

Arbeidssatisfactie in de loopbaan

*Een nadere analyse van gegevens uit het personeels-
onderzoek 2003 en het mobiliteitsonderzoek 2002*

Sