

**Nieuwsbrief  
Arbo-VO**

Nieuws met ontwikkelingen op het gebied van arbo, verzuim en re-integratie in het voortgezet onderwijs

**INHOUD:**

Nieuwe versie Arboscan-VO .....	2
Mensen met publieke taak ervaren veel geweld .....	3
Voorlopige verzuimcijfers 2008 bekend .....	5
Profiteer van de beschikbare subsidie! .....	6
Praktijkverhaal over het thema externe werkdrukcoach.....	7
<i>De coach</i> .....	8
<i>De onderwijsondersteuner</i> .....	8
<i>De docent</i> .....	9
Arbocatalogus-VO geëvalueerd .....	11
Overzicht cursussen Arbo-VO.....	12
Gratis griepvaccin voor onderwijspersoneel in België .....	13
Spelen met vuur .....	13
Meest succesvolle aanpak agressie en geweld .....	13
Sociale steun belangrijk bij stress en ziekteverzuim .....	13
Gemakkelijker melden en aanvragen op vernieuwde site Arbeidsinspectie .....	15

## Nieuwe versie Arboscan-VO

Op 9 oktober is er een update geweest van de Arboscan-VO, hét risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) instrument, dat speciaal ontwikkeld is voor het voortgezet onderwijs. De aanpassingen in de Arboscan-VO was nodig om de nieuwe goedgekeurde normen uit de Arbocataologus-VO ook in de RI&E op te nemen.

De nieuwe versie van de Arboscan-VO bevat ten opzicht van de vorige versie een aantal nieuwe vragen. Ook is een aantal bestaande vragen gewijzigd. De nieuwe vragen gaan onder andere over werken met kankerverwekkende en gevaarlijke stoffen, gangen en trappen en ergonomische inrichting balies en recepties.

### Overzicht van wijzigingen

[Klik hier](#) voor het overzicht van alle wijzigingen die worden doorgevoerd in de nieuwe versie van de Arboscan-VO. Ook komt er een nieuwe uitgebreide handleiding die u stap voor stap door de Arboscan-VO leidt.

### Arboscan-VO

De site [www.arboscan-vo.nl](http://www.arboscan-vo.nl) is in eerste instantie bedoeld voor de coördinator of projectleider van een RI&E. Dit kan zijn de arbocoördinator of de preventiemedewerker die op school- of op bovenscholniveau werkzaam is, of een deskundige van de arbodienst of zorgverlener. Door een inlogcode aan te vragen, krijgt u gratis toegang tot een speciale website. Op deze site treft u alle werkdocumenten en inventarisatielijsten aan, die u nodig heeft om een RI&E uit te voeren op uw school. Op basis van de uitkomsten kan een risicoclassificatie, een plan van aanpak en een rapportage (voor de arbodienst) worden gemaakt.

### Cursus

Arbo-VO organiseert bovendien de cursus Arboscan-VO. In deze praktische cursus van dagdeel, leert u na een uitgebreide introductie, hoe u optimaal gebruik kunt maken van de Arboscan-VO. Ook wordt ingegaan op hoe u een slimme opzet en structuur van de RI&E kunt maken. Voor de data van de kennismakingscursus zie de rubriek Agenda op [www.arbo-vo.nl](http://www.arbo-vo.nl).

## Mensen met publieke taak ervaren veel geweld

In navolging op onderzoek uit 2007 is er een tweede meting verricht naar de aard en omvang van ongewenst gedrag tegen werknemers met een publieke taak, waaronder werknemers in het voortgezet onderwijs. Het onderzoek geeft zowel inzicht in het vóórkomen van ongewenst gedrag door 'externen' als door collega's onderling. Het onderzoek is uitgevoerd in het kader van het programma Veilige Publieke Taak (VPT) met als doel het aantal slachtoffers van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak te verminderen.

In het onderzoek wordt gevraagd naar voorvallen van ongewenst gedrag in de afgelopen 12 maanden. Onder ongewenst gedrag worden verbaal en fysiek geweld, (seksuele) intimidatie en discriminatie verstaan.

### *Belangrijkste onderzoeksresultaten*

#### **Omvang en aard van ongewenst gedrag**

65% van de werknemers met een publieke taak hebben in de laatste 12 maanden te maken gehad met ongewenst gedrag door externen (2007: 66%). Werknemers in het voortgezet onderwijs hebben met 69% meer dan gemiddeld met ongewenst gedrag te maken gehad. Het aantal incidenten van ongewenst gedrag in het voortgezet onderwijs is met zestien per jaar iets lager dan in 2007 (gemiddelde van alle sectoren is vijftien). Van de werknemers die in het afgelopen jaar slachtoffer waren van ongewenst gedrag door externen had 62% te maken met verbaal geweld, 22% met intimidatie, 21% met fysiek geweld, 16% met discriminatie en 10% met seksuele intimidatie. Daarnaast komt uit het onderzoek dat vooral werknemers van onder andere het VO vaker dan in 2007 voorvallen van ongewenst gedrag met hun leidinggevende bespreken. Ook scoort het VO relatief hoog als het gaat om reageren richting dader en het bieden van voldoende nazorg. Ongewenst gedrag onder collega's is onder andere in het VO flink afgenomen. In de laatste 12 maanden had 20% van de werknemers hiermee te maken, terwijl dit percentage in 2007 lag op 36%.

