocht. In het project Voortgezet onderwijs¹⁴ zijn 1153 werknemers ondervraagd.

Tabel 4: Vergelijking van de ervaren werkstress door psychosociale arbeidsbelasting tussen werknemers in het primair -, voortgezet - en werknemers in het hoger onderwijs.

Score (aantal risicopunten)	Werknemers primair onderwijs	Werknemers voortgezet onderwijs	Werknemers hoger onderwijs
0 – 5	70%	67%	63%
6 – 11	21%	21%	21%
12 of meer	9%	12%	16%
Aantal werknemers	969	1153	431

In vergelijking met werknemers uit het primaire onderwijs en het voortgezet onderwijs is het percentage werknemers, dat structureel aan werkstress door psychosociale arbeidsbelasting wordt blootgesteld (6 of meer risicopunten) gelijk. Het percentage werknemers met extreme scores (meer dan 12 risicopunten) is ten opzichte van werknemers in het primair en het voortgezet onderwijs iets hoger. In vergelijking met andere groepen werknemers zoals in kantoren¹⁵ is het percentage met een verhoogd risico in het hoger onderwijs ongeveer 4 maal hoger.

Relatie tussen werkstress en verzuim

Over alle geïnterviewde werknemers wordt 3% van de ziekte-dagen verklaard door het werktempo. Van de zieke werknemers met een score van 6 of meer risicopunten wordt 8% van het ziekteverzuim verklaard door stressverschijnselen die worden toegeschreven aan contacten. Deze percentages sluiten redelijk aan bij het onderzoek van TNO-arbeid 'Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland'. In deze rapportage¹⁶ wordt over alle branches een verzuimpercentage gerapporteerd van 3,6% - 6,3%.

Opvallend is verder dat de werknemers in het hoger onderwijs allereerst hun werkstress toeschrijven aan de hoeveelheid werk maar dat dit niet de oorzaak is van het ziekteverzuim. Over alle werknemers bekeken worden de werknemers vooral ziek van een hoog werktempo. Werknemers met een score van 6 of meer worden ziek van haperende contacten (Last of hinder hebben in contacten met leidinggevende en/of collega's).

Tevens blijkt uit nadere analyse van gegevens dat hoe meer werkstress door werknemers wordt ervaren des te langer de duur van de ziekte.

5.3.2 Beleidsvoering psychosociale arbeidsbelasting

In totaal zijn 152 betrokken beleidsvoerders geïnterviewd over het beleid rondom psychosociale arbeidsbelasting.

Onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting

Ruim tweederde (68%) van de hogeschole heeft werkstress door psychosociale arbeidsbelasting als risico in de risico-inventarisatie en evaluatie opgenomen. Bijna tweederde (63%) heeft een verbredend en verdiepend onderzoek hieromtrent uitgevoerd.

33% van de hogeschole zijn deze onderzoeken naar werkdruk uitgevoerd door eigen deskundige werknemers, waaronder zich ook werknemers bevinden (7%) die gecertificeerd zijn op grond van Artikel 20 Arboret.

¹² Indicatieve vergelijking omdat in de inspectieprojecten de geïnterviewde werknemers o.a. qua functiegroep verschillen.

¹³ Inspectieproject Primair onderwijs, Arbeidsinspectie 2004

¹⁴ Inspectieproject Voortgezet onderwijs, Arbeidsinspectie 2004

¹⁵ "Werkstress door psychosociale arbeidsbelasting bij administratief personeel in de commerciële dienstverlening", Arbeidsinspectie, 2007

¹⁶ Op 6 februari 2006 heeft Staatssecretaris Van Hoof het rapport aan de Tweede Kamer aangeboden.

39% van de hogescholen heeft externe deskundigen ingeschakeld, waarbij de arbodienst het meest wordt genoemd. Ook is veelal sprake van onderzoeken waarbij zowel in- als externe deskundigen hebben samengewerkt.

Slechts vijf hogescholen (3%) hebben gebruik gemaakt van het Arboservicepunt Hoger onderwijs. Dit Arboservicepunt is tijdens de looptijd van het convenant door de convenantpartijen opgericht ter ondersteuning van hogescholen bij het verminderen van de psychosociale arbeidsbelasting. Van het door het Arboservicepunt ontwikkelde werkdrukinstrument ('Stap voor stap naar minder werkdruk') is weinig gebruik gemaakt. Slecht 8% van alle bezochte hogescholen hebben hiervan gebruik gemaakt.

