



Rapport
NEA 2017
Uitsplitsing naar het
voortgezet onderwijs

Rapport

NEA 2017

Uitsplitsing naar het voortgezet onderwijs

Uitgevoerd door: TNO en CBS

In opdracht van: het ministerie van SZW. Voion is opdrachtgever voor de uitsplitsing van de resultaten naar het voortgezet onderwijs.

Uitgave:

VOION

Postbus 2501

6401 DA Heerlen

Tel: 045-579 6024

www.voion.nl

september 2018

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

	Samenvatting	5
	Inleiding	7
1	Onderzoekspopulatie voortgezet onderwijs	8
	1.1 Meer vrouwen dan mannen	8
	1.2 Leeftijd	8
	1.3 Opleidingsniveau	9
	1.4 Dienstverbanden	9
2	Kenmerken van het werk in vo	10
	2.1 Arbeidsinhoud en PSA	10
	2.2 Een interessante en leuke baan	10
	2.3 Veel werk: kwantitatieve werkbelasting	11
	2.4 Zwaar werk: kwalitatieve werkbelasting	12
	2.5 Ongewenst gedrag (incl. pesten)	13
	2.6 Regelmogelijkheden / autonomie	14
3	Arbeidsomstandigheden	16
	3.1 Arbeidsomstandigheden en doorwerken	17
4	Arbeidsverhoudingen	19
	4.1 Agressie, geweld en ander ongewenst gedrag	19
	4.2 Sociale steun leiding en collega's	20
	4.3 Medezeggenschap en vertegenwoordiging	21
5	Arbeidsvoorwaarden	23
	5.1 Werk-privé balans	24
	5.2 Leer- en ontwikkelmogelijkheden	25
6	Verzuim en burn-out	26
	6.1 Verzuim	26
	6.2 Burn-out <i>gerelateerde klachten</i>	26

Samenvatting

NEA 2017

Een groot deel van de resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) beslaat meer dan 10 jaar (2005 – 2017). Een paar trends is te duiden, maar vooral de stabiliteit in de gemeten kenmerken is opvallend.

De resultaten van de NEA 2017 voor het voortgezet onderwijs (vo) zijn beschreven in vergelijking met andere onderwijssectoren en 'overige sectoren'. De 'overige sectoren' omvatten de rest van de werknemers in Nederland.

De NEA 2017 bevat antwoorden van 715 personen die werkzaam zijn het vo. De omvang van deze steekproef is ruim voldoende om de resultaten te generaliseren naar alle werknemers in het vo (2017 N = 105.834, bron: DUO).

De NEA informeert naar (tevredenheid over) de kwaliteit van de arbeid. Kenmerken van de kwaliteit van de arbeid zijn: arbeidsinhoud, -omstandigheden, -verhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Deze rapportage volgt die indeling afgesloten met een hoofdstuk over verzuim en burn-out klachten.

Overall is bijna 80% van de werknemers in het vo tevreden tot zeer tevreden met hun baan en, alles bij elkaar genomen, is een kleine 70% tevreden tot zeer tevreden met hun arbeidsomstandigheden.

Arbeidsinhoud

Vier van de vijf werknemers in het vo zijn tevreden met de arbeidsinhoud (7,5% is ontevreden). Zij vinden het werk interessant en zijn over het algemeen opgewassen tegen de eisen van het werk. 17% van de werknemers is het echter niet eens met de stelling "Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt". 71% van de werknemers vindt dat aanvullende maatregelen tegen werkdruk en of werkstress nodig zijn. In vergelijking met overige sectoren (46%) is dat veel. In het onderwijs ligt het accent op veel werk en extra hard werken terwijl het accent in de overige sectoren ligt op snel moeten werken.

Meer dan in overige sectoren zijn werknemers in het vo emotioneel betrokken en vinden zij het werk emotioneel veeleisend. Ongewenst gedrag van buiten de school heeft vooral te maken met intimidatie en pesten terwijl het minder gaat om ongewenste seksuele aandacht en fysiek geweld.

Werknemers in het vo ervaren minder regelmogelijkheden dan werknemers in de overige sectoren. Het niet zelf kunnen beslissen over het opnemen van verlof lijkt het belangrijkste aspect gevolgd door niet zelf het werktempo kunnen regelen.

Arbeidsomstandigheden

Men is tevreden over de arbeidsomstandigheden (70%). Bijna 17% van de werknemers is (nog

steeds) van mening dat maatregelen tegen hinderlijk geluid nodig zijn. Andere aanpassingen in verband met de gezondheid gaan vooral over de hoeveelheid werk en de functie of het takenpakket en in mindere mate over aanpassingen in meubilair of arbeidsmiddelen.

45-plussers is gevraagd onder welke omstandigheden zij langer willen en kunnen doorwerken. De belangrijkste aanpassing die men wenst zijn ontziet-maatregelen zoals vermindering van het aantal uren / dagen werk gevolgd door verlichting van de werkzaamheden.

Arbeidsverhoudingen

Ongewenst gedrag van collega's en leidinggevendenden komt ook in het vo voor. De mate waarin ongewenst gedrag voorkomt is vergelijkbaar met andere sectoren. 6,4% van de werknemers in het vo is van mening dat (aanvullende) maatregelen tegen Intimidatie, agressie, geweld of pesten door leidinggevende(n) of collega's nodig is.

De mate van sociale steun door leidinggevendenden en collega's is hoog en vergelijkbaar met andere sectoren. Leidinggevendenden in het vo stimuleren werknemers meer dan in andere sectoren om kennis en vaardigheden te (blijven) ontwikkelen.

Medezeggenschap is in het vo met 93,6% bekender dan in andere (onderwijs)sectoren (87,6% en 81,%). Werknemers in het vo zijn tevreden met de MR.

Arbeidsvoorwaarden

De tevredenheid van werknemers in het vo met de primaire arbeidsvoorwaarden (salaris, dienstverband, werkzekerheid) is vergelijkbaar met die in overige sectoren.

De tevredenheid van werknemers in het vo, met de mogelijkheden om werk en privé in balans te houden / brengen (deeltijd werken, werktijden bepalen etc.), is vergelijkbaar met de tevredenheid van werknemers in de overige sectoren. Minder tevredenheid is men in het vo over de mogelijkheden om zelf de werktijden te bepalen.

In het vo is men tevreden over de mogelijkheid om een opleiding of cursus te volgen. Daarvan wordt meer gebruikt gemaakt dan in overige sectoren. Die scholing heeft vooral als doel het huidige werk en de veranderingen daarin beter aan te kunnen. In andere sectoren gaat het vooral om de behoefte kansen op werk in de toekomst te vergroten.

Verzuim en burn-out

Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie als de gemiddelde duur van het verzuim liggen allen boven het landelijk gemiddelde. Het percentage werknemers dat zich in een jaar niet ziek meldt, de zogenaamde nul-verzuimers, ligt in het onderwijs onder het landelijk gemiddelde.

Werknemers uit het vo scoren stelselmatig minder gunstig op stellingen over burn-out gerelateerde klachten dan werknemers uit andere sectoren. Burn-out klachten komen in het vo (27%) vaker voor dan in de andere onderwijssectoren (22,4%) en overige sectoren (16,1%).

Inleiding

De NEA - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de arbeidssituatie van werknemers in Nederland. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW. Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties etc. "De NEA is de vinger aan de pols van werkend Nederland, door periodiek vergaarde informatie over de werksituatie, inzetbaarheid en gezondheid van een grote en representatieve steekproef van werknemers in Nederland." aldus TNO.

De reguliere NEA-rapportage doet verslag van de bevindingen over de hele onderwijssector. Ten behoeve van informatie over het voortgezet onderwijs (vo), laat Voion tweejaarlijks de resultaten door TNO uitsplitsen. Voor u ligt het eindrapport van deze uitsplitsing over het vo. Naast de eigen instrumenten en projecten van Voion en de analyse van andere externe databestanden zoals o.a. het POMO en het ROA, vormt de NEA-VO een van de bronnen die mede richting kunnen geven aan de inhoud van de programmalijn Veilig, Gezond en Vitaal Werken.

