

## Gezond Onderwijs?

### Een inventarisatie van stress tijdens het werk

G.A. Blok, J. van Dalen, J.C.H.M. van Hout

#### Inleiding

Er wordt wel gezegd dat onderwijmakers en onderwijsgevers in het Hoger Beroeps Onderwijs en Wetenschappelijk Onderwijs een stressvol beroep hebben.<sup>1</sup> Onder werkstress wordt stress in of door de werksituatie verstaan. Stress binnen het onderwijs zou te maken hebben met belastende omstandigheden, zoals onderwaardering ten opzichte van collega's die zich met onderzoek bezighouden en een hoge werkdruk, mede ten gevolge van bezuinigingen. Stress kan zich op velerlei manieren uiten. Ten gevolge van overmatige stress kunnen allerlei lichamelijke klachten ontstaan. Ook kan teveel stress leiden tot psychische problemen en gedragsproblemen. Het bij voortduring bloot staan aan belastende omstandigheden kan leiden tot stressreacties als moeheid, concentratie-verlies en verminderde zelfwaardering. Op de lange duur kunnen uitputtingsverschijnselen ontstaan. Dit wordt 'burn-out' genoemd.<sup>2</sup> Extra risico op 'burn-out' lopen diegenen die 'de wereld willen verbeteren' en sterk intrinsiek gemotiveerde, perfectionistisch ingestelde mensen.

Deze algemene gegevens waren aanleiding om meer specifiek te kijken naar de werkstress van personen die werkzaam zijn met name in het Medisch Onderwijs. Het Gezond Onderwijs Congres te Veldhoven in november 1993 werd aangegrepen om een vragenlijst over deze thematiek voor te leggen aan de congresdeelnemers. Immers zij zijn allen betrokken bij het gezondheidswetenschappelijk onderwijs in HBO- of universitaire instellingen. De deelnemers werd tijdens dit congres gevraagd een vragenlijst over werkstress in te vullen. Van de deelnemers gaf 41% aan deze oproep gehoor.

In dit artikel worden de resultaten beschreven van het onderzoek naar de stress die de deelnemers ervaren. Gezien de lage respons moeten de gegevens als indicatief beschouwd worden en mogen deze niet zondermeer generaliseerd worden.

#### Methode

De deelnemers van het Gezond Onderwijs Congres is gevraagd tijdens de conferentie de Vragenlijst Organisatie Stress - Doetinchem (VOS-D) in te vullen. Met deze lijst wordt gemeten hoe men (aspecten van) de werksituatie ervaart, en in hoeverre lichamelijke en psychische stressreacties voorkomen. In de VOS-D zijn geen persoonlijkheidskenmerken opgenomen.<sup>3</sup> De vragen zijn voorzien van een vijfpuntsschaal. In figuur 1 is een overzicht opgenomen van de variabelen die met de VOS-D gemeten worden. Deze vragenlijst is genormeerd op een Nederlandse populatie, bestaande uit 2800 werknemers uit verschillende beroepsgroepen. Van de 170 congresdeelnemers hebben 70 personen de vragenlijst ingevuld; dit betekent een respons van 41%.

#### Resultaten

##### *Totale groep*

De onderzochte groep bestaat uit 37 mannen en 33 vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de respondentengroep bedraagt 40 jaar. De hoofdtak van de respondenten is verschillend: ontwikkelen en geven van onderwijs (n=27; WO-onderwijs); onderzoek van onderwijs (WO-onderzoek; n=17); beleid van onderwijs

## Stressoren:

<i>Overbelasting:</i>	Veel werk, snel moeten werken, weinig mogelijkheden tot rust, moeilijke opdrachten;
<i>Rolonduidelijkheid:</i>	Onzekerheid in de werksituatie over de te vervullen taakinhoud, wat verwacht wordt of hoe het werk gewaardeerd wordt;
<i>Verantwoordelijkheid:</i>	Verantwoordelijk zijn voor de toekomst en veiligheid van anderen; de verantwoording voor het functioneren van een groep mensen en/of machines;
<i>Rolconflict:</i>	Werkzaamheden moeten uitvoeren die onderling strijdig zijn of die men liever niet wil doen;
<i>Werkplekgebondenheid:</i>	Gebonden zijn aan een bepaalde werkplek met de onmogelijkheid deze te verlaten;
<i>Gebrek aan beslissingsmogelijkheden:</i>	Niet kunnen meebeslissen over de manier waarop het werk verricht moet worden, geen invloed hebben op het werktempo;
<i>Gebrek aan zinvolheid van het werk:</i>	Negatief beoordelen van zinvolheid, betrokkenheid en belangrijkheid van het werk;
<i>Toekomstonzekerheid:</i>	Onzekerheid over de eigen carrière en de toekomstige bruikbaarheid van huidige kennis over een aantal jaren.

