

# Tevredenheid en vertrek van werknemers in het voortgezet onderwijs

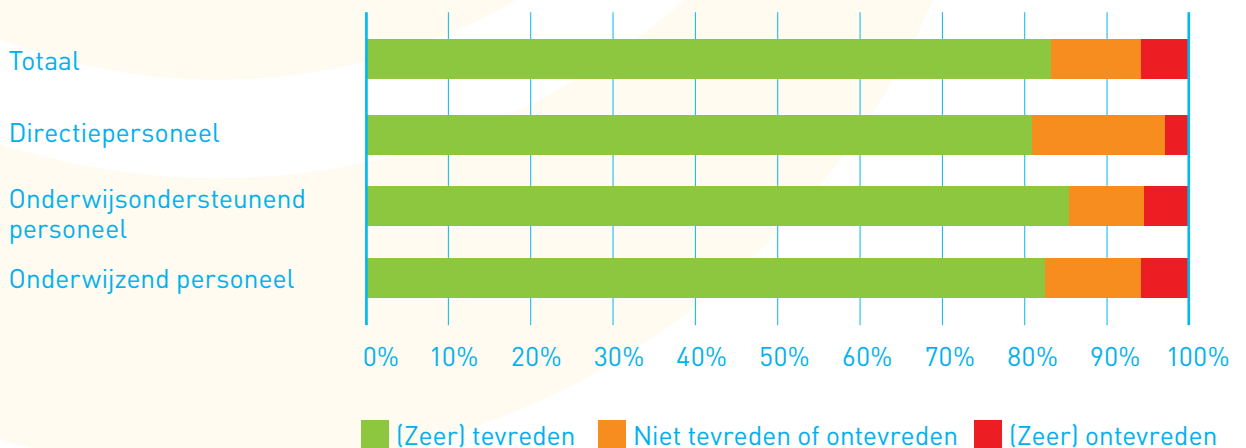
## Publieksversie

De tevredenheid van medewerkers is van grote invloed op hun werkprestaties en mobiliteit en daarmee op de kwaliteit van het onderwijs. Maar hoe is het gesteld met de tevredenheid van medewerkers in het voortgezet onderwijs? In hoeverre zijn medewerkers van plan om van baan te veranderen? En hoe valt hierop als school, bestuur of sociale partners te sturen?

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs, heeft opdracht gegeven deze vragen te onderzoeken. Dat onderzoek heeft plaatsgevonden aan de hand van gegevens uit de Werkmonitor, een enquête onder bijna 2.500 medewerkers uit het voortgezet onderwijs. De belangrijkste uitkomsten en aanbevelingen komen in deze publicatie aan bod.

## Tevredenheid

Personeel in het voortgezet onderwijs is overwegend tevreden. Op de vraag 'Hoe tevreden bent u, alles bijeengenomen, met uw baan?' antwoordt 83 procent met tevreden of zeer tevreden. Vergeleken met de meting in 2017 is de baantevredenheid een fractie afgenomen.



Figuur 1 - Baantevredenheid personeel voortgezet onderwijs (n=2.481)

Ook de **tevredenheid met het team** is hoog. Bijna 80 procent van het personeel in het voortgezet onderwijs is tevreden of zeer tevreden met het team waarin zij werken. De verschillen tussen onderwijzend-, ondersteunend- en directiepersoneel zijn minimaal.

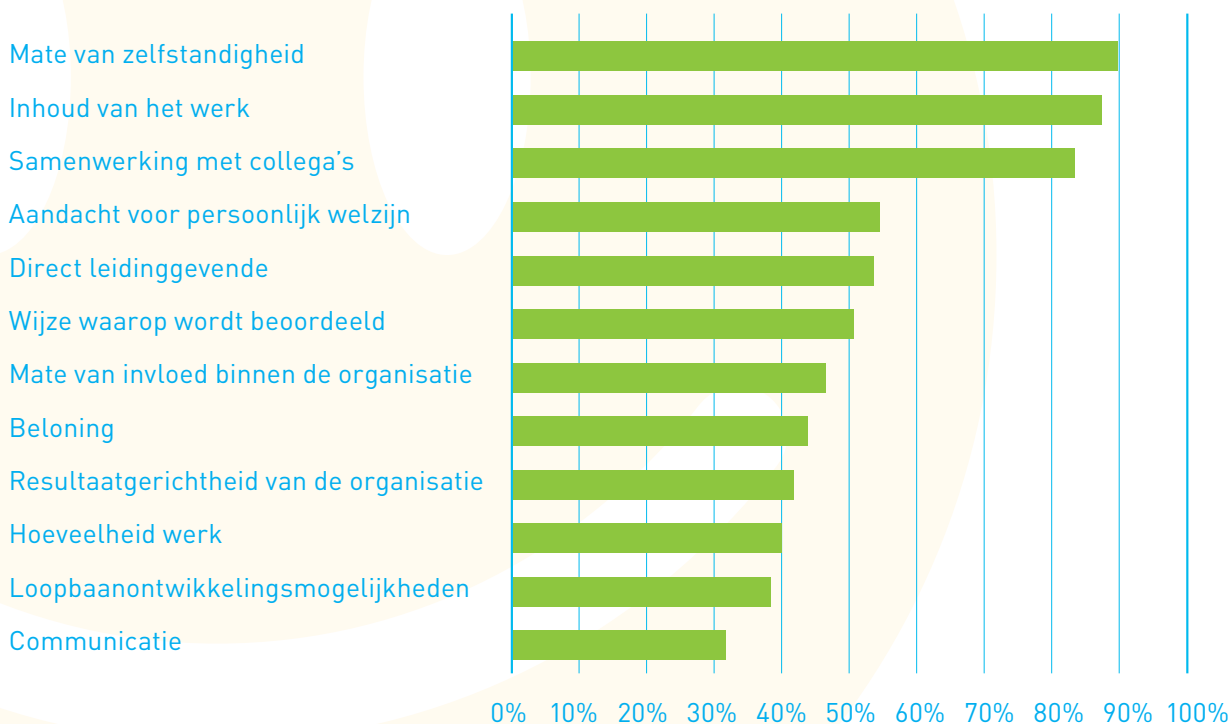
De **tevredenheid met de organisatie** is lager. Van het personeel in de sector geeft 54 procent aan tevreden of zeer tevreden te zijn met de organisatie. Een kwart is neutraal en één op de vijf medewerkers is ontevreden of zeer ontevreden met de organisatie. In 2015 was 63 procent tevreden met de organisatie en in 2017 was dit 68 procent. Ten opzichte van eerdere metingen is dus sprake van een daling.

Werknemers zijn ook gevraagd naar hun **tevredenheid met specifieke aspecten van het werk**. Figuur 2 hieronder laat zien dat de tevredenheid hoog is wat betreft:

- De mate van zelfstandigheid,
- de inhoud van het werk en
- de samenwerking met collega's.

Waar medewerkers het minst tevreden mee zijn, is:

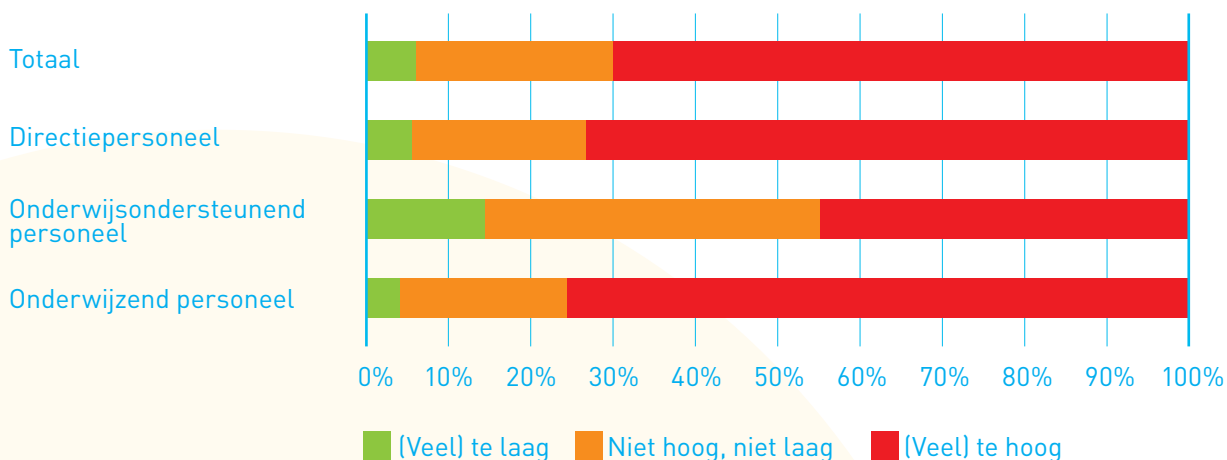
- de hoeveelheid werk,
- de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en
- de informatievoorzieningen en communicatie binnen de organisatie.



**Figuur 2 - Tevredenheid met werkbelevingsaspecten personeel voortgezet onderwijs (n=2.481)**

## Werkdruk

Zeven op de tien medewerkers in het voortgezet onderwijs ervaart de werkdruk op school als hoog of veel te hoog. Onderwijzend personeel rapporteert het vaakst een hoge of te hoge werkdruk (76%). Een hogere werkdruk hangt samen met een lagere baantevredenheid.



