

# Factsheet

## Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2021 - voortgezet onderwijs

Juni 2022

Tevredenheid	Management	Docenten	Overig personeel
Alles bij elkaar genomen ben ik (zeer) tevreden met mijn werk	88,4%	81,5%	85,5%
Alles bij elkaar genomen ben ik (zeer) tevreden met mijn arbeidsomstandigheden	83,8%	75,2%	81,6%

Veruit de meeste werknemers in het voortgezet onderwijs zijn (zeer) tevreden met het werk en met de arbeidsomstandigheden. In vergelijking met de andere functiegroepen, zijn er relatief minder docenten die net zo tevreden zijn als collega's in management- en overige functies. Voor de vo-sector als geheel is de tevredenheid met het werk even hoog als in 2020 (82,7%). De tevredenheid met de arbeidsomstandigheden is in 2021 licht gestegen met 2,4 procentpunt naar 77,0% ([zie NEA 2021 Tabellen sector onderwijs](#)).

Risicofactoren psychosociale arbeidsbelasting	Management	Docenten	Overig personeel
Lage autonomie	20,1%	75,2%	36,8%
Hoge kwantitatieve taakeisen	71,3%	45,6%	31,7%
Emotioneel zwaar werk	20,9%	28,2%	9,2%
Weinig sociale steun van de leidinggevende	6,1%	12,2%	10,1%
Weinig steun van collega's	1,1%	1,5%	1,8%

De risicofactoren voor psychosociale arbeidsbelasting (b)lijken samen te hangen met de functie. Veel meer docenten dan medewerkers met een leidinggevende- of ondersteunende functie, geven aan niet vaak te kunnen bepalen hoe zij hun werk doen noch het werktempo, noch de volgorde van werkzaamheden (lage autonomie).

Voorals medewerkers met een leidinggevende functie zeggen dat hun werk veel van hen eist (kwantitatieve taakeisen zoals veel werk in een hoog tempo).

Beduidend minder medewerkers in de functiegroep 'overig personeel' zegt dat het werk vaak emotioneel zwaar is. Een deel van hen heeft functies waarin zij niet direct met leerlingen en ouders in contact komen. Mogelijk verklaart dat het verschil met de andere functiegroepen. Gelukkig zegt maar een klein deel van de medewerkers weinig sociale steun van de leidinggevende te ontvangen en vrijwel niemand zegt weinig steun van collega's te krijgen. Sociale steun 'dempt' de overige risicofactoren enigszins.

Ongewenst gedrag	Management	Docenten	Overig personeel
Vanuit leerlingen, ouders en andere derden	44,2%	34,9%	22,7%
Vanuit leidinggevenden of collega's	17,0%	16,4%	15,3%

Ongewenst gedrag, m.n. intimidatie en pesten ([zie NEA 2021 Tabellen sector onderwijs](#)), komt vooral vanuit de leerlingen, ouders en andere derden op school. Procentueel meer 'managers' dan docenten zeggen te maken te hebben met ongewenst gedrag. Ook is er in de vo-sector – in vergelijking met overige sectoren in Nederland – relatief veel ongewenst gedrag vanuit leiding en/of collega's; 16,2% respectievelijk 13,3% ([zie NEA 2021 Tabellen sector onderwijs](#)).

Verzuim en gezondheid	Management	Docenten	Overig personeel
Verzuimpercentage afgelopen jaar*	2,16%	4,92%	4,46%
Geschat aantal werkdagen verzuimd afgelopen jaar	4,46%	8,22%	7,90%
Burn-outklachten	18,3%	29,2%	15,2%
Klachten tijdens laatste verzuim zijn (gedeeltelijk) werk gerelateerd	25,7%	33,0%	21,6%

\* Berekend over zelf gerapporteerd verzuim (deeltijd gecorrigeerd)

Hoge werkdruk zonder (voldoende) regelmogelijkheden, emotioneel zwaar werk en sociale onveiligheid kunnen uiteindelijk leiden tot klachten en verzuim. Het verzuim in het vo blijkt, ook uit DUO-cijfers, ieder jaar weer hoog te zijn in het vo. De burn-outklachten springen daar, met name bij docenten, bovenuit. In de vo-sector als geheel geeft 25,5% aan burn-outklachten te ervaren, tegen 19,2% in de overige onderwijssectoren en 17,0% in de rest van Nederland ([zie NEA 2021 Tabellen sector onderwijs](#)).