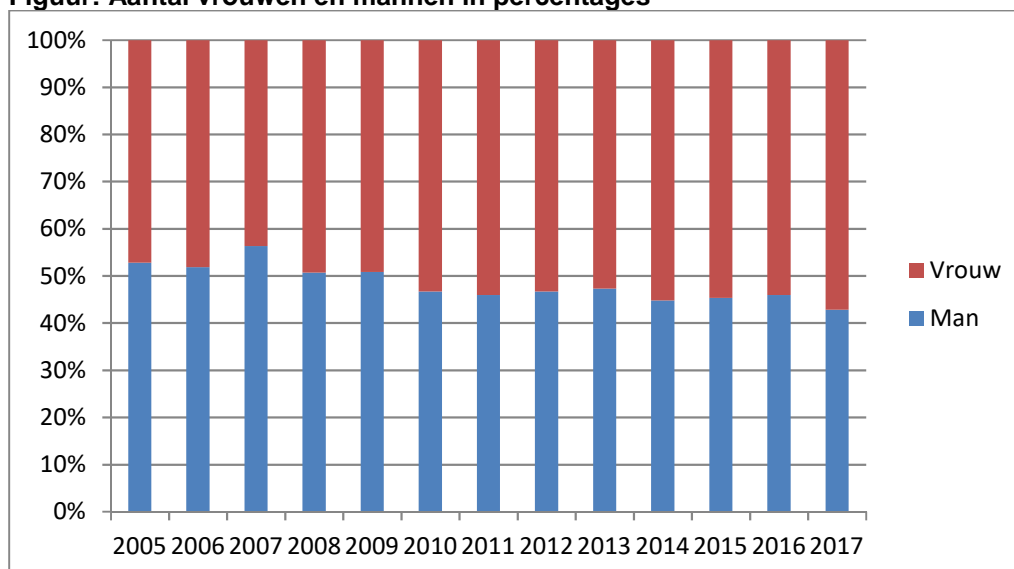
1 Onderzoekspopulatie voortgezet onderwijs

In 2017 hebben TNO/CBS de respons op 41.099 vragenlijsten over arbeidsomstandigheden in alle sectoren van de Nederlandse arbeidsmarkt geanalyseerd. 2.884 van de respondenten is werkzaam in de onderwijssector, onder wie 703 werknemers uit het voortgezet onderwijs (vo). Dat is ruim voldoende om met 95% zekerheid uitspraken te doen over kenmerken van 105.834 personen die in 2017 in het vo werkzaam zijn.

1.1 Meer vrouwen dan mannen

In 2008 werkten vrijwel evenveel vrouwen als mannen in het vo. Na 2008 zijn er meer vrouwen dan mannen in het vo werkzaam. In 2017 is de vrouw-manverhouding 57,2% - 42,8% (overigens gaat 50,2% van de fte's naar mannen). Onder het OOP is het verschil groter, twee derde van het OOP is vrouw.

Figuur: Aantal vrouwen en mannen in percentages



1.2 Leeftijd

Uit de NEA-steekproeven blijkt de gemiddelde leeftijd de afgelopen 10 jaar te schommelen tussen de 45 en 46 jaar. Ook de verschillende leeftijdscategorieën lijken erg te fluctueren in de tijd.

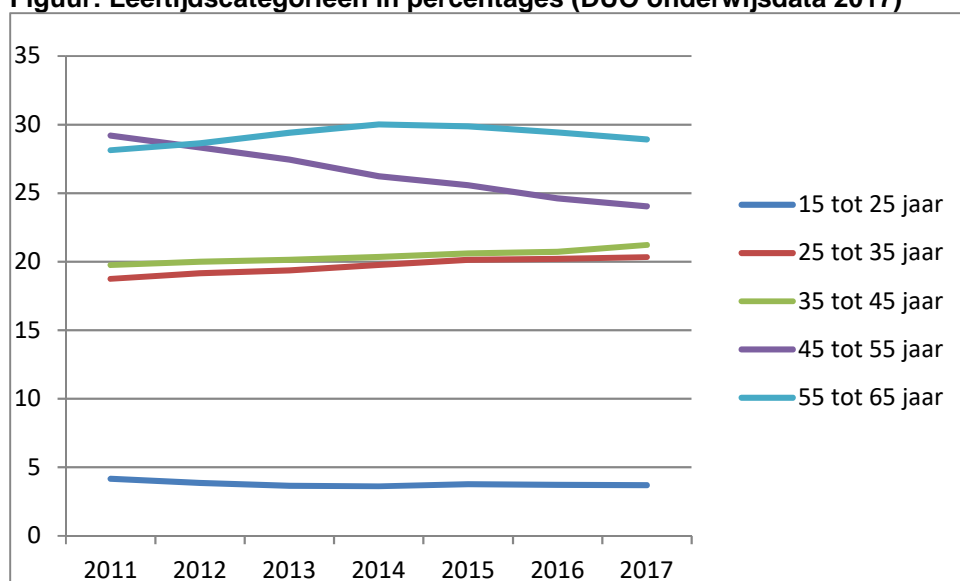
De gemiddelde leeftijd in 2017 volgens DUO Onderwijsdata wordt in onderstaande tabel gepresenteerd.

Tabel: Gemiddelde leeftijd vo-werknemersgroepen (DUO, 2017)

Werknemersgroep	vrouw	man
Directie	51,3	54,3
Onderwijsgevend personeel	42,4	46,1
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	48,2	50,3
Leraren in opleiding (LIO)	24,6	26,4

De gegevens van DUO onderwijsdata laten over de afgelopen vijf jaar een stabiele verdeling voor de leeftijdscategorieën jonger dan 45 jaar zien; vanaf 2012 blijkt dat de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar de grootste is.

Figuur: Leeftijdscategorieën in percentages (DUO onderwijsdata 2017)



1.3 Opleidingsniveau

De verhouding tussen de hoogst voltooide opleiding van werknemers in het vo schommelt volgens de NEA de laatste 10 jaar rond 80% HBO/WO, 15% HAVO/MBO, 5% VBO.

1.4 Dienstverbanden

Veruit de meeste medewerkers in het vo hebben een vast dienstverband. Volgens NEA is in 2017 85,7% van de respondenten in vaste dienst¹, 12,8% is in tijdelijke dienst en slechts 1,5% is uitzend-, oproep- of invalkracht. In de afgelopen 10 jaar is deze verdeling nagenoeg niet veranderd.

De verdeling over de omvang van het dienstverband² blijkt de afgelopen vijf jaren stabiel: ruim 63% heeft een aanstellingsomvang van minstens 0,8, 27% heeft een aanstelling tussen 0,5 en 0,8 en iets minder dan 10% heeft een parttime aanstelling kleiner dan 0,5.

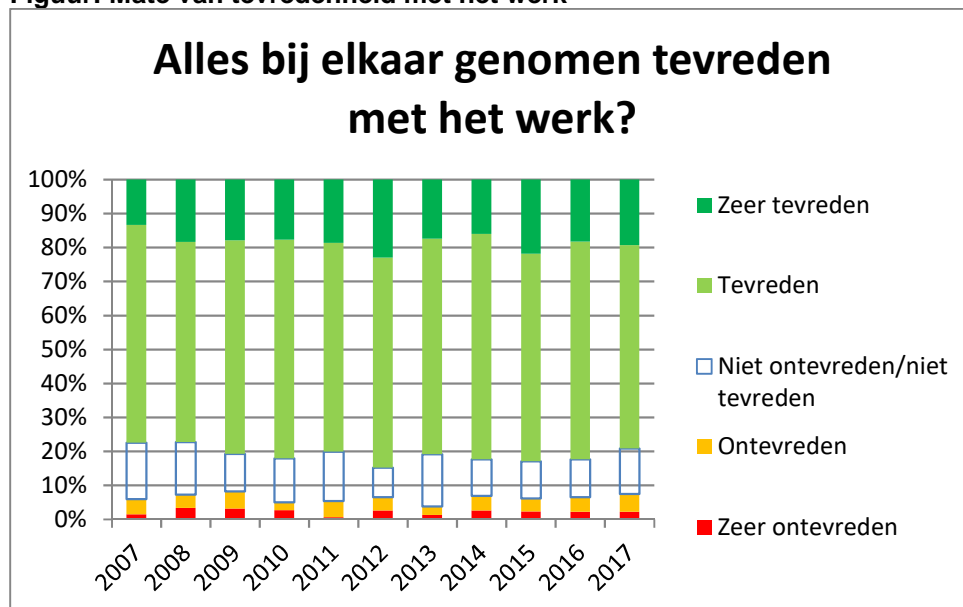
¹ Dit blijkt een lichte overschatting: uit de etalagebestanden van DUO blijkt dat 83,5% van medewerkers in het vo in vaste dienst is.

² Bron: etalagebestanden van DUO

2 Kenmerken van het werk in vo

In 2017 daalt het percentage medewerkers dat zegt alles bij elkaar genomen tevreden zijn met het werk, met 79,2% net onder de 80%. 2008 was het laatste jaar waarin het percentage onder 80% lag. 13,4% zegt niet ontevreden maar ook niet tevreden te zijn en 7,5% is alles bij elkaar genomen (zeer) ontevreden met het werk in het vo.

Figuur: Mate van tevredenheid met het werk



Al jaren zijn vier van de vijf werknemers in het vo tevreden met het werken. Welke kenmerken van het werk dragen daaraan bij?

2.1 Arbeidsinhoud en PSA

Werken is vaak meer dan een bron van inkomen. Het kan plezier en voldoening geven, status en structuur bieden. Het werk moet dan wel (blijven) passen; interessant zijn en in evenwicht zijn met andere levenssferen.

