

Factsheet

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023 - voortgezet onderwijs

Februari 2025

Bron: [NEA 2023 Tabellen sector onderwijs, TNO augustus 2024](#)

| Tevredenheid | Management | Docenten | Overig personeel |
|--|------------|----------|------------------|
| Alles bij elkaar genomen ben ik (zeer) tevreden met mijn werk | 88,6% | 78,2% | 81,3% |
| Alles bij elkaar genomen ben ik (zeer) tevreden met mijn arbeidsomstandigheden | 87,2% | 71,2% | 78,8% |

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 79,4% (het po en mbo scoren iets hoger met respectievelijk 85,8% en 80,6%). 73,9% werknemers in de vo-sector zijn (zeer) tevreden met de arbeidsomstandigheden. Daarmee zijn ook, in vergelijking met het po en het mbo, relatief minder werknemers tevreden over de arbeidsomstandigheden.

| Risicofactoren psychosociale arbeidsbelasting | Management | Docenten | Overig personeel |
|--|------------|----------|------------------|
| Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'uitdagend werk' | 42,1% | 9,4% | 13,7% |
| Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'stressvol werk' | 9,8% | 35,9% | 11,6% |
| Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'eenvoudig werk' | 41,7% | 16,8% | 44,6% |
| Lage taakeisen - lage autonomie; weinig spanning; 'saai werk' | 6,4% | 38,0% | 30,2% |
| Emotioneel zwaar werk | 18,4% | 29,8% | 8,8% |
| Vaak of altijd sociale steun van de leidinggevende | 92,9% | 89,5% | 89,1% |
| Vaak of altijd sociale steun van collega's | 99,4% | 99,2% | 98,2% |

De risicofactoren voor psychosociale arbeidsbelasting (b)lijken samen te hangen met de functie. In de tabel worden achtereenvolgens de vier mogelijk combinaties tussen lage-hoge taakeisen (ook wel werkbelasting genoemd) en weinig – veel autonomie (ook wel regelmogelijkheden genoemd) getoond. De gunstigste combinatie is hoge taakeisen en veel autonomie. Dit kenmerkt uitdagend leerzaam werk. Stressvol werk kenmerkt zich ook met hoge taakeisen, maar zonder bijbehorende autonomie. Andere risicofactoren voor psychosociale arbeidsbelasting zijn hoge emotionele belasting, gebrek aan sociale steun van de leidinggevende en collega's.

Vooraf **medewerkers met een leidinggevende functie** zeggen dat hun werk veel van hen eist, maar wel in combinatie met autonomie, waardoor het werk als uitdagend is te karakteriseren. Voor een kleiner deel van de leidinggevendenden is het werk 'eenvoudig' (lage taakeisen met veel autonomie). In vergelijking met het voorgaande jaar is het aandeel managers van wie het werk als uitdagend aangeduid kan worden, afgenomen. Het aandeel managers van wie het werk als 'eenvoudig' omschreven kan worden is juist toegenomen.

Voor bijna 75% van het **'overig personeel'** kenmerkt het werk zich door 'lage taakeisen'.

Het werk van **docenten** kenmerkt zich door hoge taakeisen met weinig sturingsmogelijkheden, ook wel 'stressvol werk' genoemd én door 'saai werk' (lage taakeisen met lage autonomie).

Vooraf docenten zeggen dat het werk vaak emotioneel zwaar is. Gevolgd door de groep managers, van wie ruim 10% minder zegt dat het werk emotioneel zwaar is. Zij worden op hun beurt gevolgd door het overig personeel, van wie nog ongeveer 9% zegt dat het werk vaak emotioneel zwaar is.

Ongeveer 9 van de 10 managers, docenten en overig personeel zegt dat ze zich vaak tot altijd door hun leidinggevende gesteund voelen. Ongeacht de functie die men vervult, vrijwel iedereen zegt dat men zich vaak tot altijd door collega's gesteund voelen. Sociale steun is belangrijk omdat het helpt de belasting door het werk te dragen.

| Ongewenst gedrag? (% ja) | Management | Docenten | Overig personeel |
|---|------------|----------|------------------|
| Door collega's en/of leidinggevendenden | 9,3% | 8,4% | 7,0% |
| Door leerlingen | 20,6% | 17,7% | 9,5% |
| Door collega's | 6,1% | 6,2% | 4,3% |
| Door leidinggevendenden | 5,1% | 3,2% | 2,7% |

Ongewenst gedrag, komt vooral voor rekening van leerlingen. Over het algemeen ervaren docenten, meer dan het overig personeel, ongewenst gedrag. Managers zeggen vaker dan docenten en overig personeel enige vorm van ongewenst gedrag mee te maken. In vergelijking met niet-onderwijssectoren in Nederland, rapporteert meer personeel in het voortgezet onderwijs ongewenst gedrag vanuit leiding en/of collega's; (niet- onderwijssectoren: 5,3%, voortgezet onderwijs: 8,0%).

