

Werkdruk, verzuim en werkvermogen

Dr. Josephine Engels / dr. Yvonne Heerkens
Lectoren Arbeid & Gezondheid,
KennisCentrum Revalidatie, Arbeid, Sport, HAN
Drs. Theo de Wit, voorzitter MR, HAN



Met dank aan: Lectoraat Human Resource Management,
Lector: dr. Annet de Lange,
Lid Kenniskring: drs. Marc Gerssen

Werkdruk en werkvermogen

Van

belasting – belastbaarheid -belastingsgevolgen

Naar

inzetbaarheid



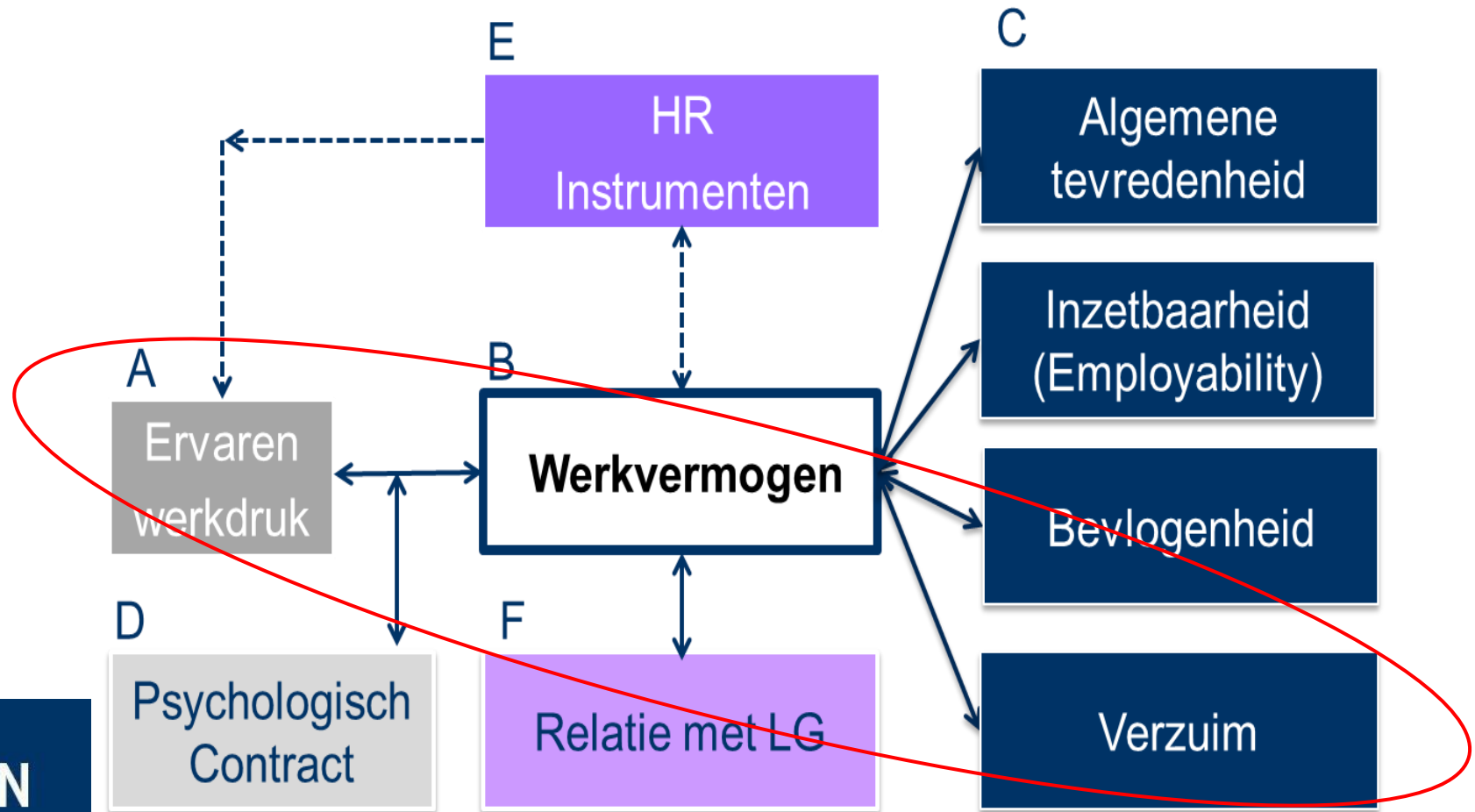
heeft te maken met verschil in **uitkomst en aandachtsgebied**

Definities / omschrijvingen Duurzame inzetbaarheid

“Duurzaam inzetbaar betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk **met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren.**

Dit impliceert **een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.**”

Relatie werkdruk, verzuim en werkvermogen A-B&C



Werkdruk in het HBO?