2.2 Een interessante en leuke baan

Werknemers in het vo vinden het werk interessant. 79,2% van de werknemers is daarmee (zeer) tevreden. Slechts 5% van de werknemers is ontevreden over de mate waarin het werk interessant is. Deze verdeling wijzigt van jaar tot jaar met een enkel procentpunt, evenmin is er sprake van een trend. Verder blijkt het werk voor een grote groep goed aan te sluiten bij de kennis en vaardigheden van de werknemers (63%). Opmerkelijk is dat bijna een derde van de werknemers zegt dat zij over meer kennis en vaardigheden beschikken dan nodig is voor het werk. 5% van de werknemers zegt

juist over minder kennis en vaardigheden te beschikken dan voor het werk nodig is. OOP-ers zeggen vaker dan het OP over minder kennis en vaardigheden te beschikken dan nodig is (respectievelijk 5,9% en 4,2%).

Nagenoeg alle werknemers in het vo (93%) kunnen gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die het werk aan hen stelt. Voor de psychische eisen ligt dit anders. 17% van de werknemers is het niet eens met de stelling "Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt".

Werknemers in het vo zijn iets positiever over de werkinhoud dan werknemers in de overige sectoren en zijn vergelijkbaar met collegae in de andere onderwijssectoren.

Onderwijssectoren verschillen onderling nauwelijks voor wat betreft het kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk stelt. In vergelijking met andere sectoren ligt de zaak anders. Ook uit de statistiek blijkt dat het werk in het onderwijs meer vraagt van de psychische veerkracht dan van de fysieke belastbaarheid.

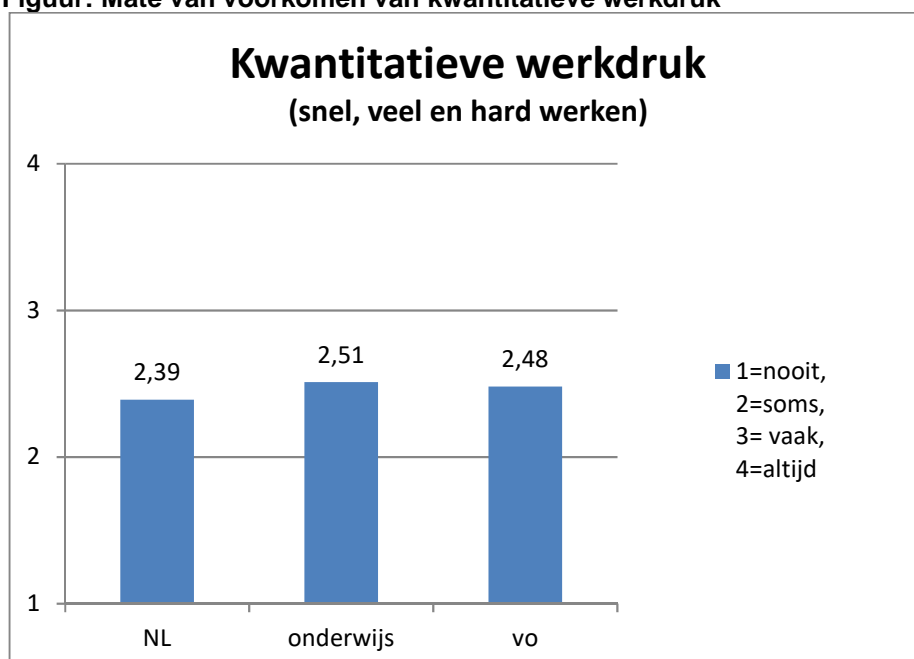
2.3 Veel werk: kwantitatieve werkbelasting

De balans tussen belastbaarheid en belasting is een dynamische die over een langere periode beschouwd in orde moet zijn. De NEA informeert daar indirect naar door te vragen of werknemers maatregelen nodig vinden.

71% van de werknemers zegt dat (aanvullende) maatregelen tegen werkdruk en of werkstress nodig zijn. 20% van de werknemers zegt dat (nog) geen maatregelen getroffen zijn en nog eens 51% zegt dat de getroffen maatregelen onvoldoende effectief zijn.

In de andere onderwijssectoren is een kleine 70% van de werknemers van mening dat (aanvullende) maatregelen nodig zijn, terwijl in de overige sectoren in Nederland zo'n 46% van de werknemers vindt dat (aanvullende) maatregelen nodig zijn. Dat verschil is opmerkelijk, want de verschillen in de kwantitatieve werkdruk tussen de sectoren is niet zo groot (zie onderstaande figuur).

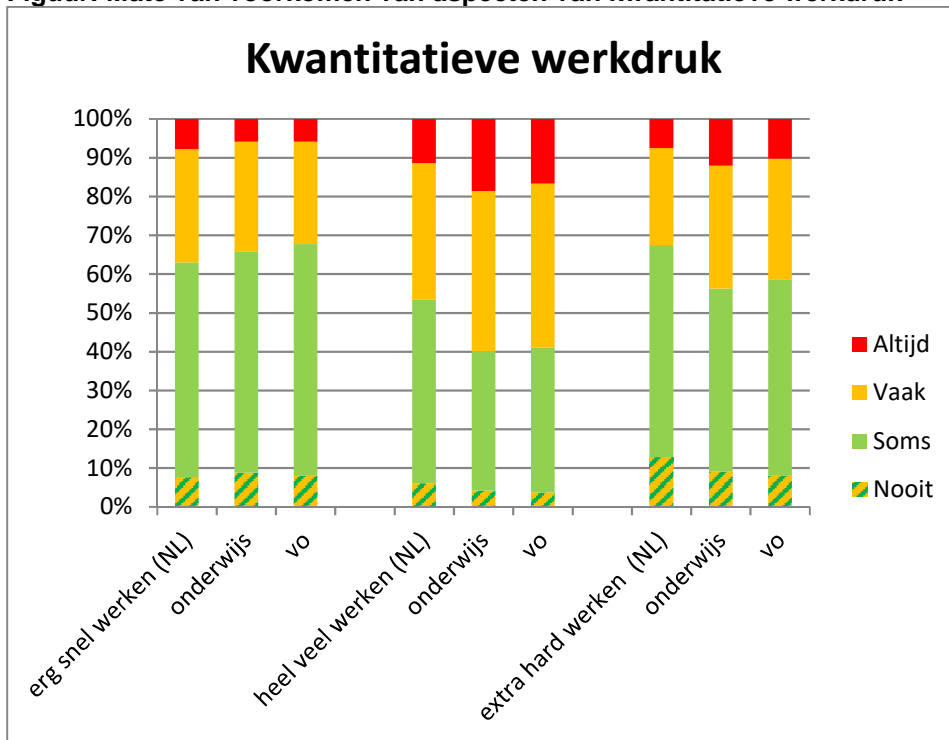
Figuur: Mate van voorkomen van kwantitatieve werkdruk



De kwantitatieve werkdruk wordt gemeten met de volgende vragen:

1. Moet u erg snel werken? (nooit, soms, vaak, altijd)
2. Moet u heel veel werk doen? (nooit, soms, vaak, altijd)
3. Moet u extra hard werken? (nooit, soms, vaak, altijd)

Figuur: Mate van voorkomen van aspecten van kwantitatieve werkdruk



De aard van de kwantitatieve werkdruk in de onderwijssectoren is anders dan in de overige sectoren. In het onderwijs ligt het accent op veel werk en extra hard werken terwijl het accent in de overige sectoren ligt op het snel moeten werken.

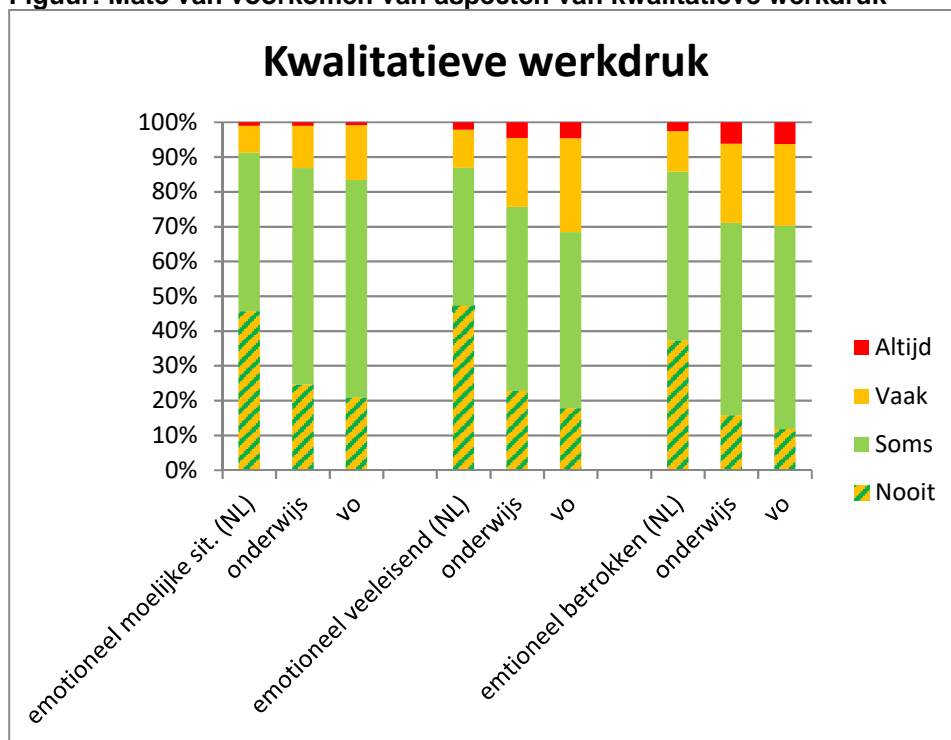
2.4 Zwaar werk: kwalitatieve werkbelasting

Het werk in het onderwijs is soms emotioneel zwaar (een score van 2,05 en 2,13 voor respectievelijk de gehele onderwijssector en het vo op een schaal van 1 tot en met 4 waarbij 1=nooit en 4=altijd). In de overige sectoren is het werk minder vaak emotioneel zwaar (met een gemiddelde score van 1,7). Dat blijkt ook uit de antwoorden op de vraag of (aanvullende) maatregelen nodig zijn om emotioneel zwaar werk terug te dringen.

Opvallend veel werknemers in het vo (39,5%) vinden de tot nog toe getroffen maatregelen onvoldoende. In de overige onderwijssectoren ligt dat percentage op 33,7% en 18,2% van de werknemers in de overige sectoren wensen aanvullende maatregelen. In vergelijking met 2015 zijn meer werknemers, ongeacht de sector waarbinnen zij werkzaam zijn, van mening dat er meer maatregelen nodig zijn. De verschillen tussen de sectoren blijven op eenzelfde niveau.

Uit onderstaande grafiek blijkt dat meer werknemers in het vo zeggen met emotioneel moeilijke situaties te maken krijgen, dat het werk emotioneel is en dat zij vaker emotioneel betrokken zijn.

Figuur: Mate van voorkomen van aspecten van kwalitatieve werkdruk



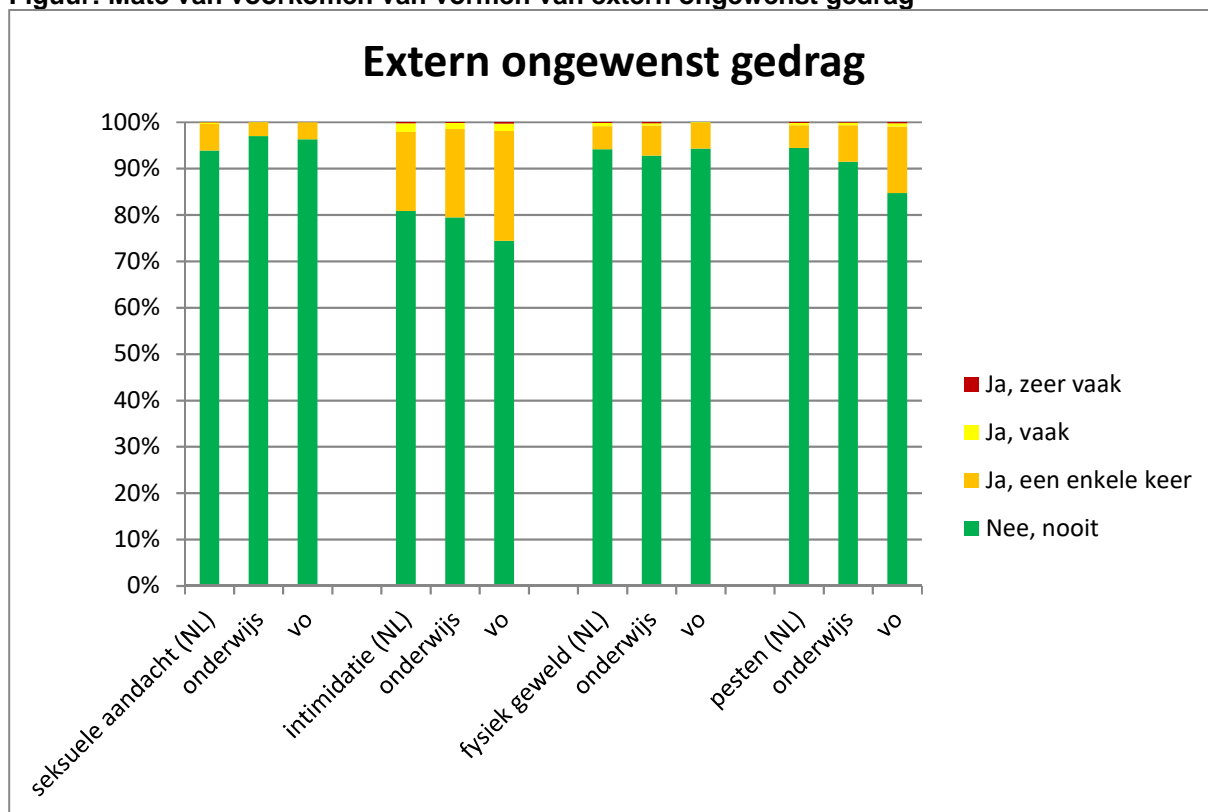
2.5 Ongewenst gedrag (incl. pesten)

In het werk kunnen werknemers geconfronteerd worden met ongewenst gedrag. In het onderwijs gaat het om leerlingen en ouders / verzorgers (gedrag van collega's is in de paragraaf Agressie, geweld en ander ongewenst gedrag beschreven).

14,2% van de werknemers in het vo vindt (aanvullende) maatregelen tegen ongewenst gedrag van leerlingen en externen nodig. Dat zijn relatief meer werknemers dan in het overige onderwijs (11,8%) en de overige sectoren (7,6%). De verhouding tussen deze percentages blijft ongewijzigd, wel nemen de percentages met een enkel procentpunt toe. Te gering om statistisch significant te zijn.

32,4% van de werknemers in het vo zegt ongewenst gedrag (inclusief pesten) een enkele keer tot zeer vaak mee te maken. Dat percentage is hoger dan in de rest van het onderwijs (26,9%) en de overige sectoren (23,8%). In onderstaande grafiek zijn verschillende vormen van ongewenste gedragingen uitgesplitst.

Figuur: Mate van voorkomen van vormen van extern ongewenst gedrag



Bijna een derde van de ondervraagden in het vo zegt dat het in de afgelopen 12 maanden ten minste één of een enkele keer of vaker is voorgekomen dat hij of zij werd geconfronteerd met ongewenst gedrag. Dat zijn beduidend meer werknemers dan in de overige onderwijssectoren (27%) en andere sectoren in Nederland (24%).

Van de ongewenste gedragingen gaat het in het vo vaker over Intimidatie en pesten dan in de andere sectoren.

2.6 Regelmogelijkheden / autonomie

Werknemers is gevraagd hoe vaak zij zelf kunnen bepalen hoe zij het werk uitvoeren.

Die regelmogelijkheden of deze vorm van autonomie wordt in kaart gebracht met de volgende vragen:

1. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?
2. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
3. Kunt u zelf uw werktempo regelen?
4. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?
5. Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

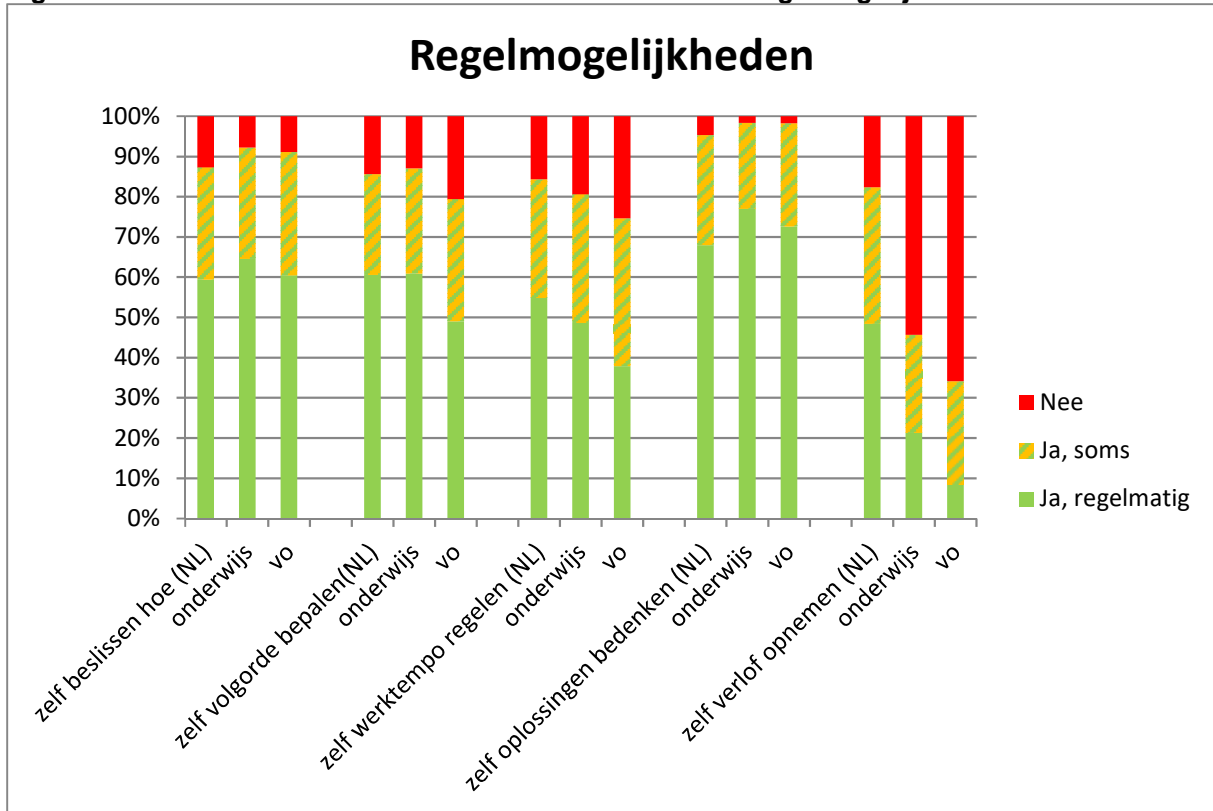
De antwoordmogelijkheden zijn: 'nee' (1), 'ja, soms' (2) en 'ja, regelmatig' (3).

