

## ***In gesprek met bedrijfsarts Nuijt over onderwijs en onderwijzers***

# **'Werken in het onderwijs is een zware baan'**

*Door Dick Both*

**De heer Nuijt is inmiddels 24 jaar als bedrijfsarts werkzaam, waarvan 2 jaar bij de uit een fusie voortgekomen Achmea-Arbo-vestiging te Wageningen. Dagelijks krijgt hij werkgevers en werknemers op bezoek die zijn vastgelopen. Deze personen zijn werkzaam op scholen rondom Wageningen, op de Universiteit van Wageningen, het provinciehuis van de provincie Gelderland, bij een bekend softwarebedrijf of in de industriële sector. Nuijt: 'Alles wat ik doe heeft te maken met werk. Hierin ervaar ik soms dat de belangen van de werkgever niet altijd hetzelfde zijn als die van de werknemers.'**

### **Consult**

Iedereen heeft de verplichting na drie weken ziekte een bezoek te brengen aan de bedrijfsarts. Voorafgaand aan dit bezoek krijgt de zieke een vragenlijst toegestuurd. Nuijt: 'De aard van de ziekte moet helder worden. Wat is de reden van het arbeidsverzuim? Zijn het arbeidsgelateerde problemen, bijvoorbeeld een conflict met een werkgever of collega? Is de werkdruk te hoog? Mensen die na 3 weken langs komen hebben voor het overgrote deel – zo'n 90% - psychische problemen, zoals overspanning en aanpassingsstoornissen.'

### **Software**

'Iemand die 10 weken moet verzuimen, heeft een kans van meer dan 50% om in de WAO terecht te komen', vertelt de Wageningse bedrijfsarts. 'Men komt lossier en lossier van het werk, en dat terwijl het werk wel door gaat. Het is daarom van groot belang om binnen 10 weken een goed plan op te stellen over het vervolgtraject.' Nuijt vergelijkt de persoonlijkheid van de mens met de software waarop de computer van het lichaam draait. 'Neem nu als casus een perfectionistische leraar. Deze kan vastlopen vanwege een ruim aanbod aan doelen die niet meer beheersbaar zijn. Het lukt niet meer. Als ik de cliënt dan voor me heb, ga ik uitdiepen. Waar loop je tegenaan? Vaak hoor je dan tijdens zo'n eerste gesprek dat het altijd goed gegaan is. Men beseft vaak niet dat de omstandigheden wel degelijk veranderd kunnen zijn. Na een gesprek formuleren we - tegen de achtergrond van de resultaten van de probleemanalyse en de werkdiaagnose - een reïntegratieadvies. Op basis hiervan kan een plan van aanpak worden geformuleerd.'

### **Poortwachter**

'Overspanning moet na 6 weken over zijn. Als dit niet het geval is, zoeken we naar de onderliggende redenen. Vaak gaat het dan om werkgerelateerde factoren. Het is nodig dat er dan een probleemanalyse wordt opgesteld. Hier maak ik veel werk van. Ook de betrokkene moet hiermee aan de slag. Hij is in het kader van de Wet Poortwachter de eerste verantwoordelijke. Hij moet kunnen aantonen dat hij werkt aan zijn herstel. Komt de cliënt er niet uit na overleg met de werkgever - die ook verplichtingen heeft - dan ga ik erbij zitten. De intentie is de cliënt op een verantwoorde wijze terug te krijgen in de werkomgeving.'

### **Veranderingen**

Nuijt is ervan overtuigd: 'Werken in het onderwijs is een zware job! Er is een andere populatie jeugd dan enkele decennia geleden. De samenleving doet een ontzettend groot appel op cognitief gebied. Er worden standaarden aangelegd.

Daarnaast heerst een verregaande democratiseringsgedachte. De mondigheid en assertiviteit wordt groter. Leraar-zijn is één van de moeilijkste vakken! Zeker op een reformatorische school, waarop onderwijs gegeven moet worden naar de eisen van Gods

Woord.

En dan niet alleen onderwijskundig gezien, maar zeker ook opvoedend. Dat maakt het zeer verantwoordelijk werk. Mensen voelen dit soms ook erg sterk. En natuurlijk is er de waanzin van allerlei nieuwe dingen die over het onderwijs worden uitgestort. De ene pilot is nog niet klaar of de volgende ligt al klaar. Ik denk dat het van groot belang is dat we de rust proberen te bewaren binnen onze scholen. Veranderingen hebben consequenties. Mensen zien er tegen op. Daar komt bij dat veranderingen binnen het reformatorisch onderwijs om veel doordenking vragen. Implementatie van veranderingen moeten immers plaatsvinden tegen de achtergrond van de doelstellingen van het reformatorisch onderwijs? Dit vraagt veel van de mensen.'