#### **Tolerantie en meldingsbereidheid**

Werknemers geven aan dat ze fysiek geweld het slechtst verdragen. 98% van de werknemers vindt dat slaan, schoppen en spugen niet te tolereren is, 90% vindt hetzelfde van duwen, trekken, vastgrijpen. Ook het gooien met voorwerpen (92%) en het dreigen met of een poging ondernemen tot lichamelijk geweld, al dan niet met een wapen (respectievelijk 92%, 93% en 96%) is volgens werknemers met een publieke taak ontoelaatbaar. Verbale aantijgingen worden meer getolereerd: een meerderheid van de werknemers (54%) vindt dat schreeuwen door de beugel kan en circa een derde (31%) vindt treiteren en pesten toelaatbaar. Een kwart van de werknemers vindt seksueel getinte opmerkingen en schelden toelaatbaar.

Slachtoffers van ongewenst gedrag maken lang niet altijd melding van incidenten: 56% van de slachtoffers van fysiek geweld en 41% van de slachtoffers van verbaal geweld zegt daadwerkelijk melding te hebben gemaakt bij een leidinggevende van het meest recente ervaren incident. Ten opzichte van 2007 wordt er in 2009 wel een significante toename geconstateerd van het aantal meldingen in de praktijk: het aantal slachtoffers dat melding maakte van verbaal geweld steeg met 12% tot 41% en het aantal slachtoffers dat melding maakte van fysiek geweld steeg met 7% tot 56%.

Voornaamste redenen om geen aangifte te doen, zijn:

1. Niet erg genoeg, 72%
2. Niet aan gedacht, 10 %
3. Kost teveel tijd, 6%

4. Politie kan er niets mee, 6%
5. Politie doet er niets mee, 5%

### **Maatregelen getroffen door werkgever**

Percentage respondenten in het VO dat op de hoogte is van de volgende maatregelen:

- o Gedragsregels voor personeel: 78% (in 2007 74%)
- o Afspraken / veiligheidsprotocol: 43% (in 2007 57%)
- o Organisatie biedt nazorg: 46% (in 2007 48%)
- o Gedragsregels voor externen: 67% (in 2007 70%)
- o Er zijn organisatorische maatregelen getroffen: 41% (in 2007 53%)
- o Er is een registratiesysteem: 48% (in 2007 58%)
- o Er zijn trainingen voor omgang ongewenst gedrag: 38% (in 2007 38%)
- o Er zijn bouwkundige, elektronische, technische maatregelen getroffen: 26% (in 2007 27%)
- o Alle incidenten worden geregistreerd: 32 (in 2007 32%)

Opmerkelijk laag zijn de scores wat betreft de daadwerkelijke registratie van incidenten maar in het VO is een stijging te zien van meer dan 10% met betrekking tot de aanwezigheid van een registratiesysteem. Verder is er in het voorgezet onderwijs een toename van het aantal respondenten dat op de hoogte zegt te zijn van organisatorische maatregelen.

### **Het resultaat van twee jaar beleid**

Het uitdragen dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt, is de maatregel uit het programma VPT die het meest consequent wordt nageleefd, ook in het VO. Een duidelijk knelpunt bij de naleving van de overige VPT-maatregelen ligt bij de geringe, zij het over het algemeen wel stijgende, meldingsbereidheid van werknemers. Wanneer werknemers niet melden, kunnen werkgevers immers niet adequaat reageren. Hoewel het nut en de noodzaak van melden zowel bij het management als op de werkvloer worden onderschreven, bestaan er drempels om tot melden over te gaan, zoals de angst dat incidenten als een blijk van slecht functioneren door de werknemer zelf worden aangezien, gêne en een gering vertrouwen in wat de organisatie zal doen met de melding.