## Psychische strains:

<i>Gebrek aan arbeidssatisfactie:</i>	Globale (negatieve) beoordeling van het werk in zijn totaliteit;
<i>Piekeren over het werk:</i>	Bezorgdheid over de toekomst van het bedrijf, de verstandhouding met anderen, het vervullen van tegenstrijdige opdrachten en over het wel of niet aankunnen van het werk;
<i>Psychische klachten:</i>	Klachten als angst, geïrriteerdheid, eenzaamheid;

## Gezondheidsstrains:

<i>Gezondheidsklachten:</i>	Psychosomatische klachten;
<i>Medicijngebruik:</i>	Gebruik van medicijnen, waaronder slaapmiddelen en kalmeringsmiddelen;
<i>Ziekteverzuim:</i>	Kortdurend en langdurig verzuim.

## Modererende variabelen:

<i>Gebrek aan steun van de chef:</i>	Ontbreken van steun bij moeilijkheden in het werk en bereidheid tot praten en luisteren, betrekking hebbend op de chef(s);
<i>Gebrek aan steun van collega's:</i>	Ontbreken van (geestelijke) steun bij moeilijkheden in het werk en bereidheid tot praten en luisteren, betrekking hebbend op de directe collega's;

## Overige vragen:

Persoonlijke gegevens, zoals beroep, leeftijd, jaren in dienst en burgerlijke staat.

**Figuur 1.** Overzicht van de variabelen die met de VOS-D gemeten worden

(WO-Beleid; n=16); onderwijs/beleid aan HBO-instellingen (HBO; n=6) of praktiserend arts die daarnaast onderwijs geeft (n=4). De respondenten waren gemiddeld 7.9 jaren in dienst. Er werden gemiddeld 1.6 betaalde overuren per maand gemaakt en gemiddeld 16.4

onbetaalde overuren per maand. 41% Van de respondentgroep gaf aan dat ze in het afgelopen jaar niet heeft verzuimd. Het ziekteverzuim was gemiddeld 3.9 dagen per jaar. De Nederlandse beroepsbevolking verzuimde in 1992 gemiddeld 12.8 dagen.<sup>4</sup> Over het geheel geno-

**Tabel 1.** Scores op de VOS-D. GOC '93. De resultaten zijn gerangschikt in volgorde van (kwantitatief) positief naar negatief afwijkend van de normgroep

Vragenlijst Organisatie Stress-Doetinchem <sup>3</sup>	GOC Deelnemers N = 70		Normgroep algemeen N = 2800	
	gem	sd	gem	sd
<i>Hoger dan normgroep:</i>				
Overbelasting	3.29 <sup>1</sup>	.50	2.78	.52
Werkplekgebondenheid	2.07 <sup>1</sup>	.37	1.81	.48
Rolconflict	2.46 <sup>2</sup>	.75	2.14	.77
Rolonduidelijkheid	2.33 <sup>2</sup>	.73	2.06	.70
Piekeren over het werk	1.79 <sup>2</sup>	.57	1.56	.43
Gebrek aan zinvolheid	1.56 <sup>3</sup>	.39	1.48	.47
<i>Gelijk aan normgroep:</i>				
Gebrek hulp chef	1.85	.46	1.79	.53
Psychische klachten	1.78	.36	1.75	.39
Gebrek hulp collega's	1.75	.36	1.74	.44
Gebrek aan arbeidssatisfactie	1.68	.73	2.03	.94
<i>Lager dan normgroep:</i>				
Incidentele gezondheidsklachten	2.82 <sup>3</sup>	2.56	3.46	3.23
Chronische gezondheidsklachten	.40 <sup>3</sup>	.74	.59	1.36
Gebrek aan beslissingsmogelijkheden	1.95 <sup>2</sup>	.49	2.09	.75
Toekomstonzekerheid	2.26 <sup>2</sup>	.60	2.58	.74
Verantwoordelijkheid	2.41 <sup>1</sup>	.81	2.83	1.06

<sup>1</sup> p < .000; <sup>2</sup> p < .001; <sup>3</sup> p < .05

men geeft 58% van de respondenten aan tevreden te zijn met hun functie.