Onderkende oorzaken psychosociale arbeidsbelasting

In Tabel 5 wordt weergegeven welke oorzaken door de werkgevers worden onderkend als het gaat om psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. 37% van de werkgevers onderkent dat de hoeveelheid werk een oorzaak is van werkstress, 26% onderkent dat de contacten met directe leiding en collega's risico's opleveren die kunnen leiden tot werkstress. De drie aspecten rondom werktijden (overwerk, pauze en afwijkende werktijden) worden het minst vaak als risico van werkdruk en werkstress aangewezen.

In Tabel 5 zijn tevens de oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting zoals die door de geïnterviewde werknemers worden ervaren afgezet tegen de oorzaken die werkgevers aanwijzen. Opmerkelijk zijn de grote verschillen in percepties tussen werknemers en werkgevers rondom aspecten die te maken hebben met werktijden. Overwerk hangt samen met het werken op afwijkende werktijden ('s avonds) en de hoeveelheid werk (pieken in het werk) die moet worden uitgevoerd en de mate van last en hinder die de werknemer daarvan ondervindt.

Tabel 5: Oorzaken van werkstress door werknemers en werkgevers

Oorzaken van werkstress:	% werkgevers (n=152)	% werknemers (n=431)
Hoeveelheid werk	37%	49%
Contacten	26%	33%
Inspannendheid c.q. zwaarte van het werk	17%	33%
Werktempo	20%	26%
Inhoud van het werk	20%	22%
Overwerk	8%	20%
Emotionele gebeurtenissen	15%	15%
Pauze & snipperdagen	7%	14%
Afwijkende werktijden	6%	13%

Tijdens de gesprekken met zowel werkgevers als met werknemers werden naast de in de tabel genoemde oorzaken van werkstress ook andere factoren vaak genoemd zoals de vele vernieuwingen in het onderwijs (en daarmee gepaard gaande veranderingen), de combinatie van werk en privé leven en beperkte loopbaanperspectieven.

Maatregelen

Hogescholen treffen allerlei maatregelen om werkstress te voorkomen en te beperken. Het betreffen maatregelen die zowel individu als organisatie gericht zijn. In Tabel 6 wordt een overzicht gegeven van maatregelen gerubriceerd op aandachtsvelden die scholen treffen. Uit het overzicht blijkt dat er niet één of meerdere maatregelen zijn die de voorkeur hebben. Het is meestal een mix van maatregelen die de werkgever inzetten om werkdruk en stressproblemen in de organisatie te doen verminderen of weg te nemen.

Tabel 6: Overzicht van de maatregelen die bedrijven treffen om werkstress door psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen dan wel te beperken.

Maatregelen ten aanzien van:	% Scholen
de organisatie van het werk	55%
de taakstructuur	47%
de individuele werknemer	40%
het communicatiepatroon	38%
het onderwijsproces	26%

n = 152

Naast maatregelen op bovengenoemde aandachtsvelden werden ook nog oplossingen gezocht in verbetering van de automatisering, de stijl van leidinggeven, de introductie van coachend leiderschap, leeftijdsbewust personeelsbeleid en specifiek op de individuele werknemer gerichte maatregelen zoals life style training en persoonlijke begeleiding.

Evaluatie

Ruim tweederde (68%) van de hogescholen toetst regelmatig het arbobeleid ten aanzien van werkstress door psychosociale arbeidsbelasting. Meestal door jaarlijks of meerjaarlijks werkdrukonderzoeken te laten plaatsvinden (19%) en door de arbobeleidscyclus te doorlopen door bijstelling van de risico inventarisatie- en evaluatie en het daarbij behorende plan van aanpak (12,5%). Verder tracht men door analyse van verzuimgegevens, functioneringsgesprekken, werkoverleg en overleg met de medezeggenschapsorganen werkdrukproblemen vroegtijdig aan te pakken.

5.3.3 Beeldschermwerk

In totaal zijn bij 43% van de geïnspecteerde hogescholen (65 van de 152 geïnspecteerde vestigingen) 105 overtredingen met betrekking tot het onderwerp beeldschermwerk geconstateerd.