Gemiddeld genomen blijken werknemers in het vo over minder regelmogelijkheden te beschikken dan hun collega's in de andere onderwijssectoren (respectievelijk 2,21 en 2,35). Werknemers in andere sectoren dan het onderwijs ervaren iets meer regelmogelijkheden: 2,45.

Die lagere score voor het onderwijs en het vo in het bijzonder, is vooral terug te voeren op het moeilijk

of niet zelf verlof kunnen regelen. Daarnaast zeggen minder werknemers in het vo dat zij het werktempo en de werkvolgorde kunnen bepalen.

Figuur: Mate van voorkomen van verschillend vormen van regelmogelijkheden



3 Arbeidsomstandigheden

Werknemers is gevraagd in hoeverre zij, alles bij elkaar genomen, tevreden zijn met hun arbeidsomstandigheden. Een kleine 70% van de werknemers is tevreden tot zeer tevreden met de arbeidsomstandigheden. De verschillen tussen vo, de onderwijssector en overige sectoren zijn te verwaarlozen (respectievelijk: 69,5%, 70,1% en 72,1%). In vergelijking is de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden licht gedaald (niet significant).

Werknemers is gevraagd op welke arbo aspecten zij maatregelen nodig vinden:

Tabel: Percentage respondenten dat (aanvullende) maatregel nodig vindt

Aspecten	NL	Onderwijs	VO
Lichamelijk zwaar werk	16,3%	5,1%	4,7%
Geluid	10,8%	11,0%	16,5%
Gevaarlijke stoffen	4,6%	1,9%	2,5%
Veiligheid, bedrijfsongevallen	8,2%	3,6%	4,6%
Virussen, bacteriën, schimmels	7,6%	9,1%	11,5%

De aspecten hinderlijk geluid en (in mindere mate) biologische agentia (virussen e.d.) vallen in negatieve zin op. Overigens zijn deze percentages de laatste 8 jaar vrijwel stabiel.

De onderwijswerknemers zeggen in vergelijking met werknemers in de overige sectoren vaker dat aanpassingen van de werkplek of werkzaamheden nodig zijn. Het betreft vooral een aanpassing van de hoeveelheid werk en de functie of het takenpakket.

Tabel: Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid? [meerdere antwoorden mogelijk, telt niet op tot 100]

Aspecten	NL	Onderwijs	VO
Nee	54,8%	43,0%	41,3%
In hulpmiddelen of meubilair	18,5%	16,6%	14,8%
In werktijden	11,1%	11,7%	14,3%
In hoeveelheid werk	20,6%	35,5%	35,6%
In functie of takenpakket	11,1%	19,8%	23,3%
In opleiding of omscholing	5,7%	4,6%	4,5%
In toegankelijkheid tot het gebouw	1,1%	1,4%	1,6%
Andere aanpassingen	8,1%	9,7%	11,9%

3.1 Arbeidsomstandigheden en doorwerken

Werknemers in Nederland **willen** gemiddeld tot halverwege hun 65^e (64,3) doorgaan met werken. De leeftijd waarop men denkt door te **kunnen** werken is 64,4. Dat is iets hoger dan de leeftijd waarop men zou willen werken. In onderstaande tabel zijn ook de cijfers voor de sector onderwijs en het vo opgenomen. In het onderwijs lijkt men langer te willen doorwerken dan men aan denkt te kunnen.

Tabel: Gewenste en haalbaar geachte uittrede leeftijd

Uittrede leeftijd			
Gemiddelde leeftijd	NL	Onderwijs	VO
Tot waarop men wil doorwerken	64,3	64,7	64,7
Tot waarop men kan doorwerken	64,4	64,5	64,2

In 2011 werden deze vragen voor het eerst gesteld. Destijds lagen de genoemde leeftijden over de hele linie lager. Voor het vo was dat: 63,9 jaar voor willen doorwerken en 63,3 voor de leeftijd waarop men dacht door te kunnen werken. Sinds 2014 liggen de leeftijden vrijwel vast.

45-plussers is gevraagd onder welke omstandigheden zij tot op een hogere leeftijd **willen** en **kunnen** doorwerken dan dat zij nu voor ogen hebben. 31% van de werknemers in het vo weet niet tot op welke leeftijd zij zouden willen werken

Tabel: Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt?

Omstandigheden	NL	Onderwijs	VO
Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	25,6%	25,4%	25,5%
Minder uren of minder dagen per week werken	49,8%	53,9%	53,0%
Omscholing/bijtscholing	6,5%	5,4%	5,2%
Meer uitdaging of voldoening in het werk	11,1%	12,3%	14,0%
Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	28,0%	30,2%	28,5%
Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	10,6%	14,2%	15,0%
Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	6,8%	9,2%	9,2%
Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	6,6%	8,8%	7,7%
Betere gezondheid	14,1%	14,0%	16,2%
Andere omstandigheden	2,9%	4,5%	3,2%
Weet niet	10,9%	8,7%	7,5%
N.v.t.: Wil hoe dan ook niet langer doorwerken	23,6%	21,1%	21,9%

Er is tussen de sectoren geen verschil in de top 4 van antwoorden:

1. Vermindering van het aantal uren dat gewerkt moet worden.
2. Als stoppen met werken financieel onaantrekkelijk wordt.
3. Werkverlichting in fysiek of psychisch opzicht.
4. Wil hoe dan ook niet langer doorwerken.

De 45-plussers is ook gevraagd: "Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen?"

Tabel: Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen?

Omstandigheden	NL	Onderwijs	VO
Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	32,9%	33,2%	32,9%
Minder uren of minder dagen per week werken	55,8%	60,8%	61,5%
Omscholing/bijtscholing	7,2%	7,3%	5,8%
Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	13,0%	17,4%	17,8%
Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	8,6%	11,6%	9,4%
Betere gezondheid	17,0%	16,6%	19,5%
Andere omstandigheden	3,1%	4,1%	4,1%
Weet niet	19,2%	16,9%	16,5%
N.v.t.: Ben hoe dan ook in staat tot langer doorwerken	11,6%	8,4%	7,8%

Minder uren en lichter werk zijn voor 45-plussers de belangrijkste voorwaarden om langer te willen en kunnen doorwerken. Daarna is 'weet niet' – geen idee hebben wat nodig is om langer te kunnen doorwerken - het meest aangekruiste antwoord.

Omscholing / bijscholing en andere omstandigheden zijn de laatste zaken die men relevant acht om langer te willen en kunnen doorwerken.

4 Arbeidsverhoudingen

De wijze waarop men met elkaar in het werk omgaat, het organisatieklimaat en de onderliggende cultuur, kortom het sociale systeem speelt op verschillende manieren een rol in de relatie werk en gezondheid. De NEA informeert hoofdzakelijk naar wat mis kan zijn in de verhoudingen op het werk. Het gaat om ongewenst gedrag, discriminatie, conflicten maar ook om sociale ondersteuning en medezeggenschap.

4.1 Agressie, geweld en ander ongewenst gedrag

6,4% van de werknemers in het vo is van mening dat (aanvullende) maatregelen tegen Intimidatie, agressie, geweld of pesten door leidinggevende(n) of collega's, nodig is. In de onderwijssector ligt dat percentage iets lager (6,2%) zoals in de overige sectoren (5,9%).

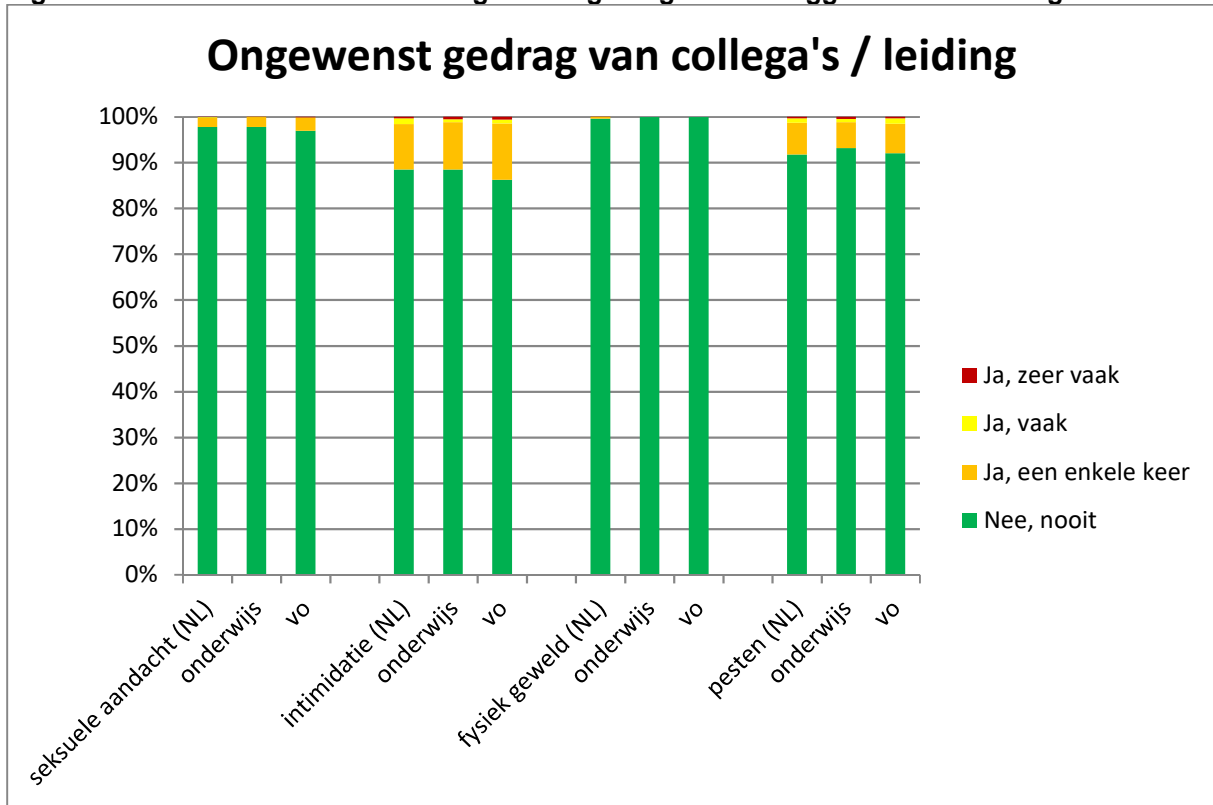
Intimidatie, agressie of pesten door leidinggevende(n) of collega's komt in het vo vaker voor dan in andere onderwijssectoren of in overige sectoren. 18,6% van de werknemers in het vo heeft een enkele keer of vaker te maken met een vorm van ongewenst gedrag. In het overige onderwijs is dat percentage 16,2% en in de overige sectoren 16,5%.

Werknemers werd gevraagd in welke mate men in de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met:

1. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?
2. Intimidatie door leidinggevenden of collega's?
3. Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?
4. Pesten door leidinggevenden of collega's?

Discriminatie op het werk komt met in de verschillende sectoren in vrijwel gelijke mate voor (vo: 6,5%, onderwijs: 5,4% en overig 5,7%). Leeftijdscriminatie is in het vo de meest genoemde reden (1,8%), gevolgd door discriminatie vanwege een niet nader genoemde reden (1,7%). In ander sectoren en onderwijs is het andersom.

Figuur: Mate van voorkomen van ongewenst gedrag van leidinggevenden of collega's



Op de werkvloer komen conflicten voor. Hetzij met directe collega's, directe leidinggevenden of met de werkgever. Gevraagd is of men in de afgelopen 12 maanden een conflict heeft gehad (en met wie). De respons is voor alle sectoren vrijwel gelijk. 24% van de vo-werknemers zegt dat er een conflict met collega's was, 14% met een direct leidinggevende en 9% met een werkgever.

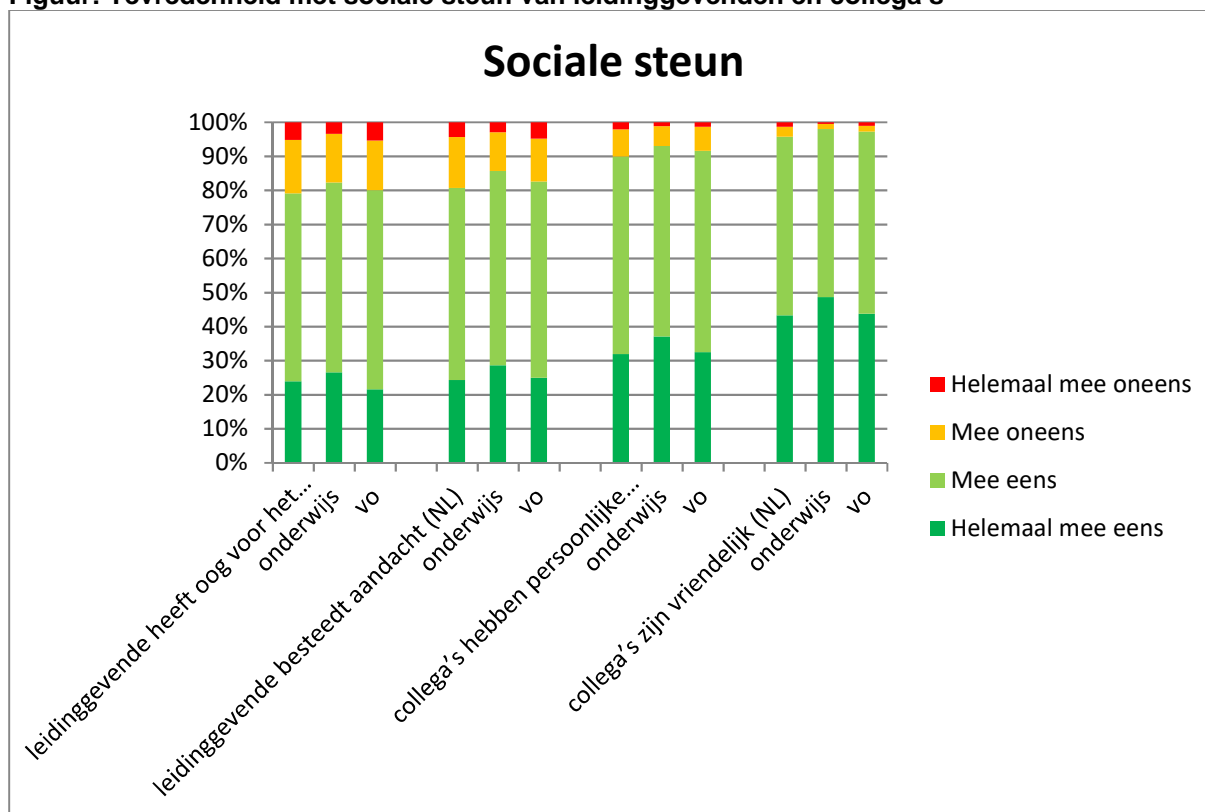
Over het algemeen zijn de conflicten kortdurend van aard. Het maakt echter verschil met wie men in conflict is. Ongeveer 90% van de conflicten met collega's is kortdurend van aard. Conflicten met de direct leidinggevende zijn in 85% van de gevallen kortdurend en conflicten met de werkgever zijn in 80% van de gevallen kortdurend van aard. Hoewel de exacte percentages over de jaren fluctueren, blijken conflicten met collega's vaker kortdurend van aard dan conflicten met de werkgever.

4.2 Sociale steun leiding en collega's

Werknemers is gevraagd hoe tevreden zij zijn met leidinggevenden, dat hoeft dus niet de eigen leidinggevende te zijn. 80% van de Nederlandse werknemers is tevreden tot heel tevreden met de leidinggevenden. In het onderwijs ligt dat percentage op eenzelfde niveau 80% en in het vo met 77% iets lager.

Over het algemeen ervaren werknemers in het onderwijs en in het vo iets meer sociale steun van collega's dan in de overige sectoren. Sectoren verschillen nagenoeg niet voor wat betreft de sociale steun die werknemers van hun direct leidinggevenden ervaren.