Tabel 1 bevat een overzicht van de gemiddelde scores op de VOS-D voor de respondentgroep en de normgroep. Hieruit blijkt dat de respondentgroep in vergelijking met de normgroep een hoge overbelasting ervaart; relatief sterk gebonden is aan de werkplek; conflicterende werkzaamheden heeft en onduidelijkheid ervaart over de aard van hun werkzaamheden. In vergelijking met de normgroep piekeren de respondenten relatief veel over hun werk en hebben ze enige twijfels over de zinvolheid of de belangrijkheid van het werk.

De respondentgroep heeft in vergelijking met de normgroep meer vertrouwen in de bruikbaarheid van hun kennis en vaardigheden in de toekomst. Ze verwachten meestal hun huidige baan over vijf jaar nog te hebben. Het valt op dat de respondentgroep minder vaak last heeft van incidentele of chronische ge-

zondheidsklachten. Met betrekking tot psychische klachten is er geen verschil met de normgroep.

De mate van sociale steun van meerderen is hetzelfde als die bij andere beroepsgroepen, evenals de mate waarin hulp van collega's wordt ontvangen.

#### *Verschillen mannen en vrouwen*

Op de meeste items van de VOS-D zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Er worden enkele verschillen gesignaleerd. Het blijkt dat vrouwen in meerderheid in onderwijsbanen werkzaam zijn en mannen in beleidsfuncties. De vrouwen zijn gemiddeld iets jonger en korter in dienst dan de mannen. De gemiddelde leeftijd van de vrouwen is 38 jaar en die van de mannen 43 jaar; het gemiddeld aantal dienstjaren is respectievelijk 5.7 en 10.2 jaar. Vrouwen werken gemiddeld minder

onbetaald over dan mannen. Mannen in hogere functies geven aan dat er niet van 'overwerk' gesproken kan worden: deze functies zijn niet aan bepaalde werktijden gebonden.

Van de vrouwen heeft 42% chronische gezondheidsklachten; bij mannen is dit 19%. Vrouwen gebruiken ook meer medicijnen dan mannen. Het aantal mannen dat vanwege ziekte verzuimt is lager dan het aantal vrouwen; 60% van de mannen verzuimt nooit tegenover 27% van de vrouwen. Hierbij moet opgemerkt worden dat het totale ziekteverzuim al erg laag is. Vrouwen in beleidsbanen rapporteren een groter gebrek aan beslissingsbevoegdheid dan mannen. Zij vinden dat zij minder invloed kunnen uitoefenen op het werktempo en minder mee kunnen beslissen over de manier waarop het werk verricht wordt dan mannen dat vinden. Van de totale groep vrouwen geeft 49% aan tevreden te zijn met hun baan, van de mannen 68%.

### *Verschillen tussen taakgebieden*

De mensen die zich voornamelijk bezighouden met het geven en ontwikkelen van onderwijs (WO-onderwijs; n=27) scoren hoger op overbelasting dan de normgroep en lager op gebrek aan arbeidssatisfactie en gezondheidsklachten. Deze groep werkt dus veel en/of lang, maar voelt zich relatief meer tevreden en gezonder dan de normgroep.

Onderzoekers (n=17) hebben relatief weinig klachten, zijn minder onzeker over hun toekomst wat betreft het werk en ervaren minder verantwoordelijkheid dan de andere GOC-deelnemers en dan de normgroep.

In de groep beleidsmakers (n=16) is de overbelastingsscore erg hoog ten opzichte van de overige groepen en de normgroep; beleidsmakers behoren bij de hoogste 10% van Nederland. Overbelasting en verzuim hangen in deze groep negatief samen: een hogere score op overbelasting gaat gepaard met minder ziekteverzuim. Ook deze groep geeft aan het

werk meer belastend te vinden, maar minder ontevreden te zijn dan de normgroep.