Van deze 105 overtredingen hebben in totaal 62 overtredingen (zie tabel 7) betrekking op de voorlichting en onderricht over beeldschermwerk en RSI.

In deze gevallen ontbrak de voorlichting of was deze onvolledig.

In totaal werden 15 overtredingen aangetroffen op het gebied van werkplekinrichting, en 5 overtredingen hadden betrekking op de werkplekoppervlakte.

Indien er tijdens de werkplekinspectie bleek dat de er werkplekken niet in orde waren werd er verder gegaan met de inspectie van, in het kader van de RI&E, nadere inventarisatie beeldschermwerk. In totaal hadden 28 overtredingen betrekking op deze inventarisatie en/of een plan van aanpak om de beeldschermwerkplekken op termijn aan te pakken.

Tabel 7: Onderwerpen van overtredingen beeldschermwerk

Inspectieonderwerp	Aantal	%
Voorlichting en onderricht	62	59%
Inventariseren risico's beeldschermwerk (RI&E)	28	27%
Werkplekinrichting	10	9%
Oppervlakte werkplek	5	5%
Totaal	105	100%

Tweederde (66%) van de hogescholen geeft voorlichting / onderricht aan werknemers over beeldschermwerk en werkgerelateerde RSI. Op 1 van de 3 geïnspecteerde hogescholen is er geen of onvoldoende voorlichting en onderricht over beeldschermwerk en werkgerelateerde RSI aan werknemers.

De voorlichting en onderrichting aan werknemers van hogescholen werd op verschillende manieren gegeven: via training, RSI informatie via internet, intranet en/of via brochures. Daarnaast kwamen vaak individuele werkplekadviezen gegeven door consultants van bijvoorbeeld arbodiensten.

Opvallend was dat deze werkplekadviezen vaak pas werden gegeven als er al sprake was van (RSI) klachten bij medewerkers.

6. Conclusies en aanbevelingen

6.1 Conclusies

Algemeen beeld

Op basis van de inspecties ontstaat het beeld van een sector die de afgelopen jaren veel aandacht heeft besteed aan het vormgeven van adequaat Arbobeleid met daarin aandacht voor de belangrijke risico's psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk.

Werkstress door psychosociale arbeidsbelasting

Uit de interviewgegevens van werknemers in het hoger onderwijs blijkt dat werkstress door psychosociale arbeidsbelasting bij werknemers in het hoger onderwijs een aanzienlijk risico vormt. In de onderzochte groep ervaart:

- Circa 1 op de 5 werknemers (21%) structureel werkstress door psychosociale arbeidsbelasting. Beleidsvoering op werkstress in het bedrijf is hierbij noodzakelijk.
- Circa 1 op de 6 werknemers (16%) ervaart zoveel werkstress, dat sprake is van een verhoogd risico. Eigenlijk zou voor deze groep werknemers direct maatregelen moeten worden getroffen om de werkstress te verminderen.

In vergelijking met andere groepen werknemers zoals personeel in de commerciële dienstverlening, is het percentage met een verhoogd risico in het hoger onderwijs ongeveer 4 maal hoger¹⁷.

De stressoren hoeveelheid werk, contacten en inspannendheid c.q. zwaarte van het werk werden vaak door werknemers aangegeven als bronnen van stress. Ook bleken de stressoren overwerk en afwijkende werktijden goede voorspellers van werkstress.

Door zowel werkgevers als werknemers werden ook andere factoren vaak genoemd zoals de vele vernieuwingen in het onderwijs (en daarmee gepaard gaande veranderingen), de combinatie van werk en privé leven en beperkte loopbaanperspectieven.

Beleidsvoering rondom Psychosociale arbeidsbelasting

De naleving van de wettelijke verplichtingen uit de Arbowet met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting door hogescholen is hoog te noemen. Op circa 3 van de 4 vestigingen van hogescholen was het beleid omtrent psychosociale arbeidsbelasting zodanig dat er geen aanleiding was om handhavend op te treden.

Bijna tweederde (63%) heeft een verbredend en verdiepend onderzoek omtrent werkstress door psychosociale arbeidsbelasting uitgevoerd, waarbij het opvallend is dat amper gebruik is gemaakt van het door het Arboservicepunt en het ontwikkelde werkdrukinstrumenten vanuit het Arboconvenant. Veelal is gebruik gemaakt van de aanwezige interne deskundigheid (bijv. preventiemedewerker) of externe deskundigheid (bijv. gecertificeerde arbodienst).

