

## **Beschrijving van de bevindingen en implicaties volgens TNO naar aanleiding van de nadere beschouwing van de NEA 2008**

In opdracht van Arbo-VO heeft TNO de resultaten van de NEA 2008 uitgediept op zoek naar voor het voortgezet onderwijs (vo) relevante resultaten.

De navolgende tekst is een bewerking van de toelichting die Lando Koppes & Irene Houtman 1 april 2010 gaven bij de presentatie van de resultaten van de uitdieping van de NEA 2008. De bewerking betreft in hoofdzaak aanvullingen. Zo zijn de grafieken van TNO en een beschrijving van de respons aan het document toegevoegd. Verder is de oorspronkelijke tekst voor wat betreft de weergave van feiten en resultaten geheel intact gelaten.

TNO vergeleek vier groepen met de gemiddelde Nederlandse werknemer (n=22.025):

- 1.981 werknemers in het onderwijs
- 470 werknemers in het voortgezet onderwijs
- 389 docenten in het secundair onderwijs
- 284 OOP in het secundair onderwijs

De vier groepen werden vergeleken op 36 kern-indicatoren in 6 categorieën:

- Achtergrondkenmerken
- Kenmerken van de arbeidssituatie
- Benodigde maatregelen
- Gezondheid
- Tevredenheid
- Doorwerken tot 65 jaar

Vanwege een te geringe 'celvulling' is het OP en OOP uit het vo aangevuld met OP en OOP uit het mbo. Vandaar dat bij analyses op functieniveau gesproken wordt over 'docenten in het secundair onderwijs' en 'OOP in het secundair onderwijs'.

### **Aantal respondenten**

De respons op de NEA 2008 is als volgt:

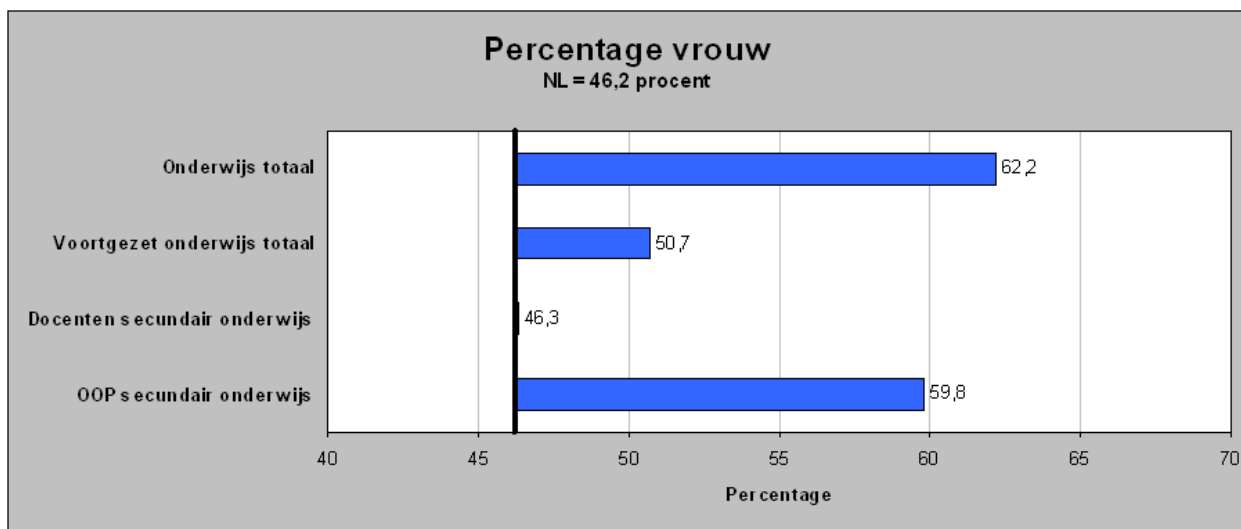
<b>n</b>	<b>Onderwijssector</b>
48	80000 Onderwijs
809	80100 Primair onderwijs voor leerplichtigen en speciaal onderwijs
247	80210 Voortgezet onderwijs
38	80211 HAVO en VWO
74	80212 Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
13	80213 Praktijkonderwijs
98	80214 Brede scholengemeenschappen voor voortgezet onderwijs
171	80220 Middelbaar beroepsonderwijs en educatie
2	80221 Middelbaar beroepsonderwijs
31	80222 Educatie
450	80300 Tertiair onderwijs
<b>1981</b>	<b>totaal aantal respondenten</b>

## Lezen van de grafieken

Let bij het lezen van de grafieken op de schaalverdeling. Deze is niet voor alle grafieken gelijk. Soms kan een klein verschil door de keuze van de schaalverdeling groot lijken. Dit neveneffect komt vaker voor bij de vergelijking van bijvoorbeeld functiegroepen.

In elke grafiek is een vetgedrukte verticale lijn opgenomen. Dit is de score van de gemiddelde Nederlandse werknemer. De balken links en rechts van die vetgedrukte verticale lijn zijn scores van respectievelijk het onderwijs totaal, voortgezet onderwijs totaal, docenten secundair onderwijs en OOP secundair onderwijs.

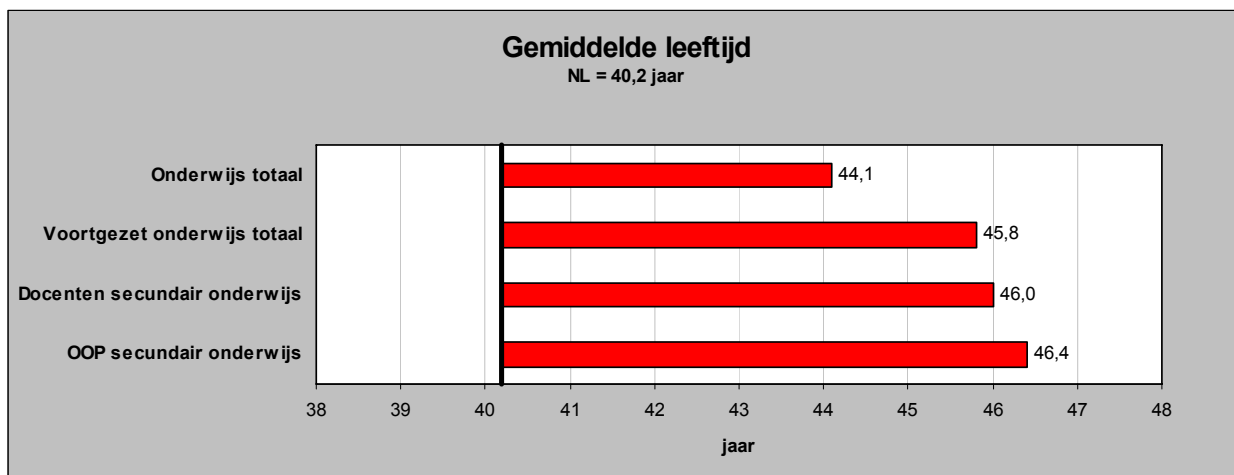
## Achtergrondkenmerken



Grafiek 1: Geslacht

- Er werken veel vrouwen in het onderwijs vergeleken met het Nederlands gemiddelde (62,2 vs. 46,2%).
- In het secundair onderwijs geldt dat alleen voor het OOP. Het percentage vrouwen ligt hier op bijna 60%. Onder docenten in het secundair onderwijs werken procentueel ongeveer hetzelfde aantal vrouwen als in de totale Nederlandse werknemerspopulatie (46,3 vs. 46,2%)

Implicaties: Een hoger percentage vrouwen gaat veelal samen met meer ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Ook werken vrouwen vaak tot op minder hoge leeftijd door, waardoor de vervangingsvraag eerder aan de orde is.