Figuur 3 - Werkdruk en baantevredenheid personeel voortgezet onderwijs (n=2.481)

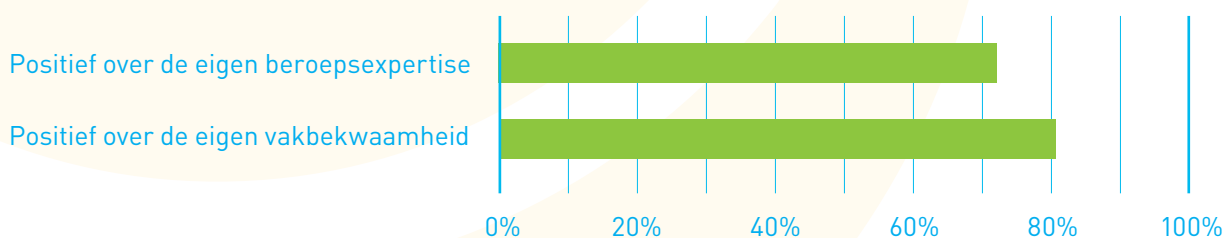
## Bevlogenheid

Twee derde van het personeel is bevlogen. Zij zijn het eens met stellingen als:

- 'Mijn werk inspireert me',
- 'Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben' en
- 'Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan'.

## Beroepsexpertise en vakbekwaamheid

Over de eigen beroepsexpertise en vakbekwaamheid zijn werknemers in het voortgezet onderwijs overwegend positief. Beroepsexpertise gaat over de eigen competenties, vakbekwaamheid heeft betrekking op het blijven en voortdurend ontwikkelen in het eigen vak. Ruim zeventig procent oordeelt positief over hun beroepsexpertise, ruim tachtig procent is positief over hun vakbekwaamheid.