Hogescholen treffen meestal een mix van zowel individuele als organisatorische maatregelen om werkdruk en stressproblemen in de organisatie te doen verminderen of weg te nemen. De aanpak van werkstress door zowel individuele als organisatorische maatregelen te treffen sluit aan bij de wetenschappelijke inzichten hieromtrent.¹⁸

Wat resteert zijn 1 op de 4 vestigingen van hogescholen waar overtredingen zijn geconstateerd ten aanzien de beleidsvoering psychosociale arbeidsbelasting. In deze gevallen betrof het vestigingen van hogescholen die bijvoorbeeld een gedateerd onderzoek naar werkstress hadden uitgevoerd en/of waarbij het plan van aanpak ontbrak.

Beeldschermwerkplekken

In de bezochte vestigingen van hogescholen is de afgelopen jaren, een uitzondering daargelaten, veel geïnvesteerd in ergonomisch verantwoord meubilair en beeldschermapparatuur. Wel bleek bij de inspecties dat de beeldschermwerkplekken niet altijd goed waren ingesteld, mede omdat betreffende werknemers niet goed waren voorgelicht en geïnstrueerd over een goede werkplekinstelling. Dit blijkt uit het relatief grote aantal overtredingen op het onderwerp voorlichting en onderricht aan werknemers over beeldschermwerk en werkgerelateerde RSI. Op 1 van de 3 geïnspecteerde vestigingen werd

¹⁷ "Werkstress door psychosociale arbeidsbelasting bij administratief personeel in de commerciële dienstverlening", Arbeidsinspectie, 2007

¹⁸ "Druk werk ?! Omgaan met werkdruk en stress", Brochure van Stichting van de Arbeid, Den Haag, 2006. zie www.stvda.nl

geen voorlichting en onderricht aan werknemers gegeven. Verder valt op dat er vaak pas voorlichting wordt gegeven als werknemers al werkgerelateerde klachten RSI aangaven.

6.2 Aanbevelingen

Blijvende aandacht voor de onderwerpen werkstress door psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk in het hoger onderwijs zal nodig blijven. Belangrijk daarbij is dat zowel op brancheniveau als op bedrijfsniveau werkgevers en werknemers hiermee samen aan de slag gaan. Op dit moment wordt er door sociale partners gewerkt aan een Arbocatalogus. Aanbevolen wordt om de onderwerpen psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI door beeldschermwerk hierin op te nemen.

In dit project is alleen gelet op de werkplekken van werknemers. Op basis van recent onderzoek¹⁹ blijkt dat er weliswaar goede stappen zijn gezet ten aanzien van RSI preventie bij studenten, maar dat de aandacht hiervoor ook bij studenten nog nodig zal blijven.

Rol van de Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie zal de resultaten van de inspecties en de aanbevelingen bespreken met de brancheorganisaties en sociale partners. De resultaten zullen eveneens worden overlegd met de Inspectie van het Onderwijs.

Naast dit overleg zal de Arbeidsinspectie de komende jaren per deelsector in het onderwijs een Arbobrochure ontwikkelen waarin de belangrijkste arbo-risico's, de regelgeving en de manieren om aan de betreffende regelgeving te voldoen, nog eens helder op een rijtje zullen worden gezet. Gelet op bovenstaande en ervan uitgaande dat werkgeversorganisaties samen met werknemersorganisaties blijvende aandacht geven aan de onderwerpen psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI / beeldschermwerk, zal de Arbeidsinspectie voorlopig niet inspecteren op deze onderwerpen, tenzij hier concrete aanleiding voor is, bijvoorbeeld naar aanleiding van signalen dat de naleving te wensen overlaat.