Respondenten in het VO zien de volgende maatregelen als het meest effectief:

2. Heldere en zichtbare huisregels voor externen
3. Lik op stuk reactie naar daders door de organisatie
4. Training van medewerkers in omgang met incidenten

### **Conclusie**

Van de werknemers met een publieke taak, is het aantal incidenten van ongewenst gedrag in het voortgezet onderwijs, in 2008 gemiddeld genomen wat hoger dan bij de andere sectoren. Als we het aantal incidenten in het VO in 2008 vergelijken met 2007, zien we dat dit vrijwel gelijk blijft. Wel zien we een duidelijke stijging (van 10%) van de aanwezigheid van een registratiesysteem in het VO. Dit duidt op een grotere bereidheid in het VO om het aantal en de aard van de incidenten bij te houden zodat ook effectief beleid gemaakt kan worden. Preventieve maatregelen zoals duidelijke regels en training van medewerkers alsmede curatieve maatregelen zoals daderaanpak, schade verhalen, eventuele aangifte én nazorg kunnen op basis daarvan worden geoptimaliseerd.

## Voorlopige verzuimcijfers 2008 bekend

De verzuimgegevens uit de Caso-bronbestanden zijn beschikbaar. De levering van de volledige bronbestanden aan Cfi / Regioplan duurt helaas langer dan voorzien. Omdat nog niet alle bronbestanden zijn verwerkt, kunnen slechts voorlopige verzuimcijfers worden berekend. Definitieve conclusies kunnen niet worden verbonden aan deze resultaten. Wel signaleren we al voorzichtig enkele trends.

### Caso-verzuimcijfers

Hieronder worden de belangrijkste ziekteverzuimgetallen voor de functiegroep Onderwijzend Personeel en directie (OP) en Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) gepresenteerd, zoals berekend op basis van de Caso-gegevens. De gepresenteerde gegevens uit 2006 en 2007, betreffen ook uitsluitend de Caso-gegevens, waardoor een vergelijking van de voorlopige cijfers mogelijk wordt.

Tabel: Caso-ziekteverzuimgegevens Onderwijzend Personeel en Directie (OP)\*

	2006	2007	2008
ziekteverzuimpercentage	5,03	5,10	5,04
meldingsfrequentie	1,61	1,61	1,59
gemiddelde ziekte duur	11,22	10,69	11,23

Tabel: Caso-ziekteverzuimgegevens Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)\*

	2006	2007	2008
ziekteverzuimpercentage	6,01	5,88	5,58
meldingsfrequentie	1,38	1,36	1,32
gemiddelde ziekte duur	15,42	14,43	15,04

\* Deze cijfers zijn uitsluitend gebaseerd op de CASO-gegevens. De cijfers geven het totaal van het ziekteverzuim inclusief het tweede ziektejaar.

### Trends

Omdat de verwerking van de andere bronbestanden in voorgaande jaren niet tot een eenduidige verschuiving heeft geleid (sommige cijfers werden hoger, andere juist weer lager), is het moeilijk om op basis van deze cijfers conclusies te trekken voor de gehele VO-sector. Wel kunnen we op basis van de Caso-cijfers enkele trends signaleren.

Voor het OP zien we dat er - na een jarenlange daling - een stabilisatie optreedt van de verzuimcijfers. Sinds 2006 schommelt het verzuimcijfer rond de 5%. Deze stabilisatie zien we ook terug in de meldingsfrequentie (rond de 1,6) en de gemiddelde ziekteverzuimduur (rond de 11,0).

In tegenstelling tot het OP, blijft bij het OOP de dalende lijn in het ziekteverzuimpercentage zich voortzetten. In 2008 is het ziekteverzuimpercentage bij het OOP gedaald met 0,3 procentpunt. Wel zien we een stijging van de gemiddelde ziekte duur (met 0,61 dagen).

### Definitieve verzuimcijfers

De definitieve verzuimcijfers op basis van *alle* bronbestanden (zoals Raet, CMG Logica, Mercedes, enz.) worden naar verwachting in december bekend gemaakt. Dan vindt ook de gebruikelijke uitsplitsing plaats naar personeels- en schoolkenmerken en wordt de Verzuimbenchmark VO gevuld met de meeste recente verzuimcijfers over 2008.

## **Profiteer van de beschikbare subsidie!**

Arbo-VO biedt werkgevers de mogelijkheid om aan de slag te gaan met werkvermogen van werknemers door middel van het project 'Werken aan werkvermogen'. Op basis van dit onderzoek kunnen werknemers tijdig maatregelen nemen om mogelijke problemen van mentale of fysieke aard te voorkomen. Wilt u dit onderzoek in samenwerking met Arbo-VO uitvoeren binnen uw school? Dan krijgt u daarvoor nu nog subsidie. Uw school betaalt dus slechts een beperkt deel van het onderzoek zelf. Wilt u meer weten over de subsidiemogelijkheden of het project werken aan werkvermogen? Maak dan een afspraak met een van de VO-consultants.

