



NOTITIE

WERKDRUK METEN IN HET HBO

TOELICHTING OP DEFINITIES EN CIJFERS

WERKDRUK METEN IN HET HBO

TOELICHTING OP DEFINITIES EN CIJFERS

Je kunt werkdruk op allerlei manieren benaderen. In deze notitie gaat het over het meten van werkdruk en over de daarvoor beschikbare indicatoren. Aan de hand van deze notitie krijgen hogescholen inzicht in de verschillende aspecten van werkdruk. De notitie kan gebruikt worden in het gesprek tussen hogeschool en medezeggenschap om te bepalen welke aspecten je wilt meten.

In de cao 2018-2020 is afgesproken dat alle hogescholen beleid formuleren op het gebied van werkdruk. Voor het formuleren van het beleid is het handig zo goed mogelijk te weten wat werkdruk is, waardoor het wordt veroorzaakt en wat er aan te doen is.

Werkdruk heeft zelden of nooit één oorzaak. Allerlei factoren hebben invloed op de mate van werkdruk en op de vraag of de werkdruk als een probleem wordt ervaren. Werkdruk heeft bovendien niet één verschijningsvorm. De werkdruk van medewerkers kan op verschillende manieren gemeten worden en al die metingen meten net iets anders. Het is van belang om hier bij de interpretatie van werkdrucks cijfers rekening mee te houden.

Welke maten van werkdruk zijn er, dat wil zeggen, welke manieren zijn er om werkdruk te meten? En welke cijfers bestaan er over werkdruk in het hbo; gemeten op al deze verschillende manieren, en hoe moet je die interpreteren?

Ruwweg onderscheiden we vier manieren om naar werkdruk te kijken:

1. Vragen en indicatoren over werkdruk (bron: MO, POMO)¹
2. Vragen in indicatoren over de mate waarin verzuim wordt veroorzaakt door werkdruk (Bron: MO, NEA)
3. Vragen en indicatoren over balans werk-privé (bron: MO, NEA)
4. Vragen en indicatoren over burn-out (bron: NEA)

Deze manieren bespreken we hieronder, waarbij we het hbo, voor zover mogelijk, met andere sectoren vergelijken.

¹ MO = medewerkersonderzoek van de hogeschool.
NEA = onderzoek van CBS en TNO, zie <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nea>
POMO = Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, van het ministerie van BZK, onder overheidswerknemers. De nieuwe naam van dit onderzoek is overigens het WERKonderzoek. Zie: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/>

TOELICHTING GEBRUIKTE TERMEN

- *PSA*
PSA betekent psychosociale arbeidsbelasting en wordt door de inspectie SZW gebruikt als een synoniem van werkstress. De inspectie heeft de volgende uitleg gegeven over PSA. Volgens dit begrippenkader kan PSA veroorzaakt worden door ongewenst gedrag (agressie en geweld, discriminatie, pesten, seksuele intimidatie) en door werkdruk. Voor de vertaling van de regels over PSA en werkdruk naar het hbo kunt u kijken in de arbocatalogus hbo. De arbowet schrijft voor dat PSA en werkdruk in kaart wordt gebracht in een RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie). Hogescholen kunnen gebruikmaken van de branche RI&E.
- *Burn-out*
Burn-out is een fysiologische aandoening waarbij de patiënt emotioneel en fysiek uitgeput is en weinig tot niets kan presteren. Het is een medische diagnose. Burn-out kan zich onder meer uiten in: uitputting (extreme vermoeidheid), cynisme en een lager zelfbeeld.
- *Werkdruk*
Werkdruk betekent dat er onvoldoende balans is tussen het werk dat je te doen hebt (werkbelasting) en wat je aankunt (belastbaarheid). Het al dan niet optreden van werkdruk hangt zowel samen met de inhoud van het werk als met de persoon die het werk uitvoert als met de organisatie waarin die persoon werkzaam is. De inspectie SZW beschrijft werkdruk in dit document, de inspectie beschrijft de eisen die aan werkgevers worden gesteld op dit punt in een ander document. Het JDR-model (Job Demands – Resources) wordt veel gebruikt om in kaart te brengen waarom mensen werkdruk ervaren. In de Arbocatalogus hbo is dit op deze manier weergegeven. In het JDR-model wordt in kaart gebracht wat de invloed is van taakeisen (voortkomend uit de inhoud van het werk dan wel voortkomend uit de context van het werk), van regelmogelijkheden en van individuele factoren.
- *Verdiepend werkdrukonderzoek*
In de arbocatalogus hbo wordt gesproken over een verdiepend werkdrukonderzoek. We hebben gezien dat de Arbocatalogus voortschrijft dat organisaties een verdiepend onderzoek moeten doen naar werkdruk als uit de RI&E blijkt dat werkdruk een risico is. Daarvoor zijn verschillende vragenlijsten ontwikkeld. Maar het is ook mogelijk dit te doen op een andere manier; het hoeft niet via een vragenlijst. Vaak wordt in de verdiepende onderzoeken wel, min of meer conform het JDR-model, in beeld gebracht wat de regelmogelijkheden van werknemers zijn, wat de taakeisen zijn, hoeveel autonomie iemand heeft, of er sprake is van piekbelasting, etc. Al deze factoren zijn namelijk van invloed op de werkdruk.