Figuur 4: Beroepsexpertise en vakbekwaamheid

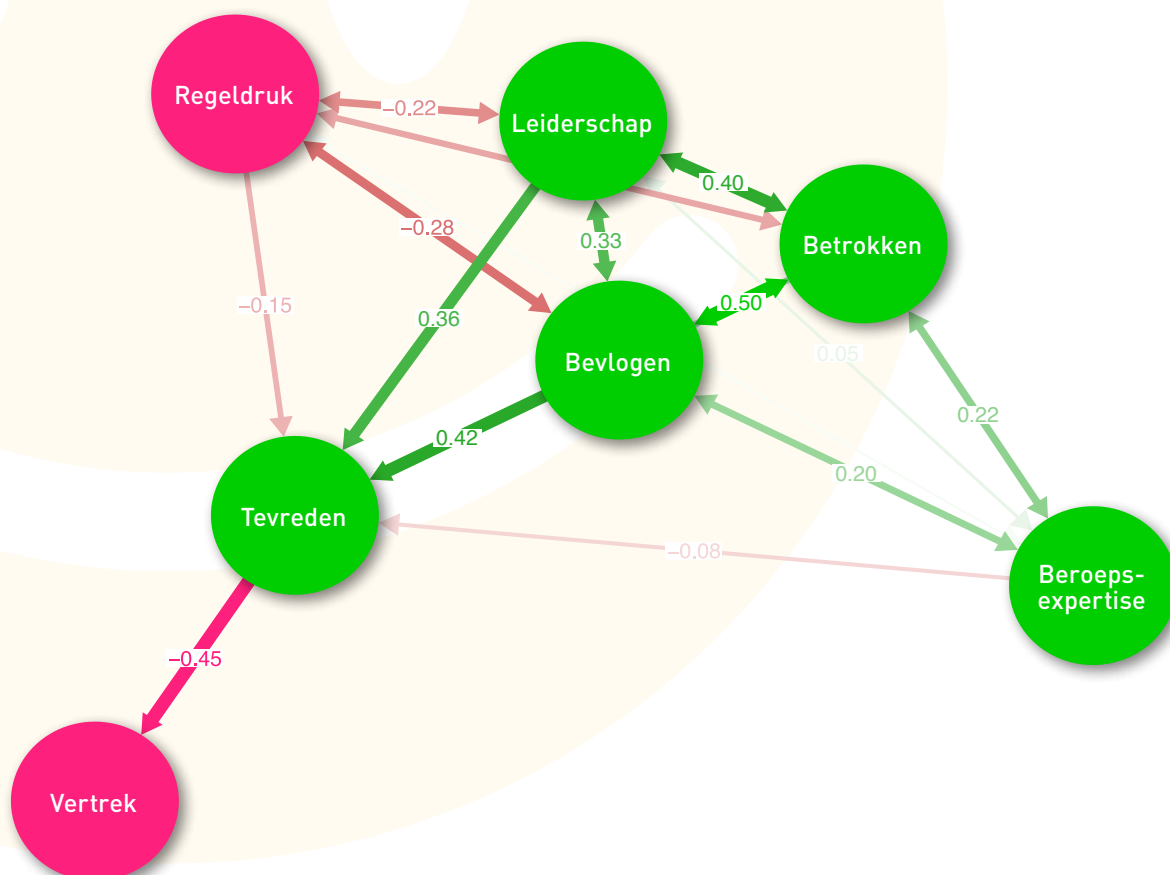
## Vertrek

- Bijna acht procent van de bevroegde werknemers is in het meetjaar (2018) van werkgever veranderd. Daarnaast is ruim acht procent niet van werkgever, maar wel van functie veranderd.
- De top vijf van vertrekredenen die het meest genoemd worden, zijn:
  - het verlopen van een tijdelijk dienstverband (15%),
  - de werkwijze en cultuur van de organisatie (12%),
  - de behoefte van een werknemer om iets nieuws of iets anders te gaan doen (11%),
  - de leidinggevende (7%),
  - loopbaanmogelijkheden (7%).
- Bijna één op de vijf werknemers in het voortgezet onderwijs was op het moment van enquêteren op zoek naar een andere functie (19%).
  - Van hen is een groot deel (43%) op zoek naar een functie binnen het voortgezet onderwijs.

## Verband tussen verschillende werkaspecten, tevredenheid en vertrekintentie

Tevredenheid, samen met verschillende aspecten die tevredenheid beïnvloeden, heeft een sterke relatie met de intentie om te vertrekken in de huidige functie. Deze sterke relatie tussen tevredenheid en vertrekintentie blijkt uit een multivariate analyse. De uitkomsten van deze analyse zijn samengevat in onderstaande figuur.

Samengevat laat de figuur zien dat een hogere tevredenheid gepaard gaat met een lagere geneigdheid om te vertrekken. Meer bevoegen draagt sterk bij aan de tevredenheid. Een positief oordeel over de leidinggevende leidt ook tot meer tevredenheid. Werknemers die positief oordelen over hun betrokkenheid en eigen beroepsexpertise zijn ook tevredener, maar dit is een indirect effect. Tenslotte heeft regeldruk een negatief effect op tevredenheid (een uitgebreide toelichting op de figuur staat in het [onderzoeksrapport](#)).



Figuur 5: Verband tussen verschillende werkaspecten, tevredenheid en vertrekintentie

## Aanbevelingen

### Tevredenheid met de organisatie

- Een hogere organisatietevredenheid kan zorgen voor een sterkere binding van werknemers aan de eigen organisatie. Dit kan de uitstroom van personeel verlagen. Verbetering op dit vlak kan er ook voor zorgen dat baanzoekers de organisatie aantrekkelijker vinden.
  - De werkwijze en cultuur van de organisatie is de meest genoemde reden om op zoek te gaan naar een andere baan en daarom een aandachtspunt voor verbeteracties.
  - Informatievoorziening en communicatie scoren laag. Inzetten op betere informatievoorziening en interne communicatie kan leiden tot een hogere tevredenheid met de organisatie.
- Ruim een derde van het personeel ervaart een hoge regeldruk. Ze ervaren regels en procedures als tijdrovend en belemmerend. Minder regeldruk draagt bij aan de tevredenheid met de organisatie. Een aanbeveling is om te investeren in minder regeldruk.

### Werkdruk

- Driekwart van de bevroegde docenten vindt de werkdruk hoog of te hoog. Hoewel er binnen het voortgezet onderwijs aandacht is voor dit onderwerp, laat deze uitkomst zien dat werkdruk een 'veelkoppig monster' is en het van belang is om aandacht te blijven geven aan dit onderwerp.

### Loopbaanmogelijkheden

- De tevredenheid over loopbaanmogelijkheden is laag. Mogelijk is sprake van onbekendheid met mogelijkheden en helpt communicatie over met name horizontale ontwikkelingsmogelijkheden de tevredenheid te vergroten.

## Toelichting op onderzoek

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs heeft opdracht gegeven om de tevredenheid en mobiliteit in de sector in kaart te brengen. Het onderzoek maakt gebruik van data uit de Werkmonitor, een grootschalige enquête onder medewerkers in de publieke sector die tweemaaljaarlijks wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De belangrijkste uitkomsten en aanbevelingen komen in deze publicatie aan bod. Meer gedetailleerde informatie over het onderzoek leest u in het [Rapport Tevredenheid en vertrek van werknemers in het voortgezet onderwijs](#).

### Disclaimer

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

April 2020

## www.voion.nl

Voion is een initiatief van de sociale partners in het voortgezet onderwijs.  
Onze terreinen: onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