## **Praktijkverhaal over het thema externe werkdrukcoach Medewerkers CVO Groep positief over werkdrukcoaching**

**Vermindering van werkdruk staat in het voortgezet onderwijs hoog op de agenda. De CVO Groep Zuid-Oost Utrecht koos, naast andere maatregelen, voor de inzet van een externe werkdrukcoach. Deze coach helpt medewerkers in enkele sessies een gezonde balans in het werk te hervinden.**

Belangrijke aanleiding om serieus naar de ervaren werkdruk te kijken, waren klachten die bovenkwamen bij een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers in 2006. Met de GMR werden diverse maatregelen besproken. “We wilden naast de collectieve regelingen uit de CAO-VO ook maatwerk leveren”, vertelt Job van der Mijl, hoofd P&O. “We krijgen steeds meer oog voor de factoren die in verschillende levensfasen spelen, maar elk individu reageert anders op zo’n krachtenveld.”

### **Context**

Via Arbo-VO legde Van der Mijl contact met een werkdrukcoach die niet alleen deskundig is op het gebied van werkdruk maar zelf in het onderwijs heeft gewerkt. “We wilden iemand die de verhalen van medewerkers in een context kan plaatsen. Bovendien klikte het meteen, hij zal als persoon bij niemand weerstand oproepen.”

De coach heeft zijn aanpak toegelicht in een kennismakingsgesprek met alle leidinggevenden en heeft hen een korte training gegeven, zodat ze de symptomen van werkdruk herkennen. Ook stelde hij zich voor in de teams. Via het personeelsbulletin is verschillende keren aandacht besteed aan werkdruk.

### **Veilige sfeer**

“We willen het onderwerp uit de taboesfeer halen. Iemand die naar de werkdrukcoach gaat, is geen ‘loser’”, zegt Van der Mijl. “We verwachten dat zowel leidinggevenden als medewerkers zich open opstellen.” Wel kunnen medewerkers, als ze dat willen, zelf rechtstreeks contact opnemen met de werkdrukcoach. Dat draagt volgens Van der Mijl bij aan het succes. Tegenstrijdig? “Misschien kunnen we leidinggevenden nog meer bagage meegeven om een veilige sfeer te creëren in individuele gesprekken en in het team. Daarnaast moeten we werkdruk continu op de agenda zetten, in teambijeenkomsten en in (functionerings)gesprekken.”

Sinds de start van het project, schooljaar 2007-2008, hebben veertien medewerkers een coachingstraject afgerond. Negen personen zijn momenteel nog bezig. In gemiddeld 4 à 5 sessies leren medewerkers hoe ze werkdruk beter kunnen hanteren. Uit de evaluatie blijkt volgens Van de Mijl dat de medewerkers zeer positief zijn over de werkdrukcoaching.

Een werkdrukcoach maakt ook onderdeel uit van het project Werken aan werkvermogen, een onderzoek naar de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Kijk voor meer informatie over dit project op [www.arbo-vo.nl](http://www.arbo-vo.nl) > instrumenten

### **CVO Groep Zuidoost-Utrecht**

- vijf scholen, waarvan drie in Zeist, één in Doorn en één in Wijk bij Duurstede (het centraal bureau is gevestigd in Driebergen)
- de scholen bieden praktijkonderwijs, lwoo, vmbo (doe-vakschool), vmbo-t, havo, atheneum, gymnasium en tweetalig onderwijs aan
- 420 medewerkers, waarvan ongeveer 300 docenten
- 4000 leerlingen

## *De coach*

**Soms volstaan wat tips voor het feitelijk organiseren van werk om de stress te verlichten en het werkplezier te hervinden. Meestal helpt de werkdrukcoach ook emotionele blokkades op te ruimen. De ervaring is dat bij het bewaren van de balans tussen belasting en belastbaarheid leidinggevenden een belangrijke rol kunnen vervullen.**

### **‘Feedback geven is ontzettend belangrijk’**

Een van de werkdrukcoaches is Arnold Lokhorst. Hij gaat in zijn coachingsgesprekken van het concrete, plannen en organiseren naar de dieper liggende lagen. Typerend voor het onderwijs zijn volgens hem de vele verschillende taken die docenten in kleine momenten tussendoor moeten doen. “Soms kan een takenlijstje of het bewuster afhandelen van e-mail al veel helpen. Meestal blijkt het nuttig ook onderliggende blokkades te onderzoeken, overtuigingen als ‘ik doe nooit genoeg’ of ‘ik moet altijd sterk zijn’. Lokhorst maakt gebruik van verschillende technieken om mensen te laten ervaren wat die overtuigingen met hen doen en te oefenen met alternatieve reacties.

### **Lastige klassen**

Als coach en adviseur heeft Lokhorst ook ervaring in andere sectoren. Per onderwijsinstelling, per school en soms per team kan de situatie verschillen, benadrukt hij, maar een paar algemene patronen wil hij wel schetsen. “Onderwijs lijkt soft, maar eigenlijk is de cultuur best hard. Binnen commerciële organisaties is het veel normaler werkdruk te benoemen en naar een coach te verwijzen. In het onderwijs is het nog steeds niet zo gewoon over bijvoorbeeld lastige klassen te praten. Dat soort zaken open met elkaar bespreken, neemt de oorzaken van werkdruk niet weg, maar het maakt de stress wel een stuk minder.”