Huidige topics in het onderwijs:

- Werkdruk
- Agressie
- Baanonzekerheid / baanverlies

(NCvB, 2013)

- Onderwijs in 2012 in de top 4 van beroepen met hoogste incidentie beroepsziekten. Met name melding van psychische problematiek (burn-out, depressie).

(NCvB, 2013, statline 2012)

Topics Onderwijs *(CBS Statline, 2011, 2014)*

	onderwijs	totaal
Heel veel werk doen	56.3	34.4
Extra hard werken	38.8	26.9
Zelf mogen beslissen	66.8	62.7
Werktempo bepalen	51.8	59.8
Emotioneel moeilijk situaties	10.9	7.7
Veeleisende situaties	22.6	12.1
Emotioneel betrokken	24.2	13.2
Intimidatie	21.8	18.3
Burn-outscore	18.5	13.1
Tevredenheid	80.9	73.0

Hoe is dat binnen de HAN?

Uitkomsten van een onderzoek naar DI

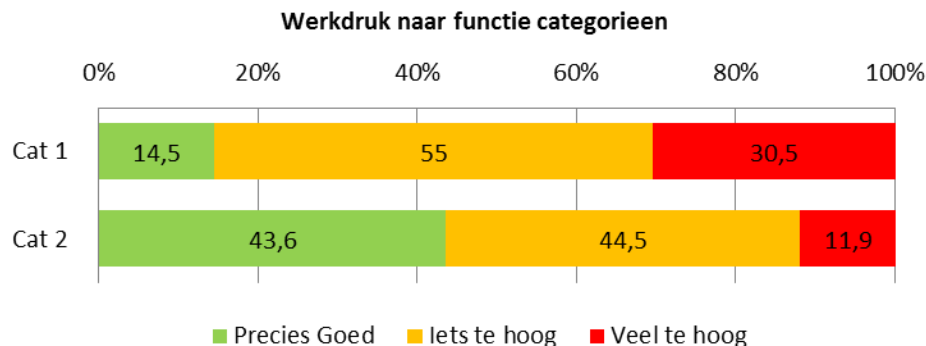


Werkdruk naar organisatieonderdelen



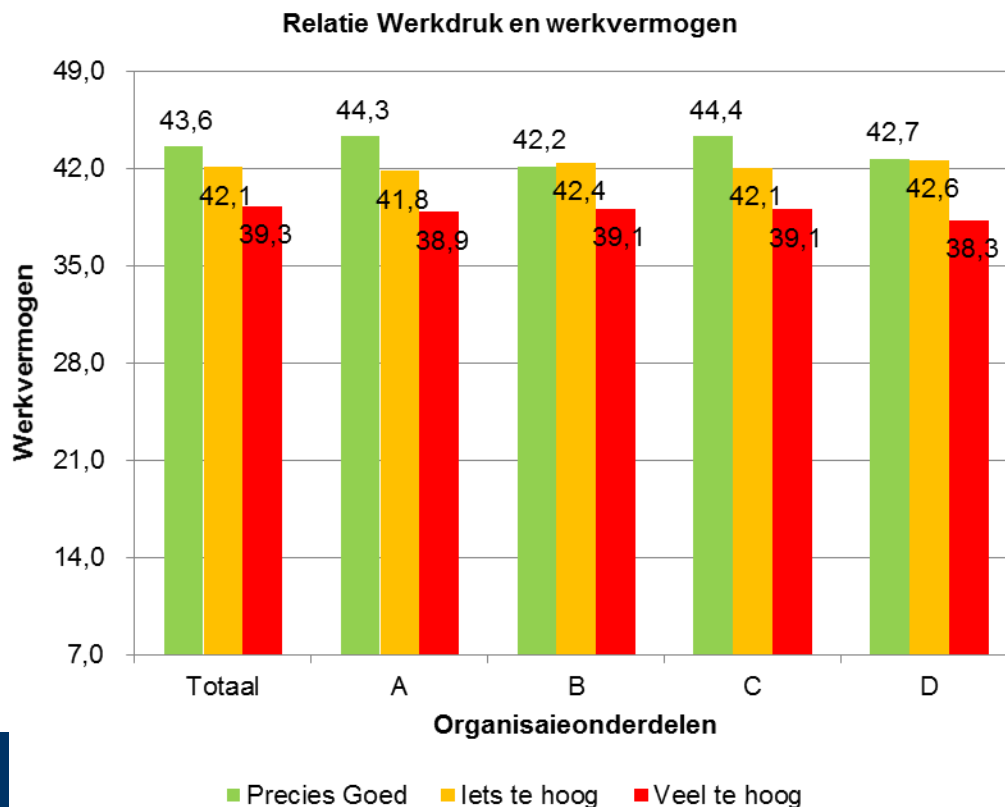
Conclusie:

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat de werkdruk iets te hoog is.



Ondersteunend personeel (cat. 1) ervaart significant minder werkdruk dan onderwijzend personeel (cat. 2)

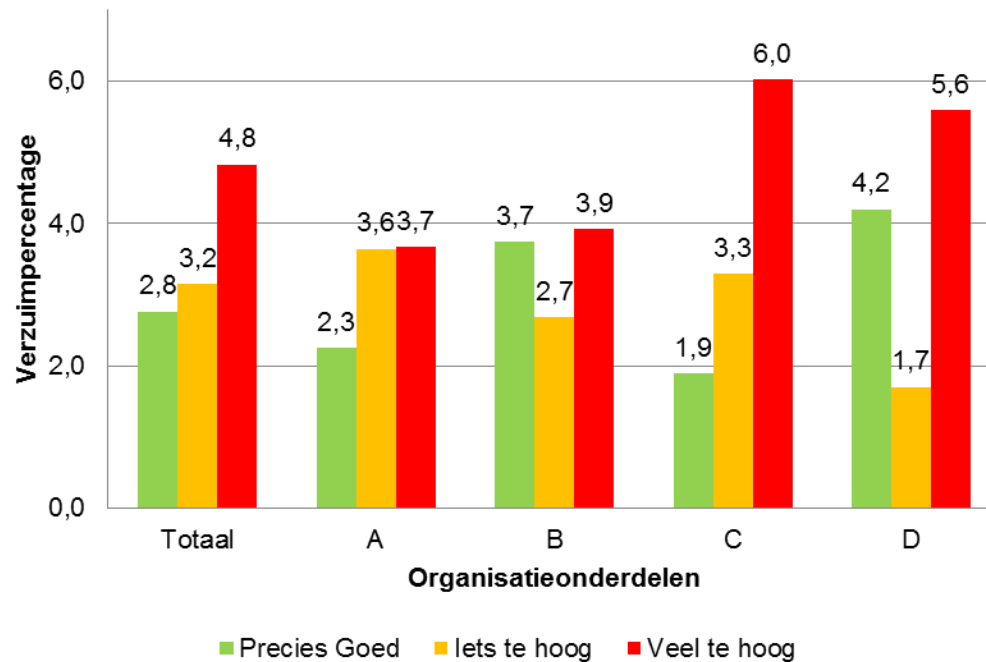
Relatie werkvermogen - werkdruk



Conclusie:
Werkdruk en werkvermogen hangen significant met elkaar samen: hoe hoger de werkdruk hoe lager het werkvermogen

Relatie werkdruk - verzuim

Relatie Werkdruk en Verzuim



Conclusie:

Werkdruk en verzuim hangen significant met elkaar samen: hoe hoger de werkdruk hoe hoger het verzuim

Resumé

Relatie werkdruk, verzuim en werkvermogen?