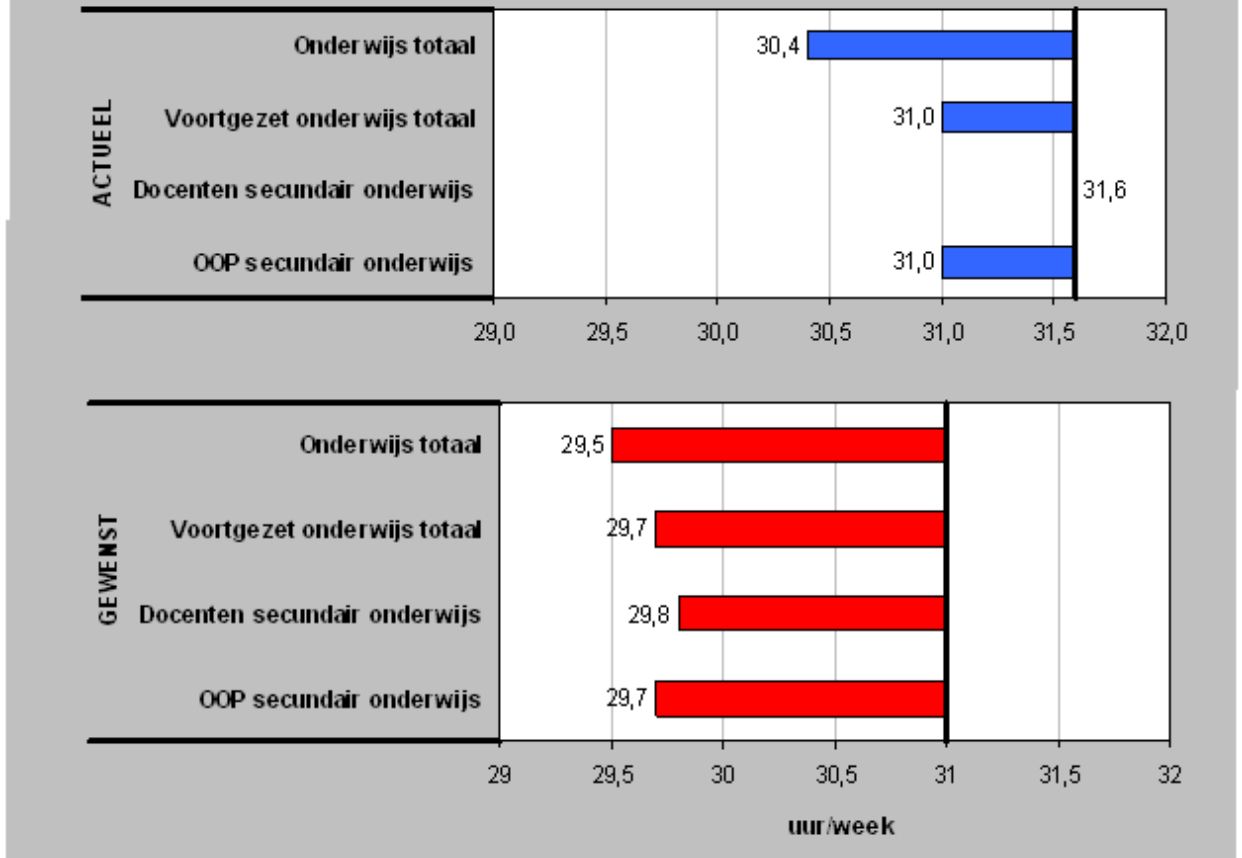
**Grafiek 2: Leeftijd**

- Werknemers in het onderwijs zijn gemiddeld bijna 4 jaar ouder dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (44,1 vs. 40,2 jaar).
- Een beperkt deel van dit leeftijdsverschil wordt verklaard door kwalificatieniveau. Van de Nederlandse werknemers heeft 30% een HBO- of WO-opleiding voltooid terwijl dat in het onderwijs 75% is. Slechts 5% van de werknemers in het onderwijs is jonger dan 25 jaar (tegen 12,5% in andere sectoren).
- Het grootste deel van het verschil in gemiddelde leeftijd tussen Nederland en het onderwijs kan echter niet door kwalificatie-eisen verklaard worden. Zo ligt ook het aandeel 25-44 jarigen in het onderwijs zo'n 10% lager dan in andere sectoren. Dit lijkt eerder een gevolg van een beperkte instroom van recentelijk afgestudeerden in het onderwijs de afgelopen 20 jaar, of van een korte verblijfsduur van deze groep in de sector.
- In het VO ligt de gemiddelde leeftijd -met 45,8 jaar- nog hoger dan in de gehele sector Onderwijs.

Implicaties: De huidige situatie is zorgwekkend. Dit geldt voor het VO nog sterker dan voor het onderwijs als geheel. Het huidige tekort aan arbeidskrachten in de sector zal in de komende 10 jaar sterk toenemen door de natuurlijke uitstroom van de grote groep oudere werknemers. Meer dan een kwart (27,6%) van de werknemers in het secundair onderwijs is 55 jaar of ouder en zal de komende 10 jaar gaan stoppen met werken. Bij de vervanging van deze werknemers zal men rekening moeten houden met een toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt. Het is wat dit betreft alle zeilen bijzetten en alle kansen benutten. Bij het benutten van kansen dient ook gedacht te worden aan de grote groep personen die in de afgelopen 25 jaar zijn opgeleid voor het onderwijs, maar daar nu niet werken. Anderzijds is ook van belang om de huidige generatie zo lang mogelijk gemotiveerd en gezond aan het werk te houden. Kansen zijn er ook in het efficiënter maken van het onderwijsproces, onder andere met ICT-innovaties. De ontgroening van de Nederlandse bevolking en de daardoor krimpende groep leerlingen zal slechts een beperkte compensatie bieden tegen de komende krapte aan arbeidskrachten. De ontgroening vindt met name buiten de stedelijke gebieden plaats. Hierdoor zal de krapte aan arbeidskrachten vooral binnen de stedelijke gebieden gevoeld worden.

## Omvang contract

actueel NL = 31,6 uur/week  
 gewenst NL = 31,0 uur/week

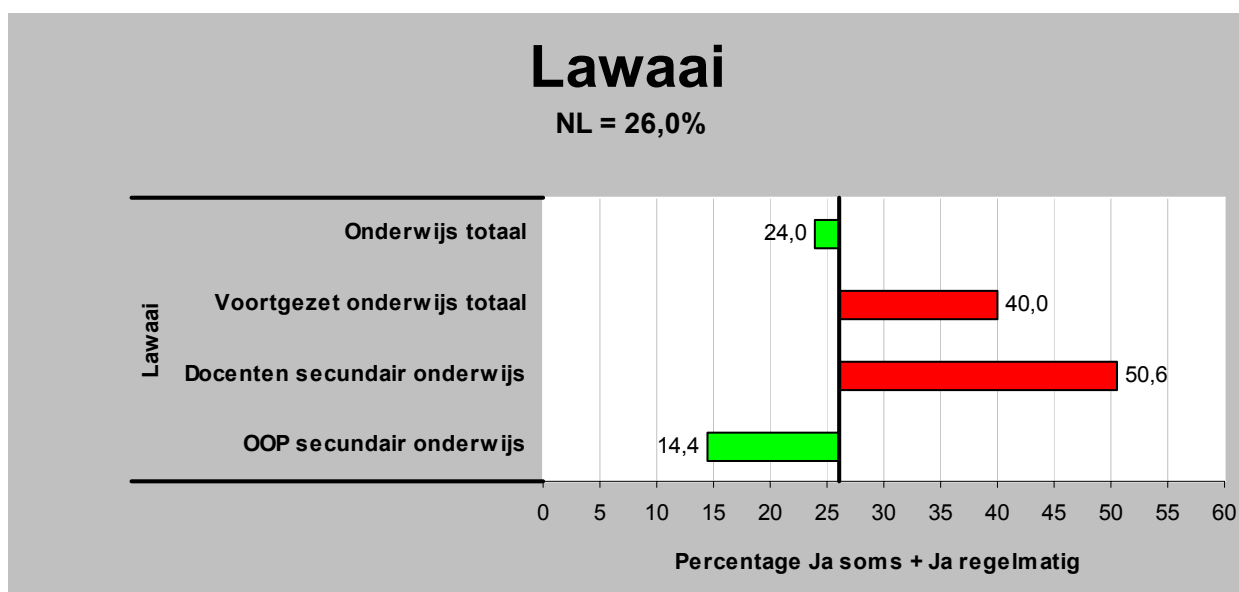


Grafiek 3: Actuele en gewenste contractomvang

- Het arbeidscontract van werknemers in het VO telt gemiddeld genomen 0,6 uur minder per week in vergelijking met het Nederlandse gemiddelde van 31,6 uur/week. Dat geldt echter niet voor de docenten in het secundair onderwijs, die contractueel gemiddeld 31,6 uur werken, hetgeen overeenkomt met het Nederlandse gemiddelde.
- De gemiddelde Nederlandse werknemer wil een arbeidscontract van 0,6 uur minder dan dat hij momenteel heeft (31,0 vs. 31,6). Binnen het onderwijs wil men eveneens liever minder uur werken dan men feitelijk doet. Het verschil tussen de gewenste en actuele contractomvang is in het onderwijs groter dan gemiddeld. Het loopt van 0,9 uur bij het onderwijs totaal, tot 1,8 uur/week bij de docenten in het secundair onderwijs. De docenten in het secundair onderwijs (actueel: 31,6 uur/week, gewenst: 29,8 uur/week) laten dus een grote discrepantie zien tussen de actuele en gewenste contractomvang.

Implicaties: Werknemers willen gemiddeld gezien graag minder uren werken, waarbij vooral docenten in het secundair onderwijs een verhoudingsgewijs grote discrepantie laten zien tussen de actuele en gewenste contractomvang. Wij veronderstellen dat de zware arbeidsomstandigheden van docenten in het secundair onderwijs (zoals uit de volgende tabellen zal blijken) hierbij een rol speelt. Het is niet duidelijk wat de docenten weerhoudt om daadwerkelijk minder uren te gaan werken. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het inkomen, of aan de bevoeggenheid voor het vak.

## Kenmerken van de arbeidssituatie



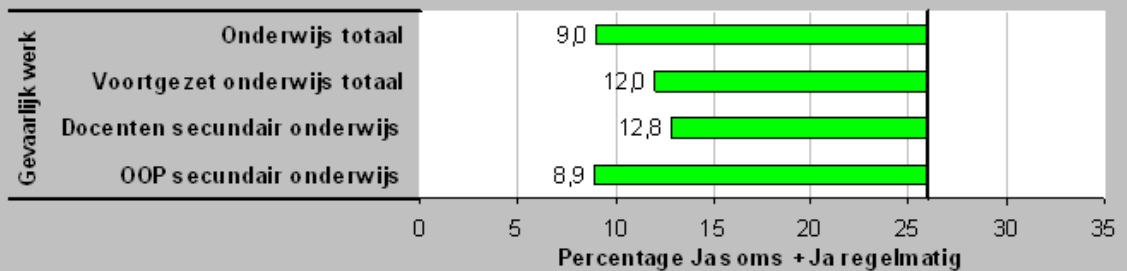
Grafiek 4: Lawaai

- Wat opvalt, is dat docenten in het secundair onderwijs veel vaker te maken hebben met lawaai op de werkplek. Dat is een onverwacht gegeven. Meestal komt dit aspect meer in industriële werksituaties naar voren. Docenten in het secundair onderwijs moeten, vaker dan de gemiddelde Nederlandse werknemer hard praten om zich verstaanbaar te maken (docenten: 50,6% vs. alle werknemers: 26,0%).
- Het OOP in het secundair onderwijs ervaart veel minder last van lawaai (14,4%).

Implicaties: De hoge geluidsoverlast waar docenten in het secundair onderwijs mee te maken hebben is waarschijnlijk te wijten aan het lawaai dat door de leerlingen geproduceerd wordt tijdens de lessen. Het verbeteren van de akoestiek van leslokalen en een gerichte aanpak van het lawaaiig gedrag van leerlingen kan de werksituatie van docenten op dit punt verbeteren.

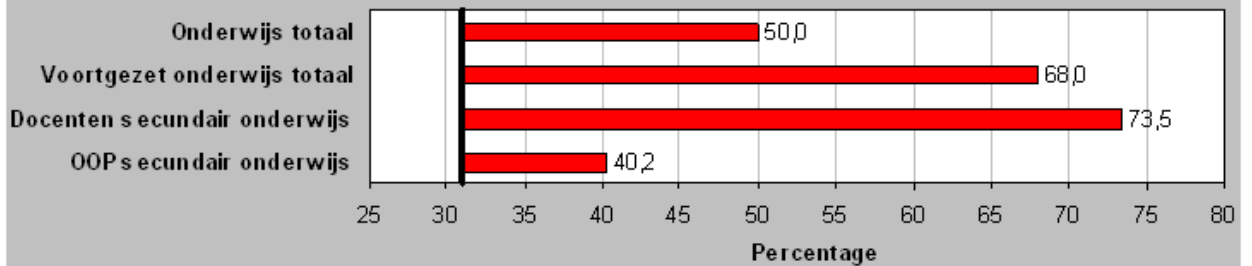
## Gevaarlijk werk

NL = 26,0 %



## Belangrijkste gevaar tijdens werk is Confrontatie met geweld

NL = 31,0 %



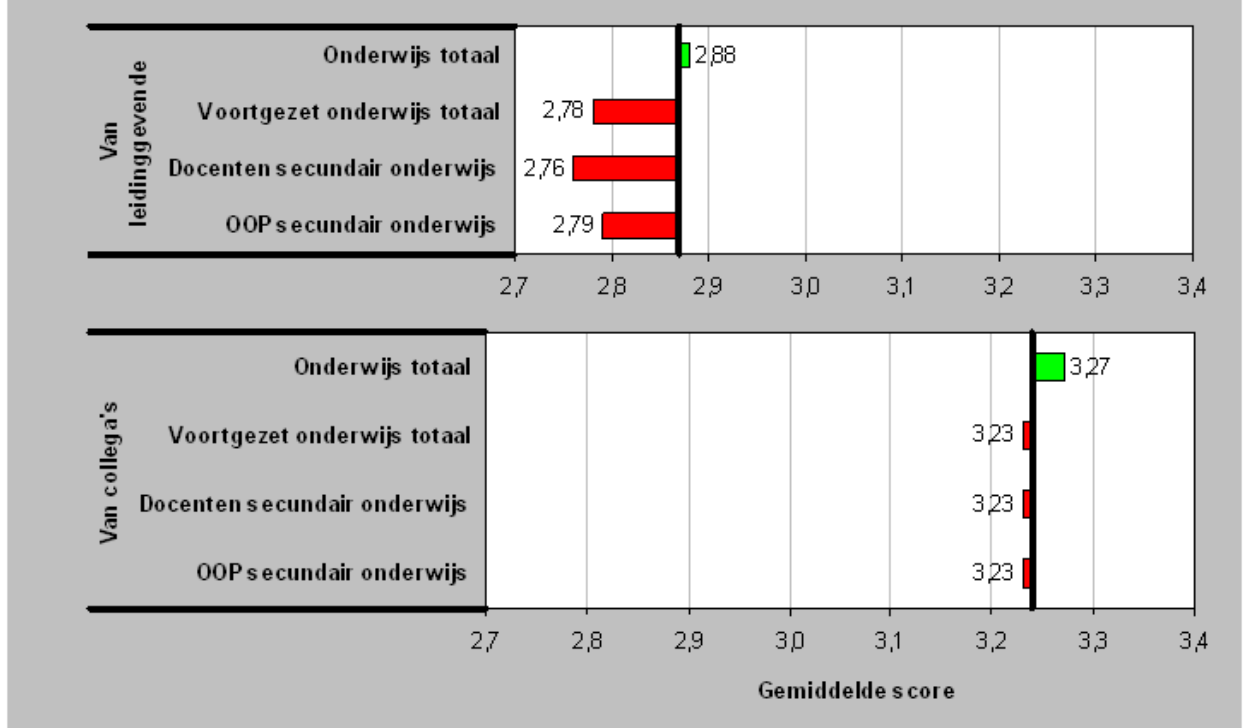
Grafiek 5: Gevaarlijk werk

- Werknemers in het onderwijs vinden aanzienlijk minder vaak dat zij gevaarlijk werken hebben dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (Onderwijs 9% vs. NL 26%).
- In het VO ligt dit cijfer met 12,0% iets hoger dan in de andere onderwijssectoren.
- Docenten komen wat vaker in gevaarlijke situaties dan het OOP (12,8% versus 8,9%).
- Confrontatie met geweld wordt als belangrijkste gevaar gezien door de werknemers die hun werk soms of regelmatig als gevaarlijk ervaren. Vooral door docenten in het secundair onderwijs wordt dit als belangrijkste gevaar ervaren. Bijna één op de tien docenten (73,5% van 12,8% = 9,4%) wordt soms of regelmatig met geweld geconfronteerd tijdens het werk.

Implicaties: Ondanks dat het aandeel werknemers in het onderwijs dat te maken heeft met gevaarlijk werk relatief laag is, is aandacht voor dit aspect noodzakelijk. De werkgever is verplicht te zorgen voor een veilige werkomgeving voor de werknemer. In het onderwijs dient de aandacht met name gericht te zijn op het voorkómen van geweld, zowel binnen als buiten het leslokaal. Geweld en geweldsdreiging, met gevoelens van onveiligheid als gevolg, zijn zeer ingrijpend. Geweld zou op generlei wijze geduld mogen worden, waarbij de leiding van elke onderwijsinstelling het voortouw dient te nemen in zero-tolerance-beleid (zie ook de richtlijnen van het programma 'Veilige Publieke Taak – Onderwijs'). De leeromgeving dient veilig te zijn voor leerling en docent.

## Sociale steun

sociale steun van leidinggevende NL = 2,87  
 sociale steun van collega's NL = 3,24  
 op een schaal van 1 = weinig - 4 = veel steun



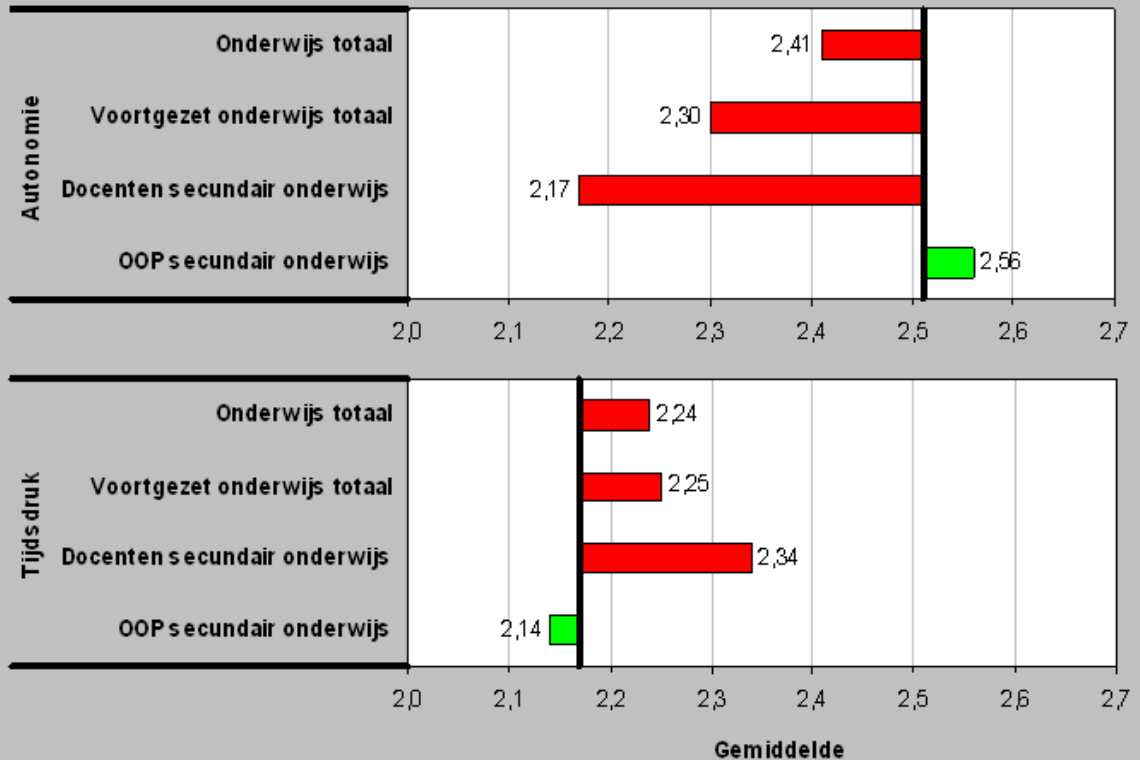
**Grafiek 6: Sociale steun collega's en leidinggevenden**

- Werkenden in Nederland zijn in het algemeen wat positiever over de sociale steun van hun collega's dan over die van hun leidinggevenden. Dat geldt ook voor werkenden in het (voortgezet) onderwijs.
- Binnen het VO is de ervaren sociale steun van collega's (3,23) vrijwel gelijk aan het Nederlands gemiddelde (3,24) maar is de ervaren sociale steun van de leidinggevende (2,78) significant lager dan gemiddeld (2,87). De steun van de leidinggevende is vooral lager bij docenten (2,76), maar dit negatieve beeld is ook te zien binnen het OOP (2,79).

Implicaties: Dit is een bevinding die binnen het VO aandacht behoeft. Zich gesteund voelen door de leidinggevende is van groot belang om werknemers duurzaam productief inzetbaar te houden binnen de eigen sector. Naast dat goede leidinggevenden productiviteitsverlies, verzuim en uitstroom kunnen tegengaan zijn zij van essentieel belang bij het werven van gekwalificeerd nieuw personeel. Bovendien kan een goede leidinggevende een belangrijke rol spelen bij het langer doorwerken van oudere docenten. Dat is gezien de verwachte grote uitstroom in de komende 10 jaar een zeer belangrijk aandachtspunt.

## Autonomie en tijdsdruk

autonomie NL = 2,51 op een schaal van 1 = weinig - 3 = veel  
 tijdsdruk NL = 2,17 op een schaal van 1 = nee - 3 = ja, regelmatig