¹⁹ Leren zonder last: Preventie van RSI klachten en psychosociale overbelasting bij leerlingen en studenten in het onderwijs, ITS, Radboud Universiteit Nijmegen, 2007

BIJLAGE 1 Topickaart

Op dit moment voert de Arbeidsinspectie een onderzoek uit dat zich richt op de werkdruk (psychische belasting) van u en uw collega's. Per bedrijf interviewen we drie werknemers [functie / afdeling]. Voordat ik met het feitelijke interview begin, is het goed dat ik u even kort uitleg wat de bedoeling is. Door middel van de interviews met u en uw collega's beoordeel ik of psychische belasting een structureel risico vormt bij u en uw collega's. Het gesprek heeft dus niet tot doel om te kijken of u overspannen bent of dat u een burnout heeft. Verder is het goed dat u weet dat de informatie die u mij geeft, vertrouwelijk door mij wordt behandeld. Zo meteen gaan we samen negen onderwerpen bespreken die te maken hebben met werkdruk. Elk onderwerp licht ik eerst toe en vervolgens vraag ik u naar uw eigen oordeel van uw situatie en verkennen we het onderwerp samen verder. Heeft u hierover nog vragen?

<p>Topic 1 Inhoud v/h werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Te veel of te weinig afwisseling • Verhouding moeilijke en eenvoudige taken. • Nauwkeurigheid & concentratie. • Nieuwe dingen kunnen leren. <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, inhoud aan te passen, hoe vaak?</p>	<p>Topic 2 Contacten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking tussen collega's en leidinggevende. • Hulp geven en hulp ontvangen. • Tijdig informatie verkrijgen. <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, verbetermogelijkheden, hoe vaak?</p>	<p>Topic 3 Emotionele gebeurtenissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ongewenste omgangsvormen • Belediging • Verdriet en teleurstelling. • Agressie & geweld • Schokkende gebeurtenissen. <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, ondersteuning, hoe vaak?</p>															
<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>Altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	Altijd	<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	altijd	<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
nooit	zelden	soms	vaak	Altijd													
nooit	zelden	soms	vaak	altijd													
nooit	zelden	soms	vaak	altijd													
<p>Topic 4 Hoeveelheid werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pieken en of dalen. • Verstoringen. • Spoedklussen (deadlines) • Achterstanden in het werk. <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, hoeveelheid aan te passen, hoe vaak?</p>	<p>Topic 5 Inspannendheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op de tenen moeten lopen. • Werk fysiek of psychisch veel inspanning kost • Herstelbehoefte na het werk. <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, inzet aan te passen, hoe vaak?</p>	<p>Topic 6 Werktempo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Snelheid van werken (handelen). • Door moeten werken. • Natuurlijke rustmomenten. • Werk realiseren ver binnen geplande tijd. <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, werk-tempo aan te passen, hoe vaak?</p>															
<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>Altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	Altijd	<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	altijd	<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
nooit	zelden	soms	vaak	Altijd													
nooit	zelden	soms	vaak	altijd													
nooit	zelden	soms	vaak	altijd													
<p>Topic 7 Afwijkende werktijden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ploegendienst. • 's Nachts moeten werken. • Weekend. • 's Avonds. <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, vrijwilligheid, hoe vaak?</p>	<p>Topic 8 Pauzes en snipperdagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Worden gestoord tijdens pauzes. • Doorwerken tijdens schaft. • Pauzes en schaft niet echt opnemen • Snipperdagen kunnen opnemen. <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, voldoende gelegenheid, hoe vaak?</p>	<p>Topic 9 Overwerk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer uren werken dan normaal (volgens individuele arbeidsovereenkomst). <p>Topic introduceren, oordeel werknemer, voorbeelden goed & minder goed, stressverschijnselen, vrijwilligheid, hoe vaak?</p>															
<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>Altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	Altijd	<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	altijd	<table border="1"> <tr> <td>nooit</td> <td>zelden</td> <td>soms</td> <td>vaak</td> <td>altijd</td> </tr> </table>	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
nooit	zelden	soms	vaak	Altijd													
nooit	zelden	soms	vaak	altijd													
nooit	zelden	soms	vaak	altijd													

Hoeveel kalenderdagen bent u het afgelopen halfjaar ziek geweest?

nooit = minder dan maandelijks → 0 punten
 zelden = eens per drie maanden of vaker maar minder dan maandelijks → 1 punten
 soms = maandelijks of vaker maar minder dan wekelijks → 2 punten
 vaak = wekelijks of vaker maar minder dan dagelijks → 3 punten
 altijd = dagelijks of meerdere keren per dag → 6 punten