### **Feedback geven**

Ook positieve aandacht helpt de werkdruk verminderen. “Bij organisaties die het goed doen, blijkt uit onderzoek, geven leidinggevenden de medewerkers veel oprecht gemeente aandacht. Zij bieden een mooie mix van concreet, resultaatgericht werken en menselijke belangstelling. Feedback geven op handelen, afspraken maken en daarop terugkomen, is ontzettend belangrijk. Net als zeer goede communicatievaardigheden: het goede zeggen op het juiste moment en in de juiste bewoordingen. Dat is voor een groot deel te leren.” Wel plaatst hij daar graag een kanttekening bij. “Zeker in de hectiek van het onderwijs is het soms razend moeilijk tijd te vinden om medewerkers die individuele aandacht te geven.”

### **Machtsfiguur**

Complicerende factor is volgens de coach ook dat leidinggevenden in het onderwijs zich vaak niet zo bewust zijn van de invloed van hun rol. Ze beseffen niet dat anderen hen als machtsfiguur ervaren. “Het kan dan moeilijk zijn met je meerdere te bespreken dat je last hebt van werkdruk. Dat kan immers worden uitgelegd als zwakte. Het zou de medewerker kunnen helpen als een leidinggevende zijn of haar verantwoordelijkheid neemt en zegt: ‘Zo en zo doen we het, laat die taken maar even zitten en over twee weken kijken we verder.’”

## *De onderwijsondersteuner*

**“In het onderwijs is je werk nooit af, er komt zoveel op je af!” Dat geldt zeker ook voor conciërges, zoals Lianne van Velden. Samen met de werkdrukcoach zoekt ze een nieuwe balans.**

### **‘Ik moet een nieuwe weg vinden’**

“Het is fijn dat de school me coaching heeft aangeboden. Ik ben me nu meer bewust van het deel dat bij mij ligt. Ik zie altijd veel dingen die beter kunnen. Dat is mijn kracht, maar ook mijn valkuil. Ik hou me graag bezig met de leerlingen en heb de interne stages naar me toe getrokken. Of ik loop met iemand de school rond voor de risico-inventarisatie. Dat vind ik

leuk, maar dan moet ik om half vier nog de bestellingen doen en ga ik weer te laat naar huis.”

### **Afbakenen**

Naast tips voor structureren en organiseren kreeg Van Velden van de coach concrete handvatten mee voor het beter afbakenen van haar taken. “Ik ga niet meer in het hele gebouw de kopjes ophalen, al hebben we nu regelmatig tekort. Ook ben ik niet verantwoordelijk voor een printer die is blijven aanstaan, deuren die niet op slot zijn of niet opgehaalde zonerings. Wat ik zie, schrijf ik op het bord. Ik moet het loslaten. Dat lukt de ene keer beter dan de andere.”

### **Waardering**

Het dieper liggende thema waar Van Velden mee worstelde bleek ‘waardering’ te zijn. “Waardering is juist in onze baan heel belangrijk, dat iemand ziet wat je doet. Toen onze oude directeur plotseling wegviel, werd ik onzeker in mijn werk. Ik had een groot vertrouwen in hem en voelde me als een vis in het water, kon alles aan. De nieuwe directeur is zakelijker, heel anders als persoon. Ik moet een nieuwe weg vinden, zelf vragen hoe ik dingen heb gedaan, mijn focus verschuiven naar de waardering van de leerlingen en me afvragen hoe tevreden ik zelf ben.”

### **Verwachtingen**

“In het onderwijs ontbreekt vaak de tijd, bijvoorbeeld om even te luisteren naar iemand die een akelige dag heeft gehad. Wat je wilt, lukt niet altijd, maar ik kan nu wat milder naar mezelf kijken.” Van Velden gaat door de coaching bewuster om met vragen van anderen en verwachtingen die ze van zichzelf heeft. “Ik vind het mooi, dat ik in mijn positie ten dienste sta van de leerkrachten en dat leerlingen makkelijk naar me toekomen. Maar op sommige dagen heb ik geen moment gezeten en kan ik ‘s middags niet meer op mijn benen staan. Het is lastig en toch probeer ik vaker te zeggen ‘jongens, nu even niet’.”