**Grafiek 7: Autonomie en tijdsdruk**

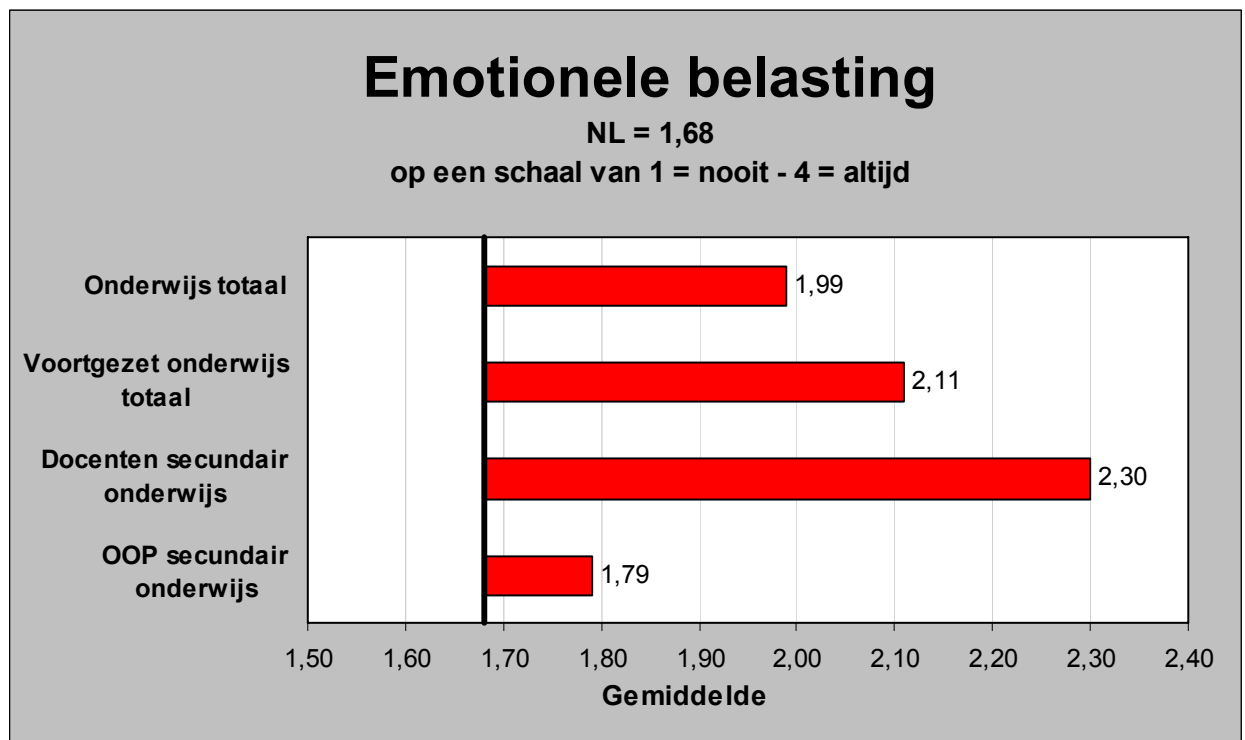
- Werknemers in het onderwijs ervaren een aanzienlijk mindere mate van autonomie en een hogere tijdsdruk dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.
- Binnen het VO is de autonomie nog aanzienlijk lager dan gemiddeld binnen het onderwijs, terwijl de tijdsdruk vergelijkbaar is met het onderwijsgemiddelde.
- Bij OOP in het secundair onderwijs is de situatie op deze factoren positiever. Zij ervaren juist meer autonomie en minder tijdsdruk dan gemiddeld in Nederland. Uiteraard betekent dit ook dat de situatie bij docenten in het secundair onderwijs juist aanzienlijk negatiever is dan gemiddeld.

Implicaties: Geconcludeerd wordt dat werknemers in het onderwijs over het algemeen 'stressvol werk' rapporteren, daarmee wordt het volgende bedoeld: werk met een hoge werkdruk en weinig regelmogelijkheden. Een hoge werkdruk samen met weinig autonomie geeft een hogere kans op het ontstaan van een burn-out. Verderop in deze presentatie zal inderdaad blijken dat relatief veel werknemers in het onderwijs, maar vooral veel VO-werknemers burn-out-klachten rapporteren. Als daarbij verder rekening wordt gehouden met het gegeven dat werknemers in het onderwijs ook een hogere emotionele belasting ervaren dan de gemiddelde Nederlandse werknemer, dan kan geconcludeerd worden dat deze situatie in het onderwijs zorgelijk is. Daarbij ervaren zij minder sociale steun van hun leidinggevende dan Nederlandse werknemers in het algemeen. Sociale steun van de leidinggevende zou anders als 'buffer' voor de burn-out-klachten kunnen functioneren.

Het lijkt wenselijk om dit aspect van het werk op een andere wijze te organiseren. Daarbij kunnen docenten ondersteund worden door een grotere en effectievere



inschakeling van het OOP en wellicht door het inzetten van technologische innovaties, zoals bijvoorbeeld het elektronisch nakijken van proefwerken.



**Grafiek 8: Emotionele belasting**

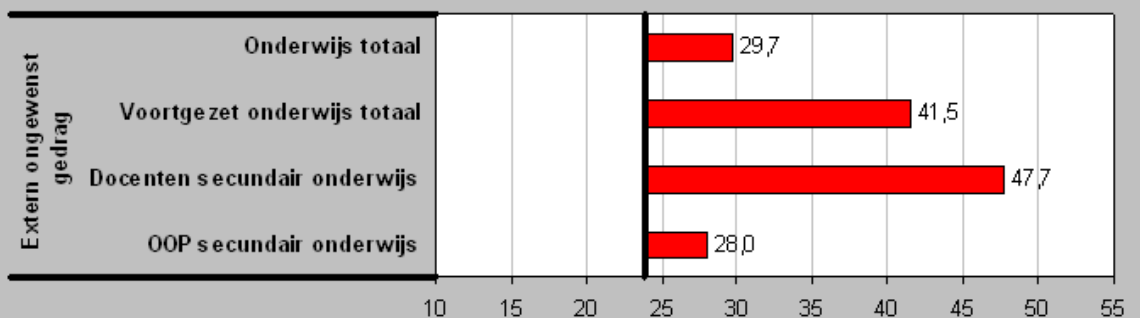
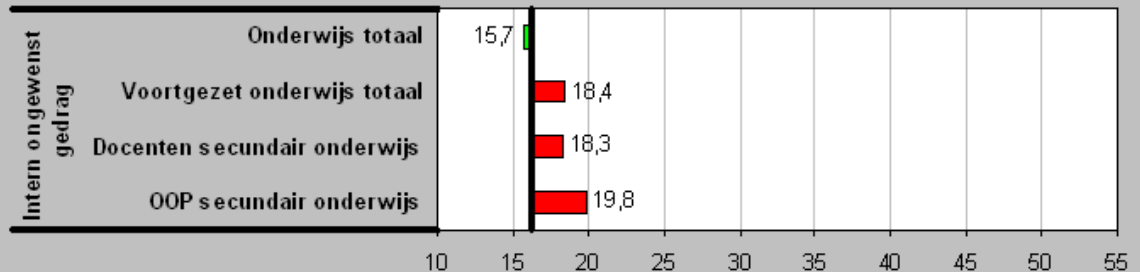
- Emotionele belasting binnen het onderwijs is hoger dan gemiddeld (1,99 versus 1,68 gemiddeld).
- De emotionele belasting is binnen het VO bovendien hoger dan binnen het onderwijs als geheel (2,11 versus 1,99) en in het bijzonder bij de docenten in het secundair onderwijs (2,30).
- Bij het OOP in het secundair onderwijs ligt de emotionele belasting een stuk lager (1,79), maar wel hoger dan bij het gemiddelde van de Nederlandse werknemer (1,68).

Implicaties: Naast de bij de onderdelen autonomie en werkdruk genoemde aspecten (zie grafiek 7), vraagt de hoge emotionele belasting om de verplichte aanwezigheid van een vertrouwenspersoon binnen een onderwijsinstelling. De vertrouwenspersoon dient er niet slechts voor leerlingen te zijn, maar ook voor docenten en OOP.

## Intern en extern ongewenst gedrag

intern ongewenst gedrag NL = 16,2 %

extern ongewenst gedrag NL = 23,9 %



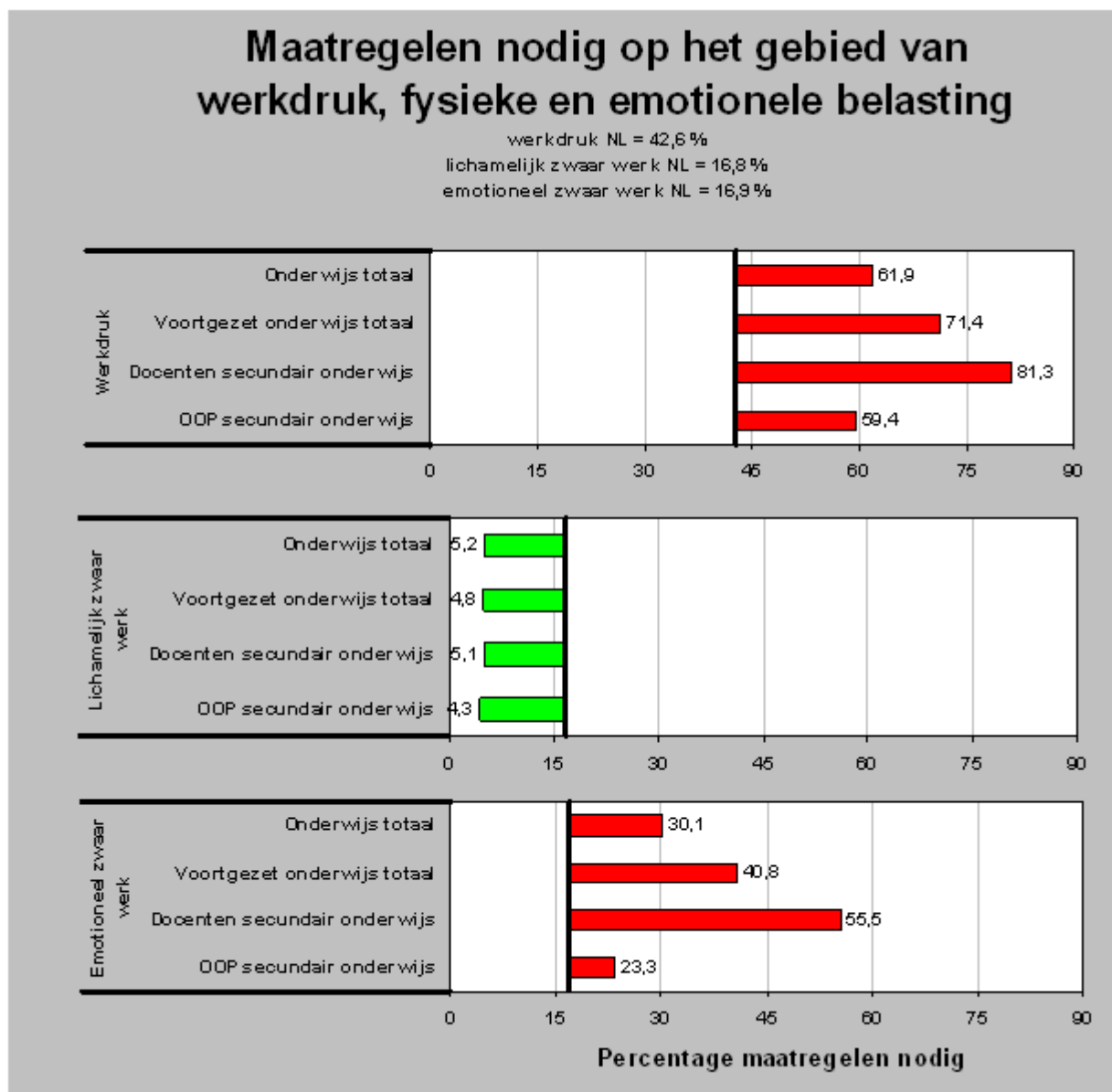
Percentage "Een enkele keer" t/m "Zeer vaak" in afgelopen 12 maanden