1. VRAGEN EN INDICATOREN OVER WERKDruk

Er worden een aantal indicatoren van werkdruk gemeten in het hbo. Hieronder gaan we hierop in.

Het POMO (personeels- en mobiliteitsonderzoek van het ministerie van BZK) stelt aan medewerkers in de onderwijssectoren sinds 2019 de volgende vraag: “In welke mate ervaart u werkdruk op uw school/instelling?”. De antwoorden zullen maart 2020 beschikbaar komen. Voor Zestor zullen deze antwoorden deel uitmaken van de Arbeidsmarktmonitor 2020. Dit zal een goede vergelijking geven van werkdruk tussen onderwijssectoren en een goede vergelijking met andere overheidssectoren.

De oude POMO-vragenlijst had een lastig te interpreteren vraag: “Hoe tevreden bent u over de hoeveelheid werk?” De antwoorden vindt je hieronder voor de onderwijssectoren:

	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs	mbo	hbo	Wo
Zeer ontevreden	16,2 %	11,3 %	9,7 %	9,8 %	6,6 %
Tamelijk ontevreden	30,8 %	25,2 %	21,9 %	24,0 %	18,1 %
Neutraal	20,3 %	22,0 %	19,8 %	23,1 %	23,4 %
Tamelijk tevreden	26,4 %	33,9 %	39,7 %	36,1 %	42,2 %
Zeer tevreden	6,4 %	7,6 %	8,7 %	7,0 %	9,7 %

De antwoorden op deze vraag zijn lastig te interpreteren. Volgens het JDR-model is de hoeveelheid werk een belangrijke factor voor het ontstaan van werkdruk, maar zeker niet de enige factor. Op basis van de antwoorden over de hoeveelheid werk is het waarschijnlijk dat het probleem van werkdruk in het primair onderwijs groter is dan in de andere sectoren (47% was ontevreden over de hoeveelheid werk). In het voortgezet onderwijs is het ook nog iets groter dan in het mbo en in het hbo. In het wetenschappelijk onderwijs is het probleem relatief het kleinste. Deze vraag meet werkdruk echter niet op de juiste manier. Je meet zo namelijk ook of mensen vinden dat ze te weinig werk hebben, of dat ze graag een uitbreiding willen van hun aanstellingsomvang om financiële redenen. Bovendien wordt de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd - en daarmee de werkdruk - niet alleen bepaald door de organisatie, maar ook door het team en de medewerker zelf. Ten slotte wordt er geen rekening gehouden met het feit dat uit onderzoek blijkt dat voor een groot deel van de hbo-medewerkers enige mate van werkdruk gewenst is.