### **Pas je in het onderwijs?**

'In het eerste en tweede jaar dat iemand werkt, moet je er achter zien te komen of iemand geschikt is voor het onderwijs. Directies moeten door het bijwonen van lessen en het voeren van gesprekken weten of een beginnende collega geschikt is dagelijks met jonge kinderen om te gaan. Het is dan ook onvoorstelbaar dat ik in het recente verleden enkele keren in contact kwam met jonge docenten met trekken van een persoonlijkheidsstoornis die een diploma van Hogeschool De Driestar op zak hadden. Bij het stellen van een diagnose is het van groot belang dat helder wordt in welke categorie de problematiek zich bevindt. Als deze ligt binnen het gebied van de persoonlijkheidsstoornissen dan lijkt me dit onverenigbaar met het werk voor de klas en met de kinderen.

In zulke gevallen moet zeer serieus worden bekeken of werken in het onderwijs wel wat is voor de rest van de loopbaan. Nogmaals: In het eerste jaar moet je heel veel investeren in leraren. Je kunt niet genoeg bij de poort staan.'

### **Personeelsbeleid**

De bedrijfsarts raadt scholen aan niet klakkeloos achter allerlei trends op het gebied van personeelsbeleid aan te lopen. 'Haal er hoogstens uit wat van belang is. De huidige IPB-plannen worden al langer toegepast binnen bedrijven met veel verschillende functies. Het onderwijs hierentegen heeft een zeer beperkt aantal functies. Van een loopbaan is dus eigenlijk geen sprake. Je kunt er dus ook moeilijk beleid op maken. Het is natuurlijk wel van groot belang de sterkte kanten van mensen helder te krijgen en deze te activeren. Als leraren rond de 54, 55 jaar komen, breken kritieke momenten aan. Ik wil er voor pleiten hen nog meer uit taken te ontheffen, zodat ze zich volledig kunnen richten op de klas. In die zin kun je spreken over ouderenbeleid. Sommige mensen worden minder flexibel. Je kunt ze niet meer met een stroom aan verantwoordelijkheden overladen. Je moet gaan differentiëren in taken.

Anderzijds neem ik mijn petje af voor leraren die 62, 63 jaar zijn en toch blijven participeren en een enorm stuk betrokkenheid ten toon spreiden.'

### **Directieleden**

Directieleden krijgen het advies niet te veel voor de muziek uit te lopen. 'Probeer de rust te bewaren. Vergader maar een keer per week, doe het kort en zorg dat je voldoende vergader-technische vaardigheden hebt om een vergadering constructief te doen verlopen. Onderwijsmensen hebben de neiging om allerlei dingen breed uit meten en uitvoerig te bespreken.

Alle trucs – ook managementtrucs – zijn uit boeken te halen. Door trucjes prikken mensen heen. Het belangrijkste is eerlijk en respectvol om te gaan met je mensen. Je hebt immers te maken met mensen met kennis, vakmensen! Kijk in hoeverre er nog wat taken, die nu vaak op het bordje van de directie liggen, binnen het bestuur kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast is het van groot belang dat besturen op de hoogte zijn van de ontwikkelingen binnen de school en op het gebied van de regelgeving vanuit Zoetermeer. Een goede communicatie tussen bestuur en directie en afspraken omtrent de verdeling van taken is hierbij van groot belang.'

### **Reformatorisch onderwijs**

Nuijt – zelf lid van één van de kerken uit de gereformeerde gezindte – heeft bijna automatisch de reformatorische scholen onder zijn hoede gekregen. Nuijt over het reformatorisch onderwijs: 'Deze scholen zijn een positieve uitzondering. Op de meeste van deze scholen is nog sprake van rust, orde, besef van gezag. Ook mis je het uittentreuren uitkauwen van democratische processen.

Het verzuim is beduidend lager dan het landelijk gemiddelde van 6%. De reformatorische scholen zitten onder de 4%. Mensen gaan heel lang door. Geen kul. Ik merk aan de mensen die ik spreek dat werken op onze scholen niet zomaar als een vak wordt ervaren maar meer als een soort roeping. Je moet er affiniteit mee hebben.' De bedrijfsarts ziet met genoegen dat de krachten worden gebundeld in het reformatorisch onderwijs. 'Daar waar het mogelijk is om samen te werken, moet je dit doen! Er zijn geweldige initiatieven. Neem b.v. de Federatie Gelderland. De 10 participerende scholen hebben gezamenlijk een ARBO-coördinator aangesteld die een risico-inventarisatie maakt, een blauwdruk voor een plan van aanpak schrijft, enzovoorts. We kunnen heel veel taken bundelen! En zo personeelsleden ontlasten.'

*Dick Both is hoofdredacteur van DRS Magazine*