**Grafiek 9: Intern en extern ongewenst gedrag**

- Binnen het onderwijs totaal is het intern ongewenst gedrag ongeveer vergelijkbaar met het nationaal gemiddelde (15,7% en 16,2%). Onder intern ongewenst gedrag wordt verstaan: ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten door leidinggevenden of collega's.
- Extern ongewenst gedrag betreft ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.). Binnen het onderwijs betreft dit dus het ongewenst gedrag van leerlingen, en naar verwachting soms ook hun ouders. In tegenstelling tot intern ongewenst gedrag ligt het percentage werknemers binnen het onderwijs dat te maken heeft met extern ongewenst gedrag wel hoger dan gemiddeld.
- Werknemers in het VO ervaren iets vaker intern ongewenst gedrag dan in het totale onderwijs gebruikelijk is (18,4% vs. 15,7%). Opvallend is dat dit intern ongewenst gedrag in het secundair onderwijs iets vaker door het OOP is gemeld dan door de docenten.
- Extern ongewenst gedrag is een veel groter probleem voor werknemers in het VO dan in het onderwijs als totaal (41,5% vs. 29,7%). Het komt vooral veel voor bij docenten. Zij rapporteren twee keer zo vaak extern ongewenst gedrag als de gemiddelde Nederlandse werknemer (47,7% vs. 23,9%).

Implicaties: Extern ongewenst gedrag wordt veelvuldig gerapporteerd in het VO en kan dan ook aangemerkt worden als een probleem. Het is alarmerend dat bijna 50% van de docenten in het secundair onderwijs ongewenst gedrag van leerlingen rapporteert. Zie ook de implicaties bij gevaarlijk werk (Grafiek 5).

## Benodigde maatregelen

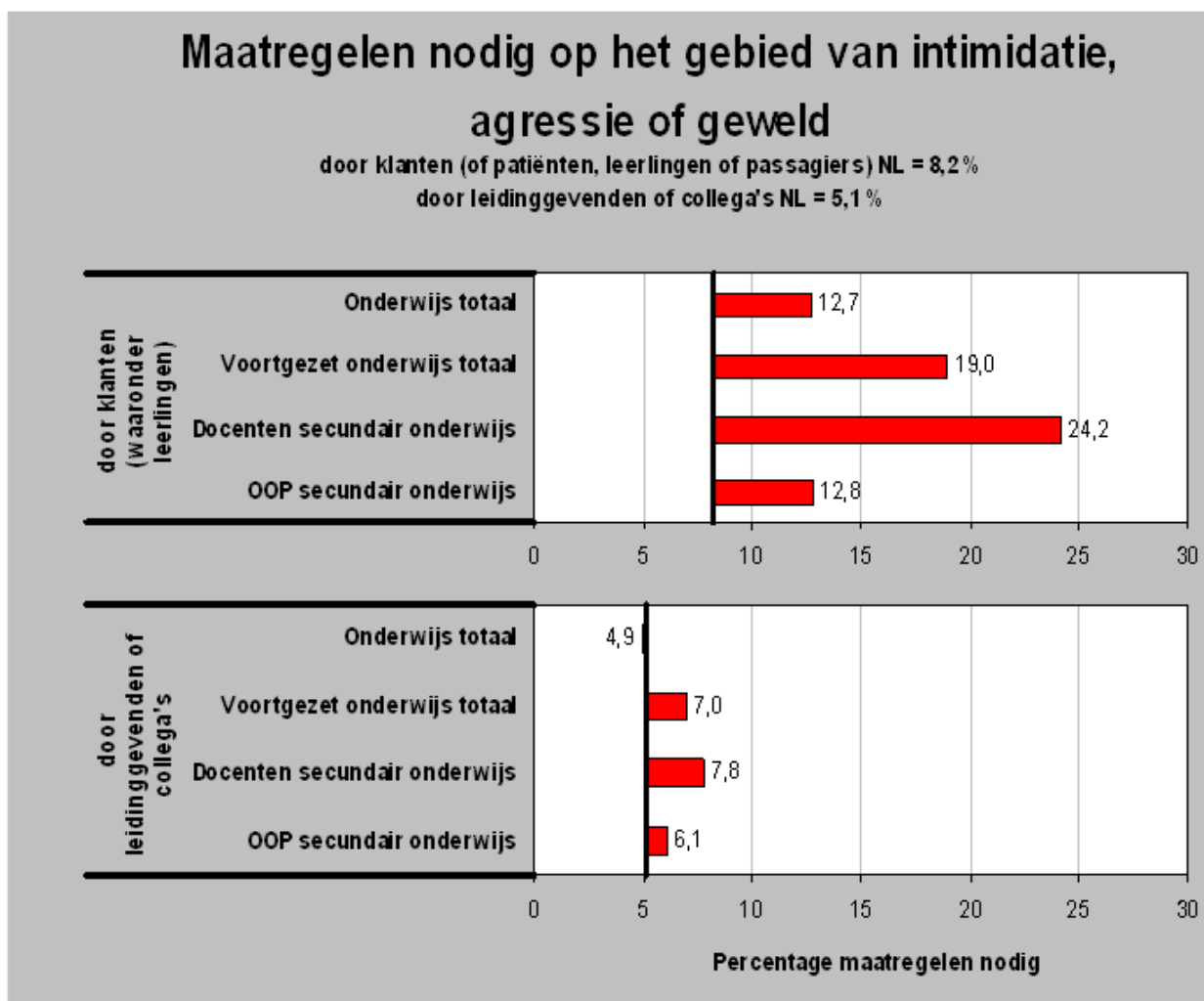


**Grafiek 10: Maatregelen nodig op het gebied van werkdruk, lichamelijk en emotioneel zwaar werk**

- Daar waar een aanzienlijk deel van de Nederlandse werknemers (42,6%) maatregelen nodig acht om de werkdruk te verminderen, lijkt deze noodzaak in het onderwijs nog hoger. In het VO vindt maar liefst 71,4% van de werknemers dat deze maatregelen nodig zijn. Dit is niet verassend als we de negatieve scores bij tijdsdruk (Grafiek 7) in beschouwing nemen.
- Meer dan 80% van de docenten in het secundair onderwijs vindt het nodig dat er maatregelen getroffen worden op het gebied van werkdruk.
- Binnen het VO worden maatregelen op het gebied van lichamelijk zwaar werk veel minder vaak nodig geacht dan gemiddeld in Nederland (4,8% vs. 16,8%). Dat geldt zowel voor de docenten als voor het OOP.
- Ook op het gebied van emotioneel zwaar werk vindt een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers in het VO het nodig dat maatregelen getroffen worden. Ook hierbij zijn het vooral de docenten die vinden dat er (additionele) maatregelen op

dit gebied nodig zijn. Het verschil met het Nederlandse gemiddelde is zeer groot (55,5 vs. 16,9%).

Implicaties: Zie de opmerkingen bij autonomie en tijdsdruk en emotionele belasting (Grafieken 7 en 8).

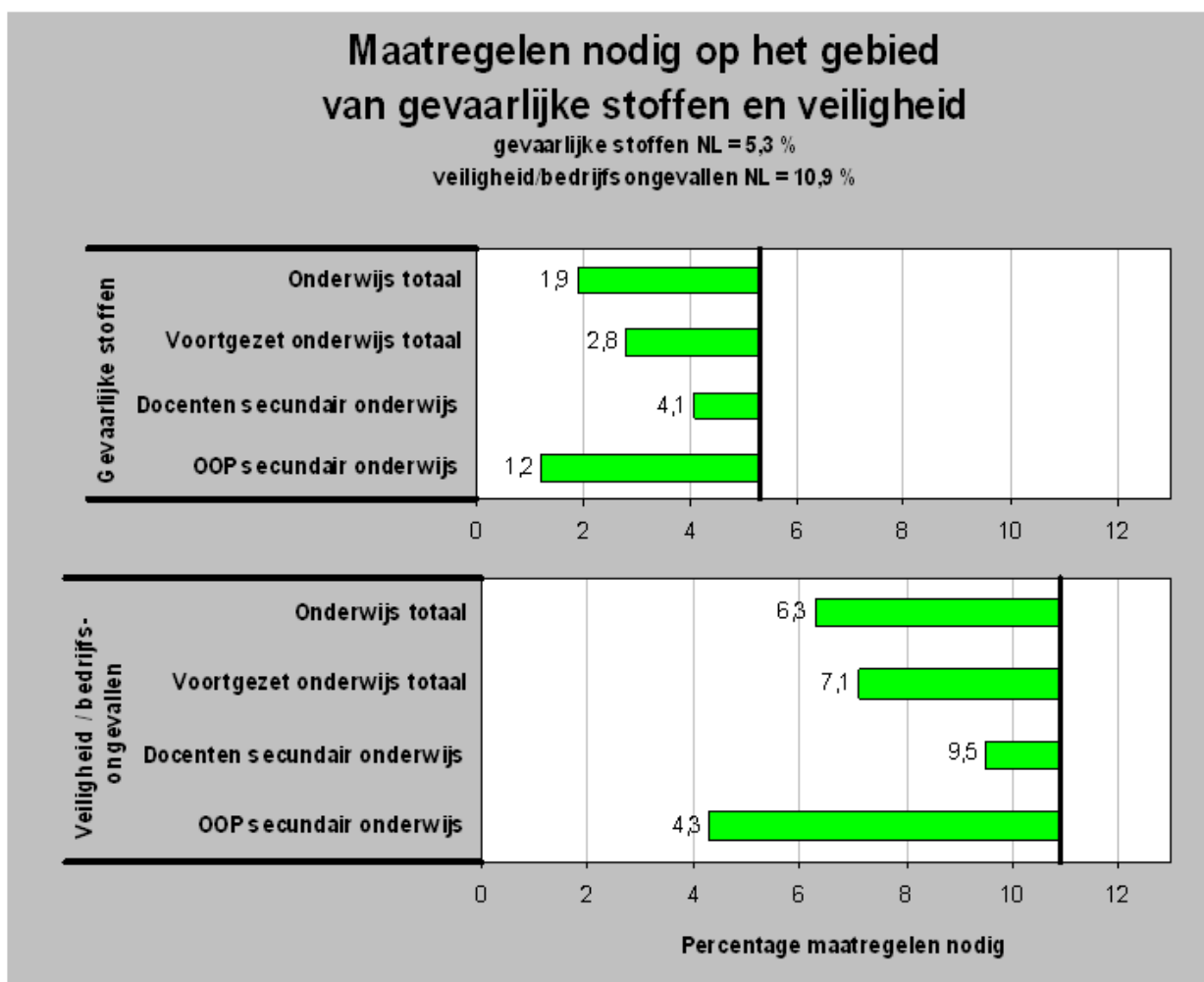


**Grafiek 11: Maatregelen nodig op het gebied van intimidatie, agressie of geweld**

- Bijna één op de vijf werknemers in het VO (19%) vindt het nodig dat er maatregelen getroffen worden om intimidatie, agressie of geweld door klanten – in het onderwijs betreft het leerlingen (en hun ouders) – in te perken. Dit ligt aanzienlijk hoger dan bij de gemiddelde Nederlandse werknemer (8,2%). Onder het OOP is dit anderhalf keer zo veel (12,8%) en onder docenten is dit drie keer zo veel (24,2%).
- Werknemers in het VO vinden iets vaker dat er maatregelen nodig zijn om intimidatie, agressie of geweld door collega's of leidinggevendenden aan te pakken dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (7,0% vs. 5,1%).