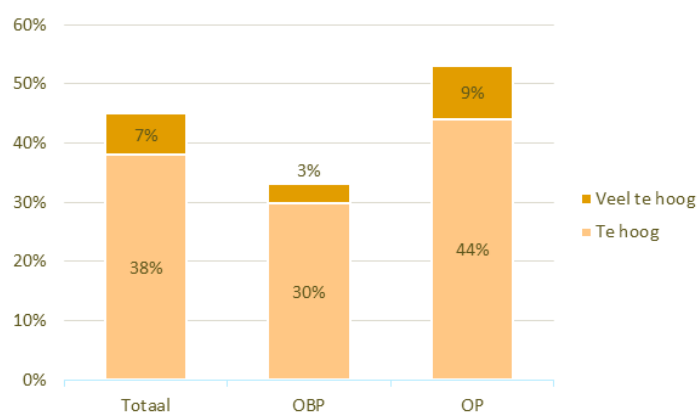
Om een indruk te krijgen van de mate van werkdruk aanwezig binnen een opleiding, dienst of hogeschool, zijn een aantal verschillende indicatoren beschikbaar in het medewerkersonderzoek TIM (onderzoek van Integron in samenwerking met Zestor). Hierbij is het wel van belang om alleen een vergelijking met eerdere jaren te maken als het om precies dezelfde vraag of indicator gaat. Hogeschoolbreed geven de scores van deze onderzoeken de gelegenheid te benchmarken en om verschillende organisatieonderdelen te vergelijken.

Wanneer ervoor wordt gekozen om in één vraag de werkdruk te meten, kan dat via de onderstaande vraag. In het medewerkersonderzoek wordt sinds 2014 gevraagd wat de medewerkers van hun werkdruk vinden. De medewerkers moeten de zin “Ik vind mijn werkdruk” afmaken met één van de vijf antwoordopties “Veel te hoog / Te hoog / Goed / Te laag / Veel te laag”.

Ik vind mijn werkdruk:	20014-2016	2016 - 2018
Veel te hoog	7 %	7 %
Te hoog	39 %	38 %
Goed	53 %	54 %
Te laag	1 %	1 %
Veel te laag	0 %	0 %

Dus 45% van de medewerkers in het hbo is van mening dat hun werkdruk te hoog of veel te hoog is. In heel Nederland is dit volgens een meting van onderzoeksbureau Integron 34%, dus 11 procentpunt minder.

We kunnen dit ook nog uitsplitsen naar onderwijzend personeel (OP) en ondersteunend – en beheerspersoneel (OBP). Bij het OBP ervaart 33% zijn werkdruk als te hoog of veel te hoog. Onder het OP is 53% van de medewerkers van mening dat hun werkdruk te hoog of veel te hoog is.



We kunnen dit ook nog uitsplitsen naar onderwijzend personeel (OP) en ondersteunend – en beheerspersoneel (OBP). Bij het OBP zie je geen verschil met werkend Nederland (33% ervaart zijn werkdruk als te hoog of veel te hoog). Onder het OP is dan 53% van de medewerkers van mening dat hun werkdruk te hoog of veel te hoog is.

In de eerste jaren van het medewerkersonderzoek is eveneens gekeken naar de vraag “Hoe tevreden bent u met de werkdruk binnen uw hogeschool?” Daar waren de antwoordmogelijkheden “zeer ontevreden, ontevreden, enigszins ontevreden, enigszins tevreden, tevreden, zeer tevreden”. Deze vraag werd gesteld tussen 2009 en 2014; het antwoord werd uitgedrukt in een rapportcijfer.

Tevredenheid over “de werkdruk binnen uw hogeschool”

2010-2012	2012 - 2014	2014-2016	2016 - 2018
5,6	5,3	-	-

In het medewerkersonderzoek wordt sinds 2009 daarnaast gevraagd naar “De tijd die beschikbaar is om mijn werk te doen”. Deze vraag heeft dezelfde zes antwoordmogelijkheden.