### **De docent**

**In het eerste jaar op haar nieuwe school merkte docent Wietske Kramer zelf dat ze vast begon te lopen. Ze had maar een klein duwtje van haar teamleider nodig om contact op te nemen met de werkdrukcoach.**

#### **‘Ik heb geleerd eerlijker naar mezelf te kijken’**

“Het begin op een nieuwe school is altijd pittig. Bovendien had ik twee bovenbouwklassen en de proefwerken zijn mijn grote energielek”, vertelt wiskundedocente Marieke Kramer. “De schoolleiding dacht echt met me mee. Of ik al met collega’s had gepraat. Waar mijn gevoel van werkdrukbelasting verder nog vandaan kon komen. Positieve aandacht! Dat was ik op mijn vorige school wel anders gewend. Daar was de reactie: ‘Hoezo werkdruk! Bewijs maar eens dat je je uren maakt.’”

### **Winst**

Toen haar leidinggevende coaching ter sprake bracht, leek dat Kramer al gauw een verstandige actie. Een half jaar lang had ze gesprekken, eens in de vier à zes weken. Nu, een jaar nadat ze het traject heeft afgesloten, merkt ze nog steeds dat de coaching haar veel heeft opgeleverd. “Ik heb geleerd eerlijker naar mezelf te kijken. Ik kan veel beter relativiseren. Dat is de grote winst. Ik kon erg balen als iets niet goed liep, was nooit tevreden. De coach hielp me mijn ervaringen in het juiste perspectief te plaatsen.”

### **Blokkades**

De coaching is ook speurwerk naar blokkades. “Ik mocht niet klagen van mijzelf. Daar was ik zo op gefocussed, dat zuigt energie!” Samen met de coach bekeek Kramer haar overtuiging van verschillende kanten. “Door me af te vragen waarom ik zo bang was om te klagen, beseftte ik: als ik zo nu en dan mijn hart eens lucht, ben ik nog geen klager. Op dat moment

viel het doek eraf. Als je dat proces een keer doormaakt, kun je het daarna zelf, al ga je dan misschien wat minder diep. De blokkades die ik samen met de coach heb weggenomen, zijn niet meer teruggekomen.”

### **Kracht**

Enkele van Kramers collega's wisten van haar bezoeken aan de coach. “Ik ben vrij open, maar ik vertel alleen over mijn gesprekken met de coach als dat past in de situatie of als mijn collega's er naar vragen. Bovendien zal de coaching voor iedereen anders werken. Voor reacties als ‘Oh, die vage gozer!’ of ‘Wat heeft het voor nut?’ ben ik niet bang. Dat vind ik niet bedreigend. Mijn kracht is dat ik me kwetsbaar durf op te stellen. Ik dacht vorig jaar: word ik een beter mens van die coaching? Kom maar op!”

*Op verzoek van de geïnterviewde is haar naam gefingeerd.*

## **Arbocatalogus-VO geëvalueerd**

Om de bruikbaarheid en gebruiksvriendelijkheid van de Arbocatalogus-VO te onderzoeken, heeft Arbo-VO onlangs een gebruikerstest en een enquête uitgevoerd. Op basis van de resultaten wordt er momenteel een plan van aanpak geschreven om te kijken welke aanpassingen kunnen worden gerealiseerd. Een van de punten die wordt opgepakt is het verbeteren van de zoekmachine.

### *Winnaars theater- en concertbonnen*

Deelnemers die vóór 9 oktober de enquête over de Arbocatalogus-VO volledig hadden ingevuld, maakten kans op één van de drie theater- en concertbonnen ter waarde van €50. Inmiddels zijn de drie winnaars bekend en hebben zij hun prijs in ontvangst genomen. De winnaars zijn: Chris Bootsma van Scholengemeenschap Stevensbeek, André Rijnberg van Ichthus College Veenendaal en Cocky van der Meulen van het Alkwin Kollege. Nogmaals gefeliciteerd!

## Overzicht cursussen Arbo-VO

- 12 november 2009 Verdiepingscursus PSA voor ervaren preventiemedewerkers
- 12 november 2009 Verdiepingscursus Veiligheid en gezondheid voor ervaren preventiemedewerkers
- 12 november 2009 Regionale studiemiddag 'Veiligheid in het Voortgezet Onderwijs'
- 17 november 2009 Praktijkleerbijeenkomst werkbelevingsonderzoek, Emmen
- 17 november 2009 Regionale studiemiddag 'Veiligheid in het Voortgezet Onderwijs'
- 18 november 2009 Basiscursus preventiemedewerker
- 25 november 2009 Studiemiddag School Shootings op Windesheim
- 8 december 2009 Kennismakingscursus Arboscan-VO
- 8 december 2009 Arbonetwerk regio Tilburg
- 21 januari 2010 Conferentie 'Vogels van diverse pluimage'

## Meer Arbo Nieuws:

### Gratis griepvaccin voor onderwijspersoneel in België

De Vlaamse Overheid heeft besloten dat leraren, directeuren, maar ook busbegeleiders, secretariaatsmedewerkers, onderhoudspersoneel in het onderwijs vanaf 7 november gratis het griepvaccin bij de huisarts kunnen ophalen. In Nederland heeft de overheid dit nog niet bepaald, maar wellicht kunt u zelf de nodige voorzorgsmaatregelen nemen.