Implicaties: Ten aanzien van de benodigde maatregelen tegen ongewenst gedrag van klanten (waaronder leerlingen verwijzen wij naar onze opmerkingen bij grafieken 5 en 9. De bevinding dat de wenselijkheid van maatregelen tegen ongewenst gedrag van collega's en/of leidinggevendenden hoger is dan gemiddeld geeft aan dat binnen onderwijsorganisaties een verandering nodig is van de gedragscultuur. Ongewenst

gedrag moet in het onderwijs voorkomen worden. Het in het openbaar aanpakken van ongewenst gedrag draagt bij aan de gewenste verbetering van de gedragscultuur.



**Grafiek 12: Maatregelen nodig op het gebied van gevaarlijke stoffen en veiligheid**

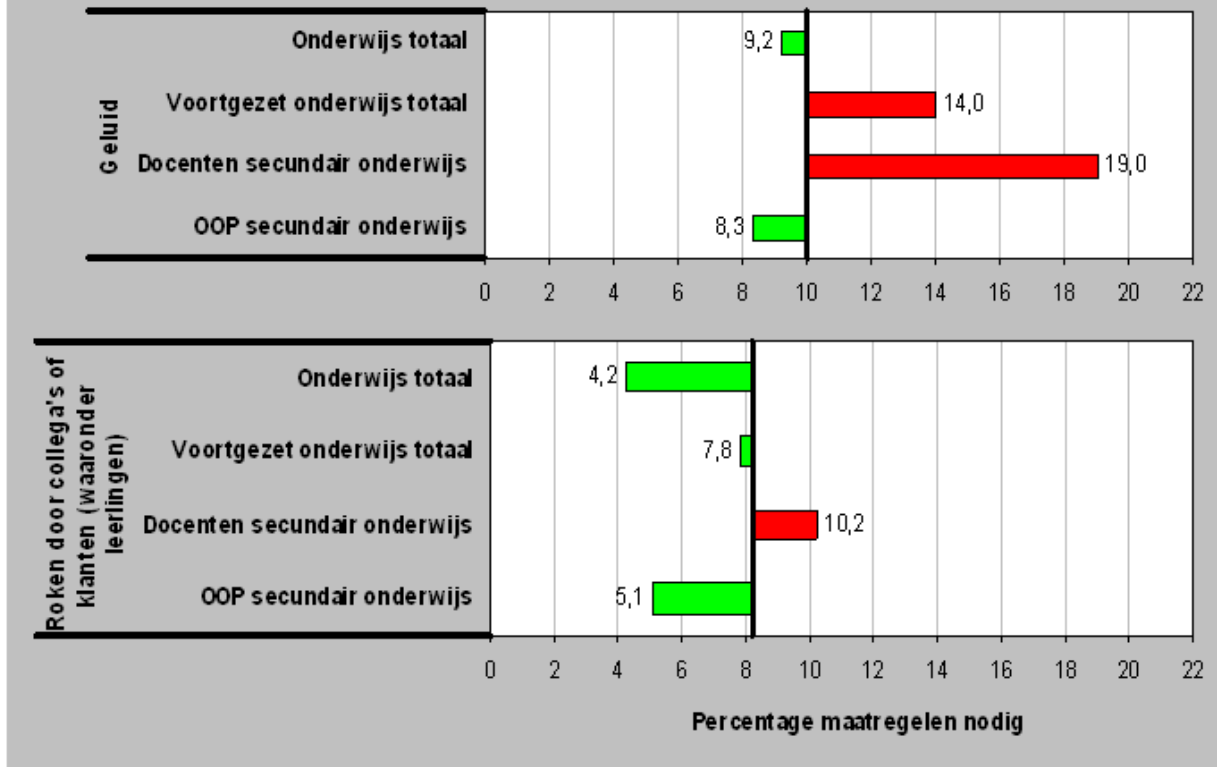
- Werknemers in het VO vinden het gemiddeld genomen minder belangrijk om maatregelen te treffen tegen gevaarlijke stoffen. Dit aspect scoort bij de werknemers in het VO lager dan bij de gemiddelde Nederlandse werknemer (2,8 vs. 5,3%).
- Dit geldt ook voor maatregelen op het gebied van veiligheid en bedrijfsongevallen (werknemers in het VO: 7,1% vs. gemiddeld in Nederland: 10,9%).

Implicaties: Er is geen aanleiding om nieuwe sectorbrede maatregelen te treffen op het gebied van gevaarlijke stoffen en veiligheid. Wel dringt zich de vraag op of werknemers in het VO (en m.n. het Vmbo) zich voldoende bewust zijn van de veiligheidsrisico's. Dit omdat de Arbeidsinspectie in haar projecten wél een groot aantal onveilige situaties constateert.

## Maatregelen nodig op het gebied van geluid en roken

geluid NL = 10 %

roken door collega's of klanten (waaronder leerlingen) NL = 8,2 %

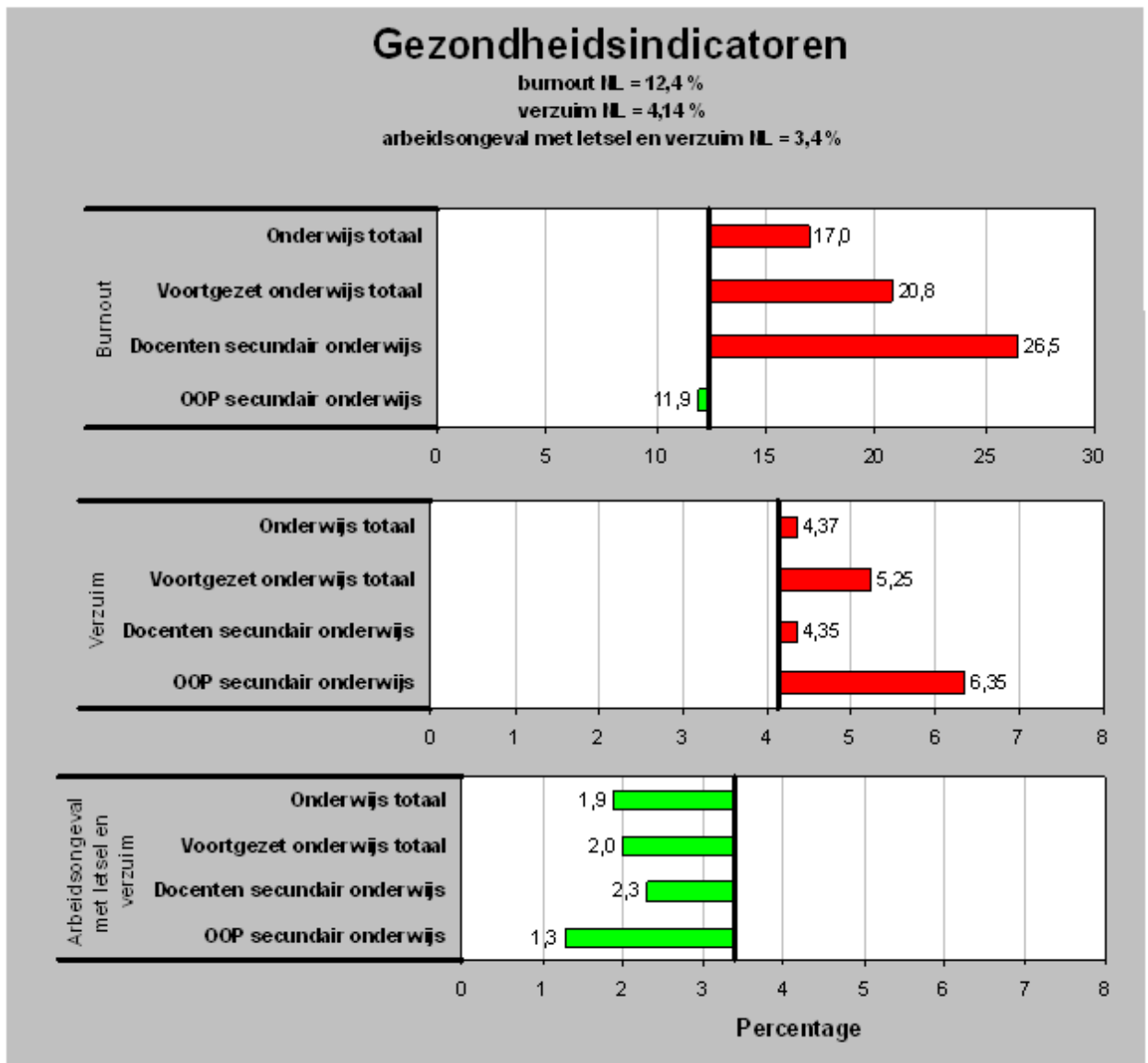


**Grafiek 13: Maatregelen nodig op het gebied van geluid en roken**

- Werknemers in het VO (en docenten in het bijzonder) vinden het vaker nodig om maatregelen te treffen tegen geluidsoverlast op het werk (14% van de VO-werknemers vs. 10% van alle werknemers in Nederland). Dit hangt samen met het in grafiek 4 beschreven grote aandeel VO-werknemers dat in een lawaaiige omgeving werkt.
- De wenselijkheid van maatregelen op het gebied van roken door collega's of leerlingen is nagenoeg gelijk aan het Nederlands gemiddelde.