Tevredenheid over “de tijd die beschikbaar is om mijn werk te doen”

2010-2012	2012 - 2014	2014-2016	2016 - 2018
5,8	5,5	5,7	5,8

Hoewel niet in de tabel hierboven opgenomen, is het verschil tussen het OBP en het OP bij deze vraag groot: het OP geeft gemiddeld een 5,2 als oordeel; het OBP een 6,7 (cijfers over periode 2016-2018). Ook bij de andere vragen in het medewerkersonderzoek vallen de verschillen tussen het OP en het OBP op.

Deze vraag naar de beschikbare tijd is een heel andere vraag dan het rechtstreeks vragen naar werkdruk. Ook wanneer een medewerker te weinig tijd beschikbaar heeft, is het best mogelijk dat de werkdruk toch meevalt. Bijvoorbeeld wanneer andere mensen helpen met het werk, of wanneer het niet erg is dat er achterstanden ontstaan omdat het werk geen harde deadline heeft. In het JDR-model is het ontstaan van werkdruk niet alleen afhankelijk van een gebrek aan tijd maar ook van regelmogelijkheden, taakeisen, autonomie en individuele factoren. Het zou interessant zijn om de samenhang te meten tussen het gebrek aan tijd en de mate van werkdruk. Dat is voor zover bekend nog niet gedaan.

In het medewerkersonderzoek hbo in de jaren 2014 – 2018 waren nog vier vragen opgenomen waarop in dit overzicht verder niet wordt ingegaan. Dat zijn de vragen:

- Hoe tevreden bent u over: “De emotionele druk die mijn werk oplevert”
- ... “De mate waarin ik mijn werk mentaal aan kan”
- ... “De mate waarin ik van mijn werkzaamheden herstel in mijn vrije tijd”
- ... “De mogelijkheid om de werkdruk die ik ervaar te bespreken met mijn direct leidinggevende”

Deze vragen geven extra informatie over de manier waarop werkdruk wordt ervaren door de medewerkers op een hogeschool. De laatste vraag geeft vooral aan of werkdruk bespreekbaar is (dat kan overigens zowel met een leidinggevende zijn als binnen een team). We hebben gezien dat werkdruk de laatste jaren steeds beter bespreekbaar is geworden binnen hogescholen. Het gemiddelde cijfer in het hbo voor de mogelijkheid om werkdruk te bespreken met de leidinggevende was in 2018 een 7,2; in 2016 was het nog een 6,9.

Voor meer informatie zie het rapport ‘Werkbeleving in hogescholen: benchmark 2016 – 2018’ op de website van Zestor.

Als je als hogeschool hiermee aan de slag gaat, is een nadeel van deze vragen dat ze nog te weinig specifiek zijn om verbeteracties op te baseren. Dan is verdiepend onderzoek nodig. Dat kan op verschillende manieren, via vragenlijsten, maar ook het voeren van gesprekken op teamniveau kan verhelderend zijn.

2. VRAGEN EN INDICATOREN OVER DE MATE WAARIN VERZUIM WORDT VEROORZAAKT DOOR WERKDruk

Niet alle werkdruk is ongewenst en problematisch. Er zijn genoeg medewerkers die het fijn vinden om onder druk hun werk te doen. Er zijn dus ook hogescholen die in hun medewerkeronderzoek een vergelijking maken tussen de gewenste werkdruk en de feitelijke werkdruk, of hogescholen die expliciet aan hun medewerkers vragen of de werkdruk een probleem vormt.

Toch zijn er in het hbo vaak situaties waarin de werkdruk te lang te hoog is, zonder dat medewerkers de werkdruk op een andere manier kunnen oplossen. De werkstress kan dan leiden tot uitval. Het meten van de ziekteverzuimcijfers, en met name de vraag wat medewerkers zelf als redenen voor ziekteverzuim aanwijzen, kan een indicatie vormen wanneer de werkdruk inderdaad op een bepaalde plaats te lang te hoog is.