Bij respondenten werkzaam bij het HBO (n=6) valt op dat de scores relatief hoog zijn vergeleken met de normgroep, maar ook ten opzichte van collega's van universiteiten. Wat overbelasting betreft behoren ze tot de hoogste 5% van Nederland. Respondenten werkzaam bij HBO-instellingen vinden hun werk enerzijds heel stressvol, maar zijn anderzijds relatief weinig ontevreden en rapporteren weinig klachten. De HBO-groep is echter erg klein en de resultaten mogen zeker niet gegeneraliseerd worden.

### **Discussie**

De resultaten van de totale groep wijken op een aantal aspecten significant af van de normgroep. Ten opzichte van het landelijk gemiddelde rapporteert de respondentgroep een zeer hoge overbelasting en een zeer laag ziekteverzuim. Blijkbaar heeft de ervaren overbelasting in deze groep niet tot dusdanige klachten geleid dat men is gaan verzuimen. Opvallend is dat er zo weinig lichamelijke klachten worden gerapporteerd. De groep die zich voornamelijk bezighoudt met onderwijs geven rapporteert een opvallend gebrek aan verantwoordelijkheid.

Onduidelijk is hoe de respondentgroep omgaat met de ervaren stress. Heeft men adequate strategieën ontwikkeld om met stress om te gaan, is men ongemerkt aan het opbranden of is hier sprake van wat in de psychologie omschreven wordt als cognitieve dissonantie?<sup>5</sup> Antwoorden op deze vragen zijn niet bekend.

Opgemerkt dient te worden dat de omvang van de respondentgroep klein is en een beperkte (eenzijdige) selectie is van de totale groep mensen die werkzaam is in het gezondheidszorgonderwijs. De bevindingen in dit onderzoek kunnen dan ook niet gegeneraliseerd worden.

Desalniettemin zijn er aanwijzingen dat de respondenten moeten uitkijken. Ze zijn overbelast, piekeren veel, weten niet goed wat er verwacht en geëist wordt, werken onbetaald

over, ervaren onvoldoende steun, verzuimen zeer weinig wegens ziekte en zijn niettemin tevreden, gezond en zien vol vertrouwen de toekomst tegemoet. Kortom, zij hebben een ideaal risico-profiel voor 'burnout'. Voor de personeelsfunctionarissen van het Wetenschappelijk en Hoger Beroepsonderwijs is het van belang dat ten aanzien van de onderwijs-medewerkers met het risico van 'burn-out' rekening wordt gehouden.

## Literatuur

1. Schröer CAP. Verzuim wegens overspanning. Academisch proefschrift. Maastricht: Universitaire Pers Maastricht, 1993.
2. Schaufeli W. Opgebrand. Achtergronden van werkstress bij contactuele beroepen: het burnout-syndroom. Rotterdam: Ad Donker, 1982.
3. Bergers GPA, Marcelissen FHG, Wolff ChJ de. VOS-D. Vragenlijst Organisatie Stress-D. Handleiding. Stressgroep Publikatie no. 36. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen, 1986.
4. NIPG/TNO. Het ziekteverzuim in 1992. Verkort jaaroverzicht ziekteverzuim. Leiden: NIPG/TNO, 1993.
5. Festinger L. A theory of cognitive dissonance. Row Peterson: Evanston, 1957.

## DE AUTEURS

*G.A. Blok is klinisch psycholoog/andragoloog. Ze is als universitair docent werkzaam bij de vakgroep Onderwijsontwikkeling en -research. Zij coördineert onder andere trainingen communicatie vaardigheden, met name voor de afstudeerrichting Geestelijke Gezondheidskunde van de Faculteit der Gezondheidswetenschappen van de Rijksuniversiteit Limburg. Ze ontwikkelde cursussen stresshanteling voor diverse doelgroepen.*

*J. van Dalen is als klinisch psycholoog werkzaam bij het Skillslab van de Faculteit der Geneeskunde. Hij coördineert het onderwijs in communicatievaardigheden voor studenten Geneeskunde.*

*J. van Hout is als gezondheidswetenschapper werkzaam bij het Skillslab van de Faculteit der Geneeskunde. Zij verzorgt onderwijs in communicatie vaardigheden. Allen zijn verbonden aan de Rijksuniversiteit Limburg.*

## Correspondentie-adres:

*G.A. Blok, Vakgroep Onderwijsontwikkeling en Onderwijsresearch, Rijksuniversiteit Limburg, Postbus 616, 6200 MD Maastricht.*