Implicaties: Er is geen aanleiding om nieuwe sectorbrede maatregelen te treffen op het gebied van roken. Ten aanzien van geluidsbelasting verwijzen we naar onze opmerking bij het aspect lawaai (Grafiek 4).

## Gezondheid



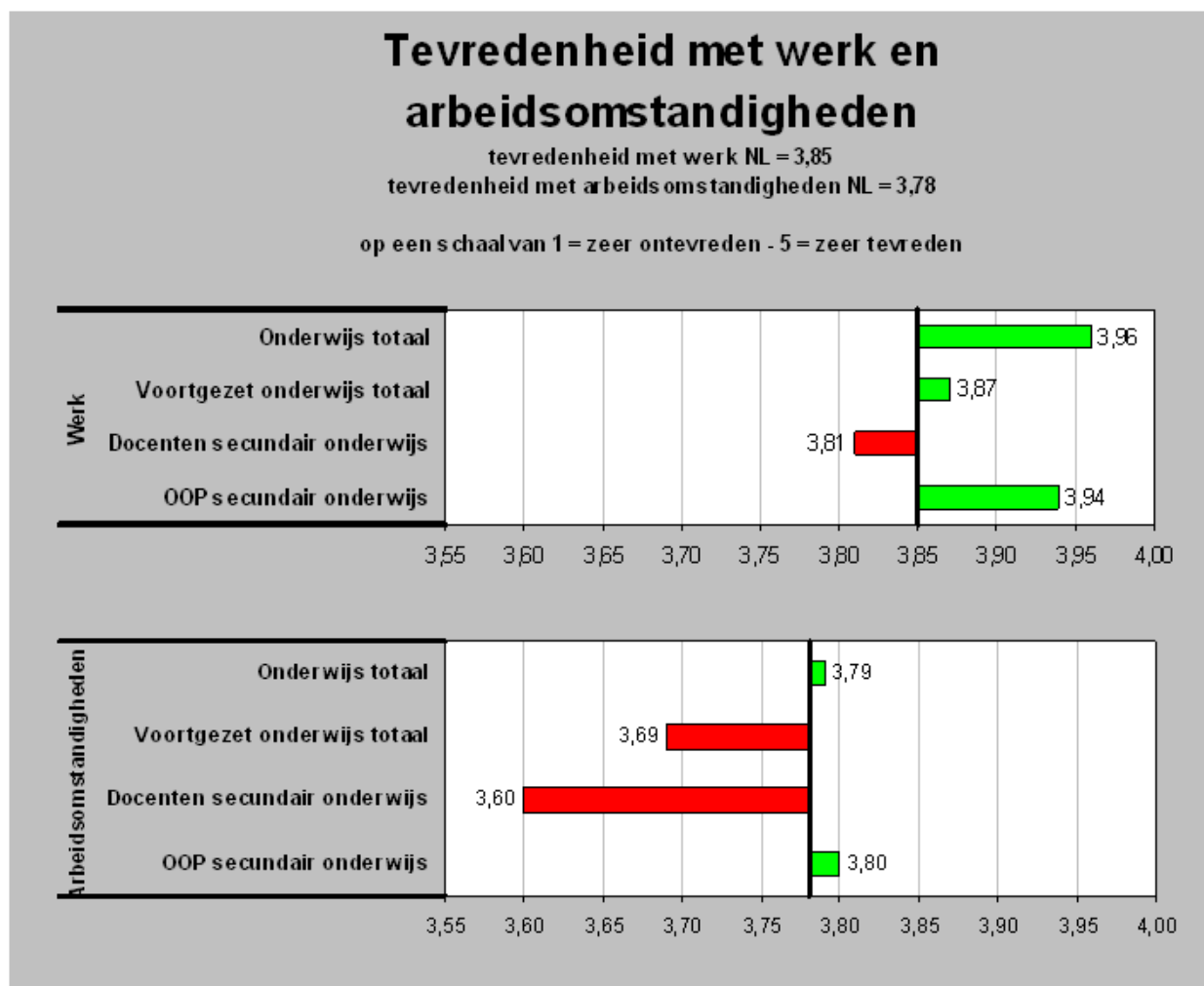
**Grafiek 14: Gezondheidsindicatoren: burnout, verzuimpercentage en arbeidsongevallen met letsel en verzuim**

- In Nederland rapporteert 1 op de 8 werknemers ernstige kenmerken van een burnout. Binnen het onderwijs als geheel is dat bij 1 op de 6 werknemers het geval, binnen het VO bij 1 op de 5, en onder docenten zelfs bij 1 op de 4.
- Het ziekteverzuim ligt binnen het VO meer dan een procent boven het landelijk gemiddelde. Dit wordt vooral veroorzaakt door het hoge verzuimpercentage onder het OOP. Het verzuim van docenten ligt nauwelijks boven het nationaal gemiddelde.
- Binnen het onderwijs komen zeer weinig arbeidsongevallen voor.

Implicaties: Het hoge percentage burnout in het VO, met name onder docenten is zorgelijk. Burnout is een sterke voorspeller van toekomstig verzuim en van toekomstig langdurig verzuim. De combinatie van een hoog burn-out percentage met een nagenoeg gemiddeld verzuimpercentage doet vermoeden dat het met de werkbevoegenheid en loyaliteit van docenten zeer goed gesteld is. Dit is op zich positief, maar doet niets af aan de noodzaak om te werken aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van

docenten. Op het gebied van arbeidsongevallen is er geen aanleiding om nieuwe sectorbrede maatregelen te treffen.

## Tevredenheid



**Grafiek 15: Tevredenheid met werk en arbeidsomstandigheden**

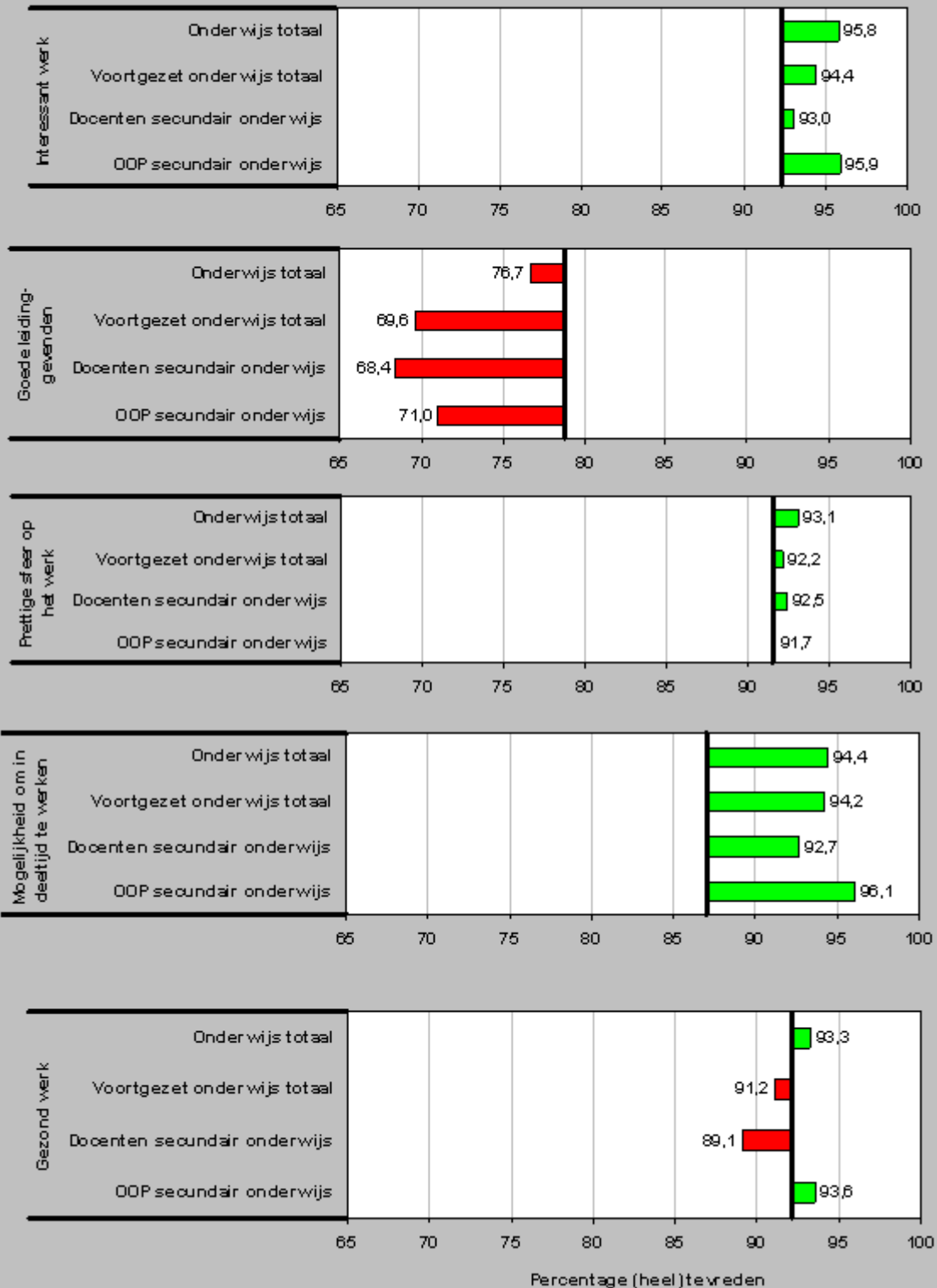
- Binnen het onderwijs is men over het algemeen zeer tevreden met het werk dat men doet. Alleen docenten in het secundair onderwijs rapporteren een iets lager (0,04) dan gemiddelde tevredenheid.
- De tevredenheid met de arbeidsomstandigheden is binnen het gehele onderwijs nagenoeg gelijk aan het landelijk gemiddelde. Binnen het VO ligt de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden echter iets lager (0,18).
- De lager dan gemiddelde tevredenheid met de arbeidsomstandigheden binnen het VO wordt volledig verklaard door de slechte score die docenten hierop geven aangezien het OOP niet lager dan gemiddeld scoort.

Implicaties: Uit voorgaande grafieken bleek al dat de arbeidsomstandigheden van docenten in het secundair onderwijs zorgelijk zijn. Grafiek 15 laat zien dat ook het totaalbeeld van docenten iets negatiever uitvalt. Het oordeel over de arbeidsomstandigheden lijkt het algemene oordeel over het werk negatief te beïnvloeden.