Later zullen we nog specifiek naar burn-out kernmerken kijken, als indicatoren. Hier gaat het over de ziekteverzuimcijfers. Hogescholen mogen vanwege de privacy-regels niet bijhouden welk deel van het ziekteverzuim veroorzaakt wordt door werkdruk. In vragenlijsten onder werknemers kunnen er wel vragen over worden gesteld.

In het medewerkeronderzoek hbo is gemeten welk deel van het verzuim in het hbo veroorzaakt wordt door werkdruk. Dit cijfer is beschikbaar voor het hbo en voor gemiddeld werkend Nederland. Zoals eerder aangegeven blijkt uit de benchmark over het medewerkeronderzoek 2016-2018 dat 45% van de medewerkers in het hbo zijn werkdruk te hoog of veel te hoog vindt. Van deze mensen heeft 13% zich in de afgelopen 12 maanden ziek gemeld als gevolg van werkdruk. Wanneer we deze getallen met elkaar vermenigvuldigen, zien we dat 6% van de hbo-medewerkers zich in de afgelopen 12 maanden ziek heeft gemeld vanwege werkdruk.

Onder werkend Nederland rapporteert 34% van de medewerkers dat zijn werkdruk te hoog of veel te hoog is. Van hen heeft 23% zich in de afgelopen 12 maanden als gevolg hiervan ziek gemeld. Wanneer we deze getallen met elkaar vermenigvuldigen, zien we dat 8% van de medewerkers in Nederland zich in de afgelopen 12 maanden ziek heeft gemeld vanwege werkdruk.

Er zijn dus relatief meer mensen in het hbo die een hoge werkdruk ervaren dan onder werkend Nederland. Maar als je een hoge werkdruk ervaart, is de kans dat je je vervolgens ook ziek meldt in het hbo een stuk kleiner dan gemiddeld in Nederland. De medewerker in het hbo is meer geneigd om ondanks een hoge werkdruk toch iedere werkdag naar zijn werk te gaan. Factoren die daarbij een rol kunnen spelen zijn dat de studenten op hem wachten, of het gevoel dat het werk alsnog moet worden ingehaald als men een dag verzuimt.

	hbo	Nederland
Te hoge werkdruk	45% van werknemers	34% van werknemers
Ziekgemeld vanwege te hoge werkdruk in afgelopen jaar	6% van werknemers	8% van werknemers
Totale ziekteverzuim ²	4,8% in 2018	4,3% in 2018

Wanneer vanuit een andere bron (NEA, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, van CBS en TNO. Zie www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/nea) wordt gekeken naar verzuim vanwege werkdruk, zien we echter een andere uitkomst.

Uit de NEA blijkt 26,8% van het verzuim in het onderwijs werkgerelateerd (enigszins of geheel gerelateerd aan het werk, gemeten via de laatste verzuimmelding van de werknemer). Van dit werkgerelateerde verzuim zou 52% voornamelijk zijn veroorzaakt door werkdruk. Als je deze getallen met elkaar vermenigvuldigt, zie je dat 14% van het laatst gemelde verzuim van de werknemer in het onderwijs enigszins of geheel gerelateerd was aan werkdruk. Gemiddeld in Nederland is dit 9% van het laatst gemelde verzuim (24,4% x 35%).

Deze uitkomst verschilt sterk van de meting uit het medewerkersonderzoek hbo van het werkdrukgerelateerd verzuim. Uit het medewerkersonderzoek bleek het werkdrukgerelateerd verzuim in het hbo kleiner dan gemiddeld in Nederland. Volgens de NEA is het werkdrukgerelateerd verzuim in het onderwijs groter dan gemiddeld in Nederland.