| Verzuim en gezondheid | Management | Docenten | Overig personeel |
|---|------------|----------|------------------|
| Verzuimpercentage afgelopen jaar* | 3,46% | 5,33% | 5,03% |
| Zelf geschat aantal werkdagen verzuimd afgelopen jaar | 6,49 | 8,82 | 8,28 |
| Burn-outklachten (vaker dan eens per maand, % ja) | 18,2% | 33,1% | 16,4% |
| Klachten tijdens laatste verzuim zijn (gedeeltelijk) werk gerelateerd | 9,9% | 22,8% | 9,0% |

* 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. Vooral docenten zeggen meerdere malen in de maand burn-out gerelateerde klachten te ervaren. In de vo-sector als geheel geeft 27,9% van de respondenten aan burn-outklachten te ervaren, tegen 23,0% in het po en 25,3% in het mbo en 18,6% in de rest van Nederland.

| Inzetbaarheid | Management | Docenten | Overig personeel |
|---|------------|----------|------------------|
| Kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij huidige werk | # | 61,7% | 54,6% |
| Meer kennis en vaardigheden dan nodig voor het werk | # | 33,5% | 38,5% |
| Gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk | 97,9% | 94,3% | 95,1% |
| Gemakkelijk kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk | 93,3% | 80,2 | 91,3 |
| Opleiding of cursus gevolgd afgelopen 2 jaar | # | 75,2% | 53,2% |

De kennis en vaardigheden blijken niet altijd even goed aan te sluiten bij het huidige werk. Vooral in de categorie overig personeel zeggen meer respondenten over meer kennis en vaardigheden te beschikken dan voor het werk noodzakelijk is. 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 dat het overig personeel in mindere mate een opleiding of cursus heeft gevolgd de afgelopen twee jaar.

| Employability en mobiliteit | Management | Docenten | Overig personeel |
|--|------------|----------|------------------|
| Gemakkelijk ander werk kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever | 65,4% | 43,0% | 48,5% |
| Gemakkelijk ander werk kunnen krijgen bij een andere werkgever | 93,1% | 82,1% | 72,7% |
| Iets ondernomen om ander werk te vinden afgelopen jaar | # | 28,9% | 28,7% |

Managers in het vo zijn optimistisch over hun employability; een groot deel denkt makkelijk ander werk te kunnen krijgen, vooral bij een andere werkgever. In het kader van de tekorten is het alarmerend dat ruim een op de vier docenten actie onderneemt om ander werk te vinden.

| Doorwerkleeftijd | Management | Docenten | Overig personeel |
|---|------------|----------|------------------|
| Tot welke leeftijd willen doorwerken | 64,9 | 64,6 | 63,8 |
| Tot een hogere leeftijd willen doorwerken (als omstandigheden gunstiger zouden zijn): | 77,7% | 83,6% | 78,3% |
| Tot welke leeftijd (fysiek en geestelijk) in staat zijn om door te werken | 65,7 | 63,1 | 65,0 |
| Tot een hogere leeftijd in staat zijn om door te werken (als omstandigheden gunstiger zouden zijn): | 94,8% | 93,3% | 88,3% |

Alleen docenten denken dat zij fysiek en geestelijk niet kunnen doorwerken tot de leeftijd waarop zij willen stoppen met werken. Meer dan 60% van de leidinggevenden en docenten zouden bereid zijn om toch tot een hogere leeftijd door te blijven werken als ze minder uren of minder dagen per week zouden kunnen werken. Rond 65% van de leidinggevenden en docenten denkt met minder uren of dagen werken ook in staat te zijn om langer door te werken.

| (Extra) arbomaatregelen | Management | Docenten | Overig personeel |
|--|------------|----------|------------------|
| Nodig t.a.v. werkdruk en werkstress | 44,1% | 72,9% | 40,1% |
| Nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door leerlingen. | 19,2% | 30,6% | 16,5% |
| Nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden of collega's | 5,3% | 8,2% | 6,0% |
| Nodig t.a.v. virussen, bacteriën en schimmels | 7,3% | 16,7% | 8,7% |

Veel meer docenten dan leidinggevenden zeggen dat (extra) maatregelen tegen werkdruk nodig zijn. Een verklaring kan zijn dat docenten onvoldoende regelmogelijkheden (autonomie) hebben om geen last te ondervinden van hoge taakeisen.

Dat geldt ook, zij het in mindere mate, voor 'extra maatregelen nodig t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door leerlingen'. Meer docenten dan leidinggevenden zijn van mening dat er maatregelen getroffen moeten worden. Dat geldt ook voor bescherming tegen virussen, bacteriën en schimmels (bijvoorbeeld door adequate luchtverversing).

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

www.voion.nl | info@voion.nl