Lees meer op <http://www.arbo-vo.nl/nieuws/voorbereiden-op-een-grieppandemie>

### Spelen met vuur

Jaarlijks vinden gemiddeld 300 branden in onderwijsgebouwen plaats (brandweerstatistiek 2007, CBS). In eenderde van de gevallen blijkt de oorzaak van brand brandstichting te zijn. Het zijn niet mis te verstane cijfers en daarom ontwikkelde het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) een dossier 'Brandveiligheid in en rond scholen', om bij te dragen aan de bewustwording van de gevaren van brand. Het dossier 'Brandveiligheid in en rond scholen' geeft een overzicht van wat brandveiligheid in schoolgebouwen inhoudt, wat de cijfers zijn en wat de regelgeving voorschrijft. Bovendien bevat het een handzaam deel dat ingaat op wat een school zelf kan doen aan brandveiligheid. Er zijn voorbeelden opgenomen van preventiemaatregelen die gebruikers en beheerders kunnen nemen, zoals het jaarlijks oefenen van ontruiming, loopinstructies met lichtgevende verf op de vloeren aanbrengen, veiligheidsinstructies voor het opstellen van afvalcontainers enz. Het dossier 'Brandveiligheid in en rond scholen' is te raadplegen en downloaden op [www.hetccv.nl/brandveiligescholen](http://www.hetccv.nl/brandveiligescholen).

### Meest succesvolle aanpak agressie en geweld

Stichting De Hoop is de winnaar van de Veilige Publieke Taak AWARD. Zij ontvangt de award en een cheque van 25.000 euro voor het project Samen tegen Agressie. Dit project richt zich op het voorkomen, beperken en afhandelen van voorvallen van agressie en geweld. Het bezoekende publiek van de jaarlijkse VPT Beurs in Amersfoort heeft onlangs de uitslag bepaald. Zij konden stemmen op één van de drie genomineerden: GVB, Stichting De Hoop en de gemeente Spijkenisse. [Lees verder](#)

<http://www.minbzk.nl/actueel/nieuws--en/@122999/winnaar-veilige>

### Sociale steun belangrijk bij stress en ziekteverzuim

**Uit onderzoek blijkt dat werknemers die zich gesteund voelen door collega's en leidinggevenden minder verzuimen dan werknemers die deze steun niet ervaren. Hetzelfde geldt voor werknemers die zelf hun agenda en werktempo kunnen bepalen: hoe zelfstandiger, hoe minder ziekteverzuim.**

Uit onderzoek van CBS blijkt dat in 2008 werknemers gemiddeld 4,1 procent verzuimden. Werknemers die een lage sociale steun van collega's en leidinggevenden meldden, verzuimden 6,6 procent, werknemers met hoge sociale steun 3,9 procent. Bij (niet medisch) verzuim is er vaak al langere tijd iets mis. Er gaat vrijwel altijd een periode aan vooraf, waarin het sociaal en/of persoonlijk functioneren en/of de prestatie op het werk beetje bij beetje afneemt. De emmer was dus al vol op het moment dat de laatste druppel valt.

### **Hoge autonomie, laag verzuim**

Uit sociaaleconomisch trendonderzoek van CBS van het tweede kwartaal 2009 blijkt verder dat er een verband is tussen een hoge mate van zelfstandigheid in het werk en ziekteverzuim: hoe hoger de autonomie, hoe lager het verzuim. Verder verzuimen werknemers met een hoge werkdruk vaker dan collega's met een lage werkdruk. Tot slot verzuimen werknemers die zowel een hoge werkdruk, weinig zelfstandigheid en een lage sociale steun ervaren (met 8,2 procent) meer dan twee keer zoveel als werknemers bij wie sprake is van lage werkdruk, veel zelfstandigheid en hoge sociale steun (3,7 procent).

### **Sociale steun verschilt**

Ruim 90 procent van de werknemers ervaart veel sociale steun van collega's en leidinggevenden (CBS, sociaaleconomische trends, 2<sup>e</sup> kwartaal 2009). Collega's tonen dan belangstelling en leidinggevenden hebben oog voor het welzijn van hun medewerkers. Tevens vermindert sociale steun stress, veroorzaakt door het combineren van werk en gezin. Daarbij maakt het voor de steun per sekse wel uit van welke bron deze steun afkomstig is. Bij vrouwen werkt de steun van collega's positief op de gezondheid, bij mannen vermindert die steun de stress rond het combineren van werk en gezin. Mannen zijn meer gebaat bij steun van leidinggevenden, terwijl deze voor vrouwen juist averechts werkt. Van Daalen beveelt organisaties en leidinggevenden aan rekening te houden met de verschillen. Daarbij zouden er naast parttime banen en flexibele werktijden veel meer gebruik gemaakt kunnen worden van de op het werk aanwezige sociale relaties (Daalen, G. van, Social support, does it make a difference?, proefschrift 2008, ISBN 978 90 8891 032 6).