We hebben hier op dit moment geen verklaring voor. Uiteraard hebben de verschillen in vraagstelling invloed. Er wordt in het ene onderzoek gevraagd naar het verzuim in de afgelopen 12 maanden en in het andere onderzoek naar het laatste verzuim. Waarschijnlijk geeft het vragen naar het “laatste verzuim” een vertekend beeld. Een ander verschil is dat het ene cijfer beschikbaar is op het niveau van het hbo, en het andere op het niveau van alle onderwijssectoren samen.

We kunnen dus met vragenlijsten proberen te meten welk deel van het verzuim wordt veroorzaakt door of samenhangt met werkdruk. Dit kan een indicatie zijn dat er meer aan de hand is binnen een organisatie of een onderdeel daarvan. Het is echter van belang dat er met een arbo-dienst of een bedrijfsarts niet alleen op incidenteel niveau wordt gekeken naar cijfers, maar dat er ook naar structurele problemen danwel oplossingen gezocht wordt. In de driehoek tussen medewerkers – leidinggevende – arbodienst/bedrijfsarts moet werkdruk serieus en structureel aan de orde komen.

² Zie: Zestor, Paper ziekteverzuim hbo 2019. Gebaseerd op de verzuimgegevens over 2018.

3. VRAGEN EN INDICATOREN BALANS WERK-PRIVE

Zestor heeft het thema “balans tussen werk en privé” als prioritair thema benoemd voor de jaren 2020-2021. Uit onderzoek onder werknemers in heel Nederland blijkt dat bijna 1 op de 10 werknemers problemen heeft met het combineren van werk en privé. Het gaat bij dit thema over de vraag of de privéwereld en de werkwereld in balans zijn, goed in elkaar overlopen, of juist “te goed” in elkaar overlopen, waardoor medewerkers te weinig een scheiding ervaren tussen werk en privé. Werknemers komen “in de knel” op het werk door dingen die er privé zijn gebeurd, maar ook omgekeerd. Een belangrijk probleem is ook dat werknemers thuis te lang of te vaak in hun hoofd nog met hun werk bezig zijn.

Het lijkt erop alsof dat dit probleem toeneemt in het hbo. Het is daarom wenselijk te kijken of werknemers hier last van hebben, waarvan dan precies, welk deel van de werknemers.

Het kan bijvoorbeeld gaan om de druk om ook na werktijd telefonisch bereikbaar te zijn of de druk om mailtjes te beantwoorden in de vrije tijd. Deze druk kan van de organisatie komen, of van de studenten, maar kan natuurlijk ook gedeeltelijk vanuit de medewerker zelf komen, dus zelfopgelegde druk. De oorzaken voor die druk zijn niet strikt uit elkaar te houden, zo kan de mening van de studenten (beantwoordt deze docent snel zijn mail?) van belang zijn in de studentevaluaties door hogescholen, die weer van invloed kunnen zijn op de beoordeling van de medewerkers. De afgelopen jaren zijn er dingen veranderd door digitale communicatie, door flexplekken en kantoortuinen op hogescholen, etc. Mogelijk staat daartegenover dat werknemers zelf de laatste jaren hun werk en privé meer door elkaar laten lopen, bijvoorbeeld om hun kinderen op te vangen. Aan de andere kant wordt er ook steeds meer in het weekend gewerkt. Dit alles zou leiden tot het gevoel dat men continu met zijn werk bezig is.

In het medewerkersonderzoek hbo wordt gevraagd naar de balans tussen werk en privé. De vraag luidt: Hoe tevreden bent u over de balans in uw werk en privésituatie?

2010-2012	2012 - 2014	2014-2016	2016 - 2018
-	-	6,7	6,8

Hierover zijn de medewerkers in het hbo niet heel tevreden, maar het cijfer is niet echt laag te noemen. Kijken we echter naar alleen het onderwijzend personeel, dan komt de balans in werk- en privé uit op een 6,3. Dit is niet alleen een lage score, maar blijkt ook één van de tien aspecten te zijn die het onderwijzend personeel in het hbo het meest belangrijk vinden in het werk.