- Zowel werkdruk als verzuim hangen significant sterk samen met werkvermogen.
- Hoe hoger de werkdruk, hoe lager het werkvermogen (significant).
- Hoe hoger de werkdruk, hoe hoger het verzuim (significant)

Top 5 oorzaken ervaren werkdruk

	Oorzaken	In %
1	Hoeveelheid werk	41,3%
2	Administratie	39,9%
3	Nieuwe ontwikkelingen in het werk	19,3%
4	Werk- privé balans	17,9%
5	Roosters	14,0%

Enkele demografische gegevens werkdruk

		Hoe ervaart u over het algemeen uw werkdruk?					
		Veel te hoog		Iets te hoog		Precies goed	
		Column N %	Row N %	Column N %	Row N %	Column N %	Row N %
Geslacht	Man	35,4%	20,3%	38,8%	52,4%	38,4%	27,3%
	Vrouw	64,6%	22,6%	61,2%	50,5%	61,6%	26,8%
Functiecategorie (hoofdaanstelling)	Onderwijs	70,8%	30,5%	54,1%	55,0%	27,2%	14,5%
	Ondersteunend	20,8%	11,9%	33,1%	44,5%	61,4%	43,6%
	Onderzoeker	1,0%	6,3%	4,0%	60,4%	4,2%	33,3%
	Management	7,5%	20,0%	8,8%	55,7%	7,3%	24,3%
Leeftijd	jongste tot en met 25			,6%	33,3%	2,1%	66,7%
	26 tot en met 35	14,6%	19,9%	15,0%	48,2%	18,8%	31,9%
	36 tot en met 45	28,9%	22,8%	27,5%	51,2%	26,6%	26,1%
	46 tot en met 55	34,4%	23,8%	32,8%	53,4%	26,6%	22,9%
	56 tot en met 65	21,8%	20,0%	23,7%	51,3%	25,1%	28,7%
	Ouder dan 65	,3%	14,3%	,4%	42,9%	,8%	42,9%
Diensttijd	1 t/m 5 jaar	25,3%	17,4%	31,5%	51,0%	37,1%	31,6%
	6 t/m 10 jaar	37,3%	23,3%	34,7%	51,1%	32,9%	25,6%
	11 t/m 20 jaar	24,7%	28,7%	17,6%	48,3%	15,9%	23,0%
	21 t/m 30 jaar	11,4%	21,1%	12,1%	53,0%	11,2%	25,9%
	31 t/m 40 jaar	1,3%	9,1%	4,0%	65,9%	2,9%	25,0%
	41 jaar en langer						
Opleidingsniveau	Basis onderwijs			,1%	100,0%		
	MULO, MAVO, VMBO, LBO, LTS	1,0%	7,7%	2,5%	46,2%	4,7%	46,2%
	HAVO	,6%	6,9%	1,9%	48,3%	3,4%	44,8%
	VWO, HBS	1,9%	25,0%	1,2%	37,5%	2,3%	37,5%
	MBO	7,5%	17,8%	6,9%	38,8%	14,6%	43,4%
	HBO, HTS	26,9%	20,2%	28,0%	49,5%	32,4%	30,2%
	WO/HBO-master	55,8%	24,4%	53,2%	54,7%	38,6%	21,0%
	Gepromoveerd	6,2%	24,1%	6,2%	57,0%	3,9%	19,0%

Wie zijn onze risicogroepen?

- Vrouwelijk onderwijzend personeel
- Startende docenten (1-5 jaar)
- Oudere docenten (46-55) met 6-10 jaar werkervaring
- Hoger opgeleiden

Strategie om risico's werk aan te pakken

Arbeidsrisico's aanpakken: 'arbeidshygiënische strategie' (Arbowet): Voorkomen van 'blaming the victim'

1. Preventie
2. Minimaliseren van de risico's
3. Inperken risico's
4. Bescherming werknemers

Strategie om 'aanwezigheid' te verbeteren

1. Organisatie aanpakken
2. Arbobeleid
3. Verzuimbeleid
4. Aannamebeleid
5. Integraal GezondheidsManagement
6. Borging van kwaliteitssysteem

Welke partijen binnen het HBO spelen een rol in de aanpak

Aan welke denkt u?



Vragen?

Lectoraat Arbeid & Gezondheid*
Lectoraat Human Resource Management**

dr. Y.F. Heerkens*

Dr. A. de Lange **

dr. J.A. Engels*

mail to: Josephine.Engels@han.nl



* *Onderdeel van het KennisCentrum Revalidatie,
Arbeid, Sport, HAN*