Figuur: Tevredenheid met sociale steun van leidinggevenden en collega's



Sociale steun is bevraagd met de stellingen:

1. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.
2. Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg.
3. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me.
4. Mijn collega's zijn vriendelijk.

Meer dan in de overige sectoren stimuleren leidinggevenden in het onderwijs de ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

Tabel: Mate van stimulering door leidinggevende bij (verdere) ontwikkeling

Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?	NL	Onderwijs	VO
Nee	25,4%	13,4%	14,7%
Ja, in beperkte mate	50,9%	53,4%	56,6%
Ja, in grote mate	23,7%	33,1%	28,7%

4.3 Medezeggenschap en vertegenwoordiging

Meer dan in andere sectoren zeggen respondenten dat er een vorm van formele medezeggenschap is. In het vo 93,6%, andere onderwijssectoren 86,4% en in de overige sectoren zegt 58,8% van de werknemers dat er een vorm van personeelsvertegenwoordiging is.

86,3% van de werknemers in het vo is tevreden tot heel tevreden met de vertegenwoordiging van hun

belangen door de MR. In de overige onderwijssectoren is dat percentage iets hoger 87,6% en in de overige sectoren nog iets lager (81,2%).

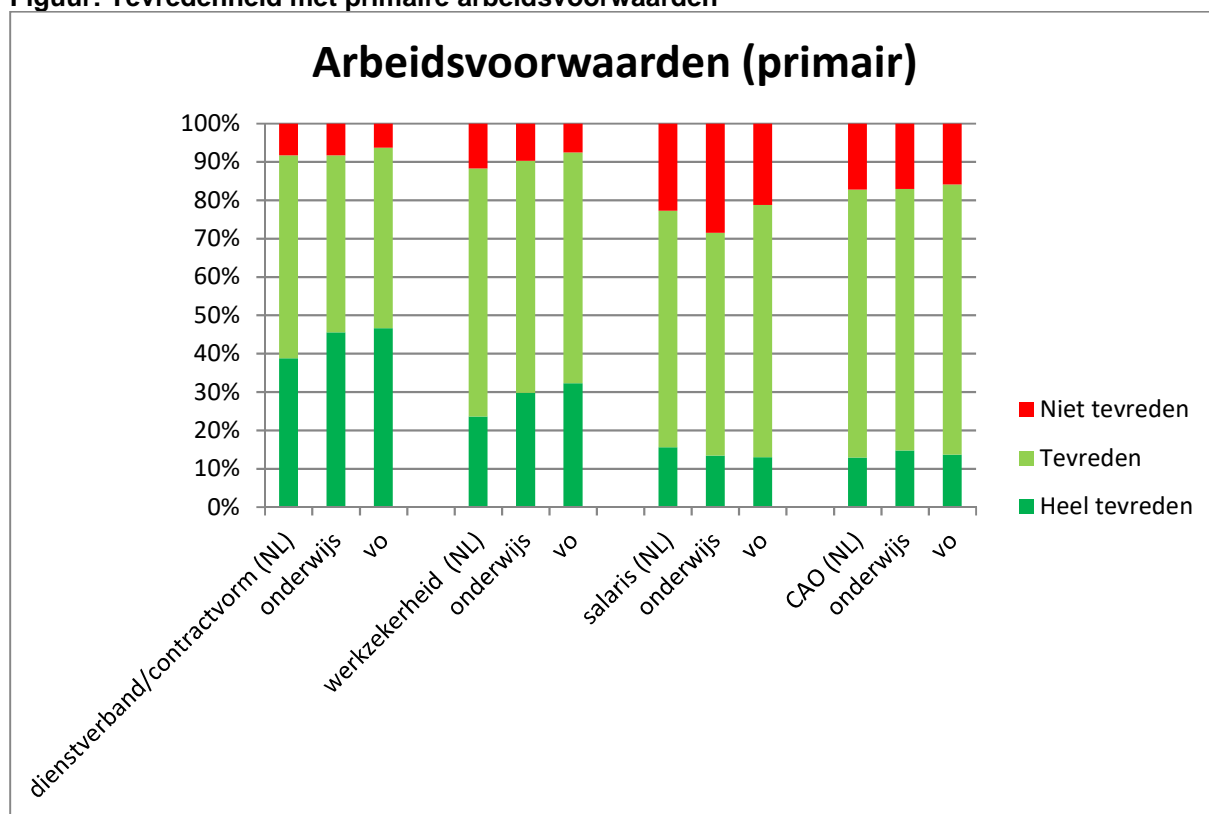
De tevredenheid met de vertegenwoordiging van de belangen door vakbonden ligt op een vergelijkbaar niveau; rond 82% van de werknemers is daarmee tevreden tot heel tevreden.

5 Arbeidsvoorwaarden

De NEA inventariseert de tevredenheid over de primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden met de vragen: "Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?"

1. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.).
2. Goede werkzekerheid.
3. Goed salaris.
4. De CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf.

Figuur: Tevredenheid met primaire arbeidsvoorwaarden



Uit de grafiek blijkt dat de verschillen tussen de sectoren niet bijzonder groot zijn en men meer tevreden is over het dienstverband en werkzekerheid dan over het salaris en de cao.

In veel cao's zijn afspraken gemaakt die het mogelijk moeten maken werk en privé (beter) met elkaar in balans te brengen en leer- en ontwikkelmogelijkheden bevorderen. Ook die aspecten zijn met de NEA bevestigd.

5.1 Werk-privé balans

Voor werknemers in het onderwijs is het lastiger om werk en privéleven met elkaar in balans te brengen dan voor werknemers in andere sectoren. Gevraagd werd: “Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?”. Bijna 48% van de werknemers in de overige sectoren beantwoordt deze vraag met “Nee, nooit”. Bijna 61% van de werknemers in het vo en 58% van de werknemers in de overige onderwijssectoren zegt familie- of gezinsactiviteiten nooit door het werk te missen of verwaarlozen.

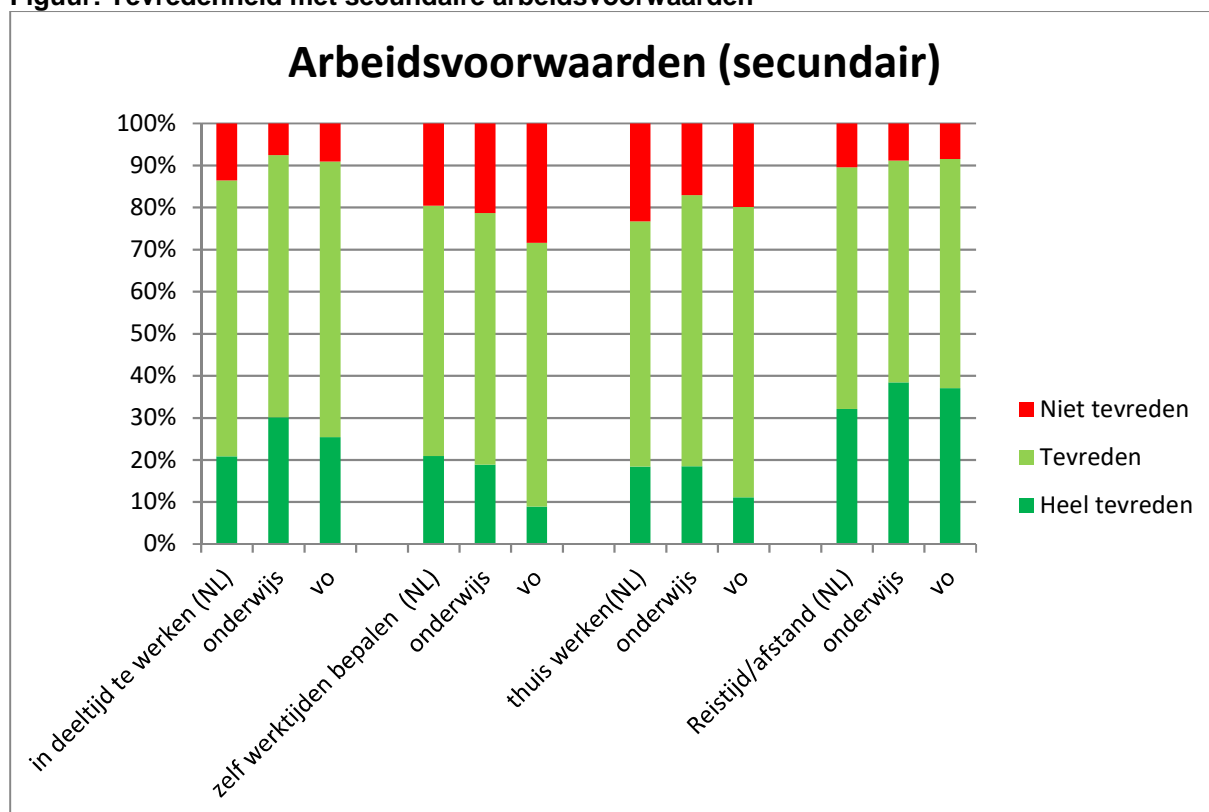
Andersom is de vraag ook gesteld: “Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?”. Ruim een kwart van de werknemers in de overige sectoren mist of verwaarloost werkzaamheden een enkele keer of vaker. In het vo en overige onderwijssectoren zegt een op drie werknemers een enkele keer of vaker werkzaamheden te verwaarlozen of missen. Meer werknemers in het onderwijs dan in de overige sectoren en thuis en op het werk activiteiten en verantwoordelijkheden te missen of verwaarlozen.