Vooraf de docenten hebben dus last van een slechte balans tussen werk en privé. In hun werk kunnen zij vastzitten in lesverplichtingen en bijvoorbeeld in planningen voor tentamens (voorbereiden, toetsen op tijd aanleveren, bijstellen, op tijd nakijken, inzagemoment organiseren, etc.). Bovendien zijn zij voor veel activiteiten afhankelijk van anderen; soms ook op vrije dagen.³ Aan de andere kant kunnen ze voor sommige niet-les-gebonden activiteiten hun eigen tijd indelen, bijvoorbeeld nakijkwerk. Het is niet duidelijk of nu juist de verplichtingen voor een disbalans zorgen, of de vrijheid om zelf de werkzaamheden in te delen en (al dan niet gedeeltelijk) thuis te doen. Misschien hebben sommige groepen medewerkers baat bij die vrijheid om bijvoorbeeld in het weekend te werken, en hebben anderen er juist last van.

Er is vervolgonderzoek nodig op het niveau van één of meer hogescholen om te kijken waardoor deze verstoorde werk-privé balans wordt veroorzaakt, hoeveel medewerkers er last van hebben, en wat er aan kan worden gedaan. Oplossingen zijn mogelijk al beschikbaar via de handreiking “Slimmer organiseren in het hbo”, zoals genoemd in de voetnoot, en de handreiking “In gesprek over het organisatieklimaat. Meer grip op gezond, veilig en met plezier werken in het hbo”. Er is al een vragenlijst ontwikkeld om de werk-privé balans te meten, te weten de SWING (Survey Werk-thuis Interferentie NijmeGen)-lijst.⁴

3 Zie hierover ook de handreiking “Slimmer organiseren in het hbo: knelpunten en oplossingen bij werkdruk in onderwijsteams”, opgesteld voor Zestor door het lectoraat Arbeidsorganisatie en arbeidsproductiviteit van de Hanzehogeschool Groningen.

4 www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Richtlijnen/Werk-privé_balans/10-03-2014_RL_werk-privé_balans_DEF.pdf en Geurts, Sabine & Taris, Toon & Kompier, Michiel & Dijkers, Josje & van Hooff, Madelon & Kinnunen, Ulla. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*. 19. 10.1080/02678370500410208.

4. VRAGEN EN INDICATOREN OVER BURN-OUT

Een laatste categorie vragen waarop we hier ingaan, gaat over het meten van de kans op een burn-out. Een burn-out is een medische diagnose. Werkdruk is één van de factoren die een burn-out kan veroorzaken, maar er zijn altijd meerdere persoonlijke factoren en meerdere factoren in het werk en de organisatie voor nodig voordat iemand een burn-out krijgt. Zoals we eerder zagen in de paragraaf over ziekteverzuim en werkdruk, kan een te lang aanhoudende te hoge werkdruk leiden tot gezondheidsklachten.

Over de vraag hoeveel mensen in het hbo een burn-out krijgen, zijn geen betrouwbare cijfers. Dit mag vanwege privacy-wetgeving niet worden bijgehouden. Wel kunnen we door middel van vragenlijsten indicatoren in kaart brengen die iets zeggen over de kans op een burn-out. Hiervoor worden in het NEA de volgende vragen gebruikt:

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is? (Antwoordcategorieën zijn nooit, enkele keren per jaar, maandelijks, enkele keren per maand, elke week, enkele keren per week of elke dag).

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk
- Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg
- Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk
- Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken
- Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk

Dit wordt gemeten voor verschillende sectoren. In de NEA-benchmarktool kun je de resultaten van twee typen schalen weergeven.