## Tevredenheid met 5 belangrijkste arbeidsvoorwaarden

interessant werk NL = 92,3% (heel)tevreden  
 goede leidinggeevenden NL = 78,8% (heel)tevreden  
 prettige sfeer op het werk NL = 91,5% (heel)tevreden



## **Grafieken 16 & 17: Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden: interessant werk, goede leidinggevenden, prettige sfeer, mogelijkheid om deeltijd te werken & gezond werken**

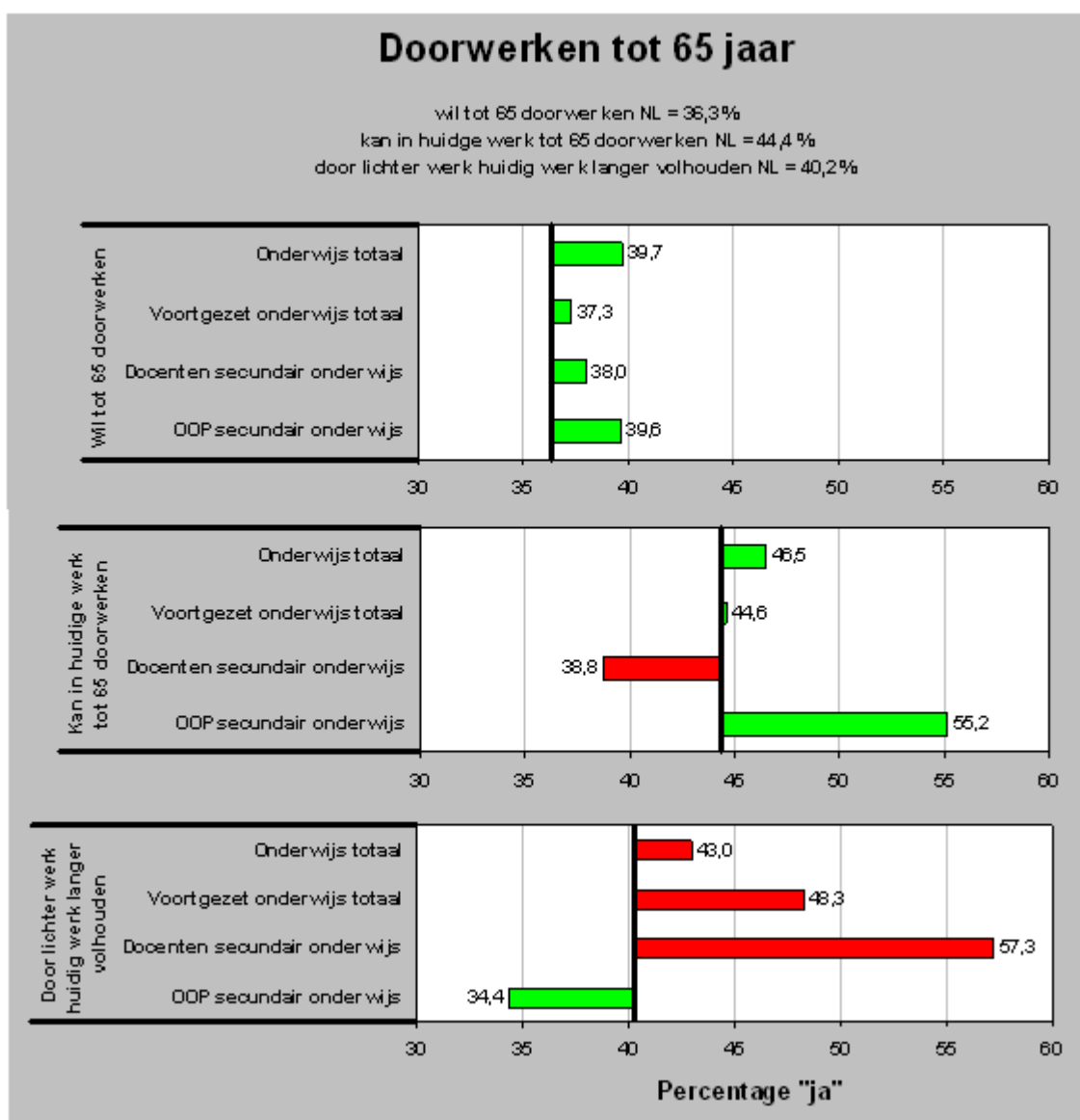
Interessant werk, goede leidinggevenden, prettige sfeer op het werk, mogelijkheid om deeltijd te werken & gezond werk wordt door de werknemers in het VO genoemd als de belangrijkste arbeidsvoorwaarden. Van deze vijf belangrijkste arbeidsvoorwaarden is de *tevredenheid* in grafieken 16 en 17 weergegeven.

De mogelijkheid om te leren, goed salaris, goede werkzekerheid, de mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen, de mogelijkheid om thuis te werken en de reistijd naar het werk worden als minder belangrijk genoemd. Deze arbeidsvoorwaarden zijn niet in grafieken beschreven vanwege het lager beoordeelde belang.

- Werknemers in het onderwijs als geheel zijn verhoudingsgewijs tevreden over de interessantheid van het werk, de sfeer op het werk en de mogelijkheid om in deeltijd te werken en de gezondheidsaspecten van het werk.
- Vergeleken met het onderwijs als geheel zijn werknemers in het VO minder tevreden over de interessantheid van het werk, de sfeer op het werk en de gezondheidsaspecten van het werk. Ten aanzien van de tevredenheid over de mogelijkheid om in deeltijd te werken is er geen verschil tussen VO en het onderwijs als geheel.
- In vergelijking tot de gemiddelde werknemer in Nederland zijn werknemers in het onderwijs minder tevreden over de kwaliteit van de leidinggevenden. Binnen het VO is dit oordeel nog aanzienlijk negatiever dan binnen het onderwijs als geheel.
- Over het algemeen zijn de docenten minder tevreden over deze vijf arbeidsvoorwaarden dan het OOP. De enige uitzondering hierop betreft de tevredenheid over de sfeer op het werk, waar het OOP een iets negatiever oordeel heeft.

Implicaties: De op punten zorgelijke arbeidsomstandigheden gecombineerd met tekorten aan arbeidskrachten hebben consequenties voor de gezondheid van de 'survivors'. Binnen het VO lijkt kwaliteitsverbetering (professionalisering) van het management essentieel voor het weer gezond krijgen en vervolgens gezond houden van het VO.

## Langer doorwerken



**Grafiek 18: Doorwerken tot 65 jaar: willen, kunnen en verwachten dat lichter werk kan bijdragen aan langer doorwerken**

- De wens en mogelijkheid van werknemers in het onderwijs om tot 65 jaar door te werken is iets hoger dan gemiddeld bij alle werknemers in Nederland.
- Het percentage VO-werknemers dat tot 65 jaar door wil werken en het percentage dat in de huidige functie denkt door te kunnen werken tot 65 jaar is echter vergelijkbaar met de Nederlandse werknemerspopulatie als geheel.
- Er is een groot verschil tussen de docenten en het OOP in het oordeel over de mogelijkheid om in de huidige functie door te kunnen werken tot 65 jaar. De docenten in het secundair onderwijs zijn daar veel minder positief over dan het OOP.
- Veel docenten in het secundair onderwijs zijn van mening dat lichter werk ertoe kan bijdragen dat zij het werk langer volhouden.

Implicaties: Deze laatste bevinding (door lichter werk blijven docenten langer aan het werk) is er een om hoopvol van te worden. Deze kans moet gegrepen worden. Goede leidinggevenden moeten exploreren wat de verzwarende omstandigheden zijn en hoe

die verminderd kunnen worden; dit is individueel maatwerk. De eerder besproken resultaten geven hier goede handvatten voor.

## **Samenvatting**

**De belangrijkste conclusies in relatie tot de gemiddelde Nederlandse werknemer zijn volgens TNO de volgende (we focussen vooral op de punten van zorg):**

### **Onderwijs als geheel:**

- Door de hoge gemiddelde leeftijd van de huidige werknemers in de sector wordt een groot tekort aan arbeidskrachten verwacht, ondanks een bovengemiddeld groot aantal werknemers dat tot 65 jaar wil doorwerken
- Maatregelen zijn gewenst vanwege de hoge werkdruk, emotionele belasting en het ongewenst gedrag van leerlingen
- Relatief veel werknemers in het onderwijs rapporteren burn-outklachten
- Arbeidsongevallen komen weinig voor binnen het onderwijs
- De tevredenheid over het werk, de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden is over het algemeen bovengemiddeld.

### **Voortgezet onderwijs**

- Op de punten waar het onderwijs als geheel negatief afsteekt tegen de gehele Nederlandse werknemerspopulatie is de situatie voor het VO nog minder rooskleurig:
  - Een groot tekort aan arbeidskrachten wordt verwacht
  - Maatregelen worden nodig geacht vanwege werkdruk, emotionele belasting en agressie en geweld van leerlingen
  - Veel werknemers rapporteren burn-outklachten
- Lawaai in de lessituatie is veelvuldig aanwezig en behoeft aandacht
- Werknemers ervaren minder sociale steun van leidinggevenden
- Het ziekteverzuim ligt bovengemiddeld
- Kwaliteitsverbetering van het management lijkt essentieel voor het weer gezond krijgen en vervolgens gezond houden van het VO.

### **Docenten secundair onderwijs**

- Op de punten waar het VO als geheel negatief afsteekt tegen het onderwijs als geheel is de situatie voor docenten nog minder rooskleurig:
  - Een groot tekort aan docenten wordt verwacht
  - Lawaai in de lessituatie is veelvuldig aanwezig en behoeft aandacht
  - Maatregelen worden nodig geacht vanwege werkdruk, emotionele belasting en agressie en geweld van leerlingen
  - Veel docenten rapporteren burn-outklachten
- Docenten ervaren hun werk als stressvol (veel werkdruk gecombineerd met weinig regelmogelijkheden)
- Docenten zijn minder tevreden over hun arbeidsomstandigheden
- Velen verwachten het werk niet tot het 65<sup>e</sup> jaar vol te kunnen houden
- Lichter werk kan echter sterk bijdragen aan het langer doorwerken
- Kwaliteitsverbetering van het management lijkt essentieel om docenten binnen boord te houden.

### **OOP secundair onderwijs**

- Zodra - na de huidige economische crisis - de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt zal dit zeker gevoeld worden bij de invulling van OOP-functies
- Het OOP rapporteert vaker ongewenst gedrag door collega's en/of leidinggevenden en ervaart een minder positieve werksfeer
- Het ziekteverzuim is bij het OOP aanzienlijk hoger dan gemiddeld.