Inzetbaarheid	Management	Docenten	Overig personeel
Kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij huidige werk	75,3%	64,0%	60,8%
Gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk	96,1%	93,5%	92,0%
Gemakkelijk kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk	94,9%	85,4%	91,6%
Opleiding of cursus gevolgd afgelopen 2 jaar	68,9%	66,6%	48,3%

De kennis en vaardigheden blijken niet altijd even goed aan te sluiten bij het huidige werk. Daarbij is er veel vaker sprake van teveel kennis en vaardigheden (overkwalificatie) dan te weinig. Hoe lager de functie, hoe vaker dit voorkomt. De fysieke eisen van het werk lijken over het algemeen geen groot probleem in het vo; de psychische eisen zijn voor docenten wel vaker een punt van aandacht. Opvallend is verder dat slechts een klein deel van het overig personeel een opleiding of cursus heeft gevolgd de afgelopen twee jaar.

Employability en mobiliteit	Management	Docenten	Overig personeel
Gemakkelijk ander werk kunnen krijgen	96,2%	86,4%	87,3%
Nagedacht over ander werk afgelopen jaar	44,5%	45,5%	37,5%
Iets ondernomen om ander werk te vinden afgelopen jaar	23,7%	21,7%	19,6%

De werknemers in het vo zijn optimistisch over hun employability; een groot deel denkt makkelijk ander werk te kunnen krijgen. In het kader van de tekorten is het alarmerend dat bijna de helft van de docenten daar ook over nadenkt en meer dan een op de vijf daadwerkelijk actie onderneemt.

Doorwerkleeftijd	Management	Docenten	Overig personeel
Tot welke leeftijd willen doorwerken	64,7	64,2	64,2
Tot welke leeftijd (fysiek en geestelijk) in staat zijn om door te werken	65,2	63,6	65,1

Als enige functiegroep in het vo geven docenten aan dat zij fysiek en geestelijk niet in staat zullen zijn om te kunnen doorwerken tot de leeftijd waarop zij willen stoppen met werken. Minder werken en (fysiek en/of psychisch) lichter werk zijn de meest genoemde maatregelen waardoor werknemers langer willen en kunnen doorwerken ([zie NEA 2021 Tabellen sector onderwijs](#)). Na een stijging van de gewenste en verwachte doorwerkleeftijd in 2019 en 2020, is er in 2021 een daling te zien ([zie NEA 2021 Tabellen sector onderwijs](#)).

Arbo-maatregelen	Management	Docenten	Overig personeel
Nodig t.a.v. werkdruk	54,3%	73,0%	46,2%
Nodig t.a.v. ongewenst gedrag van leerlingen, ouders en andere derden	11,1%	16,4%	9,7%
Nodig t.a.v. virussen, bacteriën en schimmels	14,2%	20,1%	11,5%
Nodig t.a.v. de luchtkwaliteit*	--	37,5%	21,6%

\* Voor het management is dit thema niet gevuld

Veel meer docenten dan 'managers' zeggen dat maatregelen tegen werkdruk nodig zijn. Als werkdruk alleen zou worden veroorzaakt door hoge kwantitatieve taakeisen, dan zou de verwachting zijn dat juist meer 'managers' dan docenten maatregelen nodig zou vinden. Een verklaring kan zijn dat docenten onvoldoende regelmogelijkheden (autonomie) hebben om geen last te ondervinden van de kwantitatieve taakeisen.

Een soortgelijke 'omkering' doet zich voor bij maatregelen tegen ongewenst gedrag. Docenten hebben waarschijnlijk, vanwege hun functie, op een andere manier dan 'managers' te maken met grensoverschrijdend gedrag.

Bron: [NEA 2021 Tabellen sector onderwijs, TNO mei 2022.](#)