- Je kunt vragen wat het gemiddelde antwoord is van de respondenten op de vijf vragen hierboven. Daarbij geldt: Nooit = 1, Enkele keren per jaar = 2, Maandelijks = 3, Enkele keren per maand = 4, Elke week = 5, Enkele keren per week = 6, Elke dag = 7. De schaal voor burn-out klachten wordt berekend door het gemiddelde van de scores op de vijf vragen te nemen. Het gemiddelde voor het onderwijs komt uit op een 2,5, dus gemiddeld hebben respondenten de genoemde vijf typen klachten ofwel enkele keren per jaar (score 2) ofwel maandelijks (score 3).⁶
- Een tweede maat is welke groep risico loopt op een burn-out. Hiervoor is het afkappunt door TNO gelegd op een gemiddelde score van een 3,2. Iedereen met een gemiddelde score hoger dan 3,2 wordt meegeteld, in het onderwijs is dit 23% van de medewerkers.

⁵ Z W. Schaufeli & D. van Dierendonck. "Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)" in De Psycholoog, januari 2001, pp. 9-11. www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/148.pdf

⁶ Merk op dat iemand die op één van de vijf typen klachten antwoordt "iedere dag" (7), bij één type klacht antwoordt "enkele keren per jaar" (2) en bij drie typen klachten antwoordt "Nooit" (1), gemiddeld ook op een 2,4 uitkomt.

Burn-out schaal op basis van NEA

	Onderwijs	Nederlands gemiddelde
Schaal 1 Gemiddeld antwoord op de UBOS-schaal	2,5	2,2
Schaal 2 Aandeel werknemers met score > 3,2 op UBOS-schaal	23%	17%

Het onderwijs scoort iets hoger op de schaal van burn-out risico's dan het Nederlands gemiddelde: een 2,5 gemiddeld in plaats van een 2,2. Het aandeel van het personeel dat in de gevarezone zit voor een burn-out valt daarmee zes procentpunt hoger uit in het onderwijs, te weten 23%, tegen 17% landelijk. Er hebben 4.313 personen uit het onderwijs de vragenlijst ingevuld. TNO heeft berekend dat de antwoorden voor de hbo-medewerkers enigszins fluctueren per jaar, maar altijd op of onder het gemiddelde van de onderwijssectoren zitten.

CAO 2018-2020 EN DE ROL VAN ZESTOR

In het cao-akkoord voor de cao 2018-2020 is afgesproken dat alle hogescholen voor 1 april 2019 beleid moeten formuleren op het gebied van werkdruk, in overleg met de medezeggenschap. Het beleid besteedt in ieder geval aandacht aan elf in de cao-tekst genoemde thema's.

Hogescholen nemen al veel gerichte maatregelen om werkdruk te verlagen, maar dat leidt nog niet tot vermindering van werkdruk in de volle breedte. Mede omdat de oorzaken van werkdruk divers zijn en op verschillende niveaus zichtbaar worden. Dit impliceert dat er geen eenvoudige oplossing is. In de nieuwe cao wordt daarom gepleit voor een aanpak waarbij opleidingen en diensten de ruimte krijgen om zelf een aanpak vorm te geven.

Zestor heeft het terugdringen van werkdruk al een aantal jaren op de agenda staan en daarvoor een aantal instrumenten ontwikkeld en gefaciliteerd. Zestor kan en wil hogescholen blijven ondersteunen bij het opstellen van beleid dat werkdruk tegen gaat. Daarbij gaan de hogescholen op centraal en decentraal niveau (opleidingen en diensten) aan de slag met werkdruk. Hiervoor biedt Zestor onder meer aan:

- Een digitale wegwijzer werkdruk (<http://www.werkdrukwijzerhbo.nl>)
- een handreiking werkklimaat (op basis van een aanpak uit de zorg)
- een handreiking 'Aanpak werkdruk in onderwijsteams' en op basis daarvan een publicatie 'Slimmer organiseren in het hbo'
- het faciliteren van de inzet van deskundigheid. Dit is gedaan via een stimuleringsregeling gericht op de medezeggenschap.

WWW.ZESTOR.NL

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
F 070 312 21 00
info@zestor.nl