### **Stress voorkomen en beperken in het VO**

Ook voor het VO kunnen deze onderzoeken gebruikt worden om verzuim te verlagen. Zo kan de autonomie van docenten worden vergroot en sociale steun worden 'georganiseerd'. Een voorbeeld hiervan kwam uit de recent gehouden regionale conferenties 'Van werkdruk naar werkplezier'. Daarin kwam naar voren dat het werken in zelfsturende teams de autonomie vergroot en werkstress verlaagd. Daarbij moet worden bepaald hoeveel verantwoordelijkheid en zeggenschap bij de teams wordt gelegd. Deze gezamenlijke inspraak en het horen van elkaars argumenten, versterkt tevens de sociale banden. Werknemers zijn eerder bereid voor elkaar in te springen. Ook werd aangegeven dat sociale steun kan worden bevorderd door het opknappen/opfrissen van de lerarenkamer, zodat de ruimte een uitnodigende ontmoetingsplaats voor docenten wordt en het instellen van een coach voor docenten die stress signalen afgeven.

Naast vergroten van sociale steun en autonomie en regelmogelijkheden zijn er meer verbetermogelijkheden. Beleid gericht op het voorkomen van stress richt zich in ieder geval op het beperken van de ervaren werkdruk. Maatregelen daarbij focussen zich idealiter op de organisatie van het werk en op de werknemers die het werk uitvoeren. Want, de mate waarin werkdruk ervaren wordt is afhankelijk van de persoon (competenties etc.), de manier waarop het werk georganiseerd is (kwaliteit van de arbeid) of een combinatie van beide. Ook maakt het voor de aanpak verschil of werkdruk samenhangt met de hoeveelheid werk (piekbelasting, achterstanden in het werk), de complexiteit van het werk of met de kwaliteit van de onderlinge verhoudingen.

### **Meer informatie**

- Download het sociaaleconomische trends, tweede kwartaal 2009 op de website van cbs.nl <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4665AC95-2BCC-4279-ACD4-54AE78C18E47/0/2009k2v4p41.pdf>
- Download het proefschrift van Van Daalen op [www.arbo-vo.nl](http://www.arbo-vo.nl). Social support, does it make a difference? Examining the relationship between social support, work-family conflict and well-being.

- Lees meer over de oorzaken van stress op <http://www.arbo-vo.nl/kennisenadvies/werkdruk/over-werkdruk-en-stress>
- Lees meer over het voorkomen en beperken van stress op <http://www.arbo-vo.nl/kennisenadvies/werkdruk/stress-voorkomen-en-beperken>

## **Gemakkelijker melden en aanvragen op vernieuwde site Arbeidsinspectie**

Werkgevers en werknemers die bij de Arbeidsinspectie iets willen melden of aanvragen, kunnen vanaf vandaag gemakkelijker hun weg vinden op de site van de Arbeidsinspectie. Zo is de informatie overzichtelijker ingedeeld en is de site gekoppeld aan die van andere inspectiediensten. Op de vernieuwde site is nu bijvoorbeeld snel te zien hoe een klacht tegen de werkgever is in te dienen. Lees verder

Lees mee op

<http://www.arbeidsinspectie.nl/actueel/nieuws/lexvandijkopentnieuwewebsitearbeidsinspectie.aspx>

---

### **Arbo-VO, het arboservicecentrum voor het voortgezet onderwijs**

Arbo-VO is een onafhankelijk kennis- en adviescentrum. Het belangrijkste doel is om werkgevers in het voortgezet onderwijs te ondersteunen bij de invulling van hun verantwoordelijkheid op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie. Arbo-VO wil daarmee een bijdrage leveren aan het beheersen en laag houden van het verzuim in het voortgezet onderwijs. Arbo-VO is een project van de VO-raad i.s.m. de onderwijsbonden.

Tel: 045-5796024

E-mail: [servicecenter@arbo-vo.nl](mailto:servicecenter@arbo-vo.nl)

[www.arbo-vo.nl](http://www.arbo-vo.nl)

Wilt u zich afmelden voor de digitale nieuwsbrief? [Klik dan hier.](#)

Heeft u opmerkingen of suggesties voor verbetering van deze nieuwsbrief of de internetsite? Laat het ons weten via [servicecenter@arbo-vo.nl](mailto:servicecenter@arbo-vo.nl) of bel 045- 5796024

---