Welke mogelijkheden hebben werknemers om werk en privé met elkaar in balans te brengen? En hoe tevreden is men daarmee?

Gevraagd werd hoe tevreden men is met:

1. de mogelijkheid om in deeltijd te werken
2. de mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen
3. de mogelijkheid om thuis te werken

Figuur: Tevredenheid met secundaire arbeidsvoorwaarden



Met uitzondering van het verschil in tevredenheid over het zelf kunnen bepalen van werktijden, verschillen de sectoren onderlinge niet veel.

5.2 Leer- en ontwikkelmogelijkheden

'Bijblijven in het vak' is een belangrijke voorwaarde om inzetbaar te blijven, zich competent te voelen en gezond te blijven werken. Met tevreden over de mogelijkheid om te leren in het werk zit het in het onderwijs wel goed. 90% van de onderwijswerknemers is daarmee tevreden tot heel tevreden. Dat is meer dan de 82% in de overige sectoren.

In de paragraaf 'Sociale steun leiding en collega's' is al vermeld dat leidinggevenden in het onderwijs, meer dan hun collega's in overige sectoren, werknemers stimuleren kennis en vaardigheden te ontwikkelen.

Twee derde tot 70% (vo) van de onderwijswerknemers zegt in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus voor het werk te hebben gevolgd. In de overige sectoren ligt het gemiddelde op 51%. Iets meer werknemers in het onderwijs hebben behoefte om te leren (51%) dan werknemers in de overige sectoren (47%). In het onderwijs gaat het daarbij vooral om het huidige werk en de veranderingen daarin beter aan te kunnen terwijl werknemers in overige sectoren vooral behoefte hebben om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten.

6 Verzuim en burn-out

Werken brengt onvermijdelijk vermoeidheid met zich mee. Normaal gesproken herstelt men van die vermoeidheid waarna het werk hervat kan worden. Maar soms gaat het mis.

Zo beschouwd kunnen verzuim, werkstress en burn-outklachten worden opgevat als onbedoelde negatieve neveneffecten van werken en/of van een onvolledig of verstoord herstel. Aanpakken om verzuim, werkstress en burn-outklachten te voorkomen of terug te dringen omvatten idealiter zowel werk- als privé factoren.

6.1 Verzuim

Het ziekteverzuim in de onderwijssectoren ligt al jaren en structureel boven het landelijk gemiddelde. Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie als de gemiddelde duur van het verzuim liggen allen boven het landelijk gemiddelde. Het percentage werknemers dat zich in een jaar niet ziek meldt, de zogenaamde nul-verzuimers, ligt in het onderwijs onder het landelijk gemiddelde. Dat maakt het aannemelijk om te concluderen dat een deel van de verzuimoorzaken sector gebonden is. Meer informatie over verzuim in het vo is beschikbaar op de [Voion website](#).

6.2 Burn-out *gerelateerde klachten*

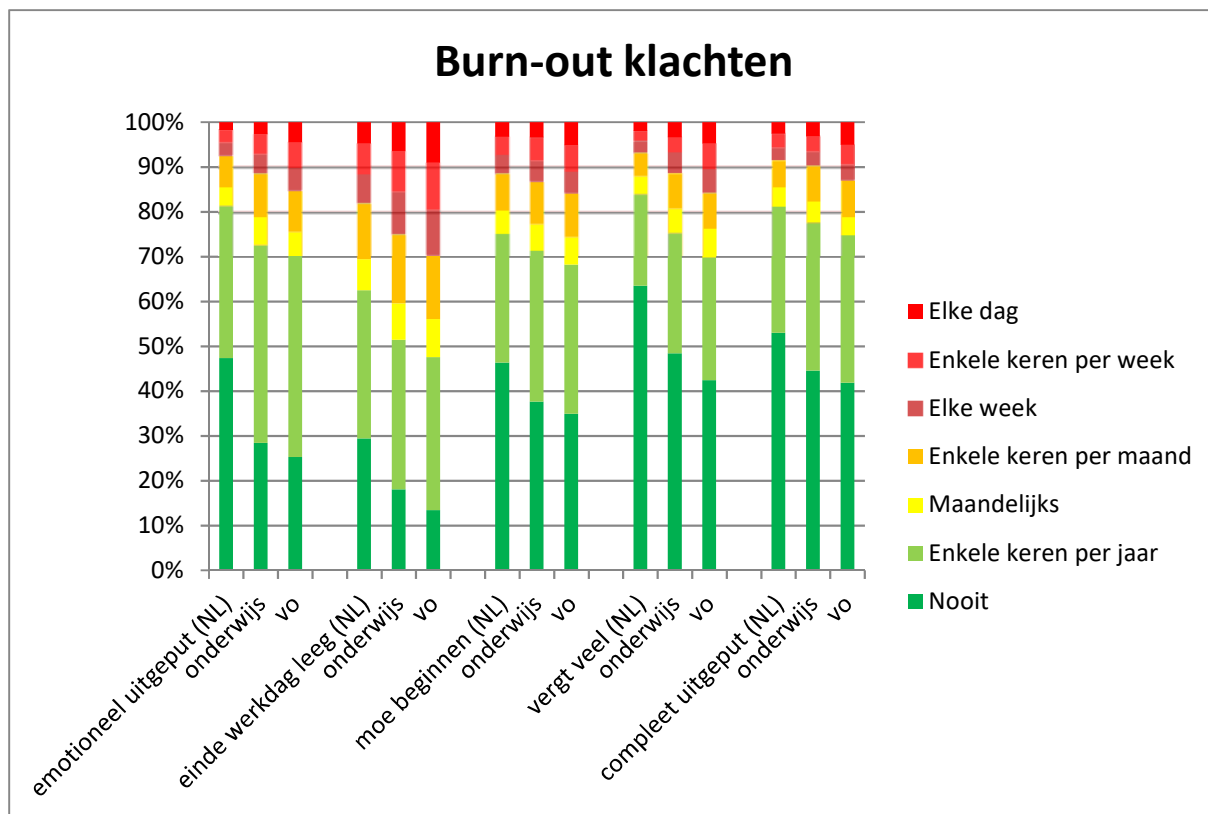
De NEA informeert specifiek naar burn-out gerelateerde klachten, dit is niet hetzelfde als een gediagnosticeerde burn-out.

Burn-out gerelateerde klachten kunnen worden opgevat als een signaal dat de belasting in of door het werk niet langer in balans is met wat iemand aankan. Hoeveel iemand aankan, is mede afhankelijk van (herstel in) de privésituatie en de mogelijkheden om werk en privé in balans te brengen of houden. Burn-out klachten komen in het vo (27%) vaker voor dan in de andere onderwijssectoren (22,4%). Burn-out klachten komen in de overige sectoren minder voor dan in de onderwijssectoren (16,1%).

De NEA bevat vijf stellingen over vermoeidheid / burn-out:

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

Figuur: Mate van voorkomen van burn-out gerelateerde klachten



Werknemers uit het vo scoren stelselmatig minder gunstig op stellingen over burn-out gerelateerde klachten. ‘Aan het einde van de werkdag leeg voelen’ en dat ‘het veel vergt om met mensen te werken’ springen er in negatieve zin uit.

In het vo voelt 9% van de werknemers zich aan het eind elke dag leeg, voor 10% is dat enkele keren per week het geval en voor nog eens 10% geldt dat zij het elke week voor komt dat zij zich aan het eind van de werkdag leeg voelen. Dus bijna 30% van de werknemers in het vo zegt zich minimaal een keer de week helemaal leeg te voelen. Dat zijn er meer dan de 21,7% in het overig onderwijs en 16,3% in de overige sectoren.

Elke zesde of zevende werknemer (15,3 – 15,9%) in het vo voelt zich minimaal elke week emotioneel uitgeput en of 's morgens nog moe en of dat het veel vergt om een hele dag met mensen te werken.

Over VOION

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van arbeidsmarkt, loopbaan, professionalisering en veilig, gezond en vitaal werken. Voion ondersteunt schoolbesturen, directies, P&O'ers, mr-en, arbocoördinatoren, maar ook docenten, oop'ers en sociale partners. Voion ontsluit kennis, doet onderzoek, ontwikkelt nieuwe instrumenten en adviseert en begeleidt scholen in (pilot)projecten. Ook initieert en faciliteert Voion netwerken op verschillende niveaus, publiceert good practices en biedt trainingen aan. Voion werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs, en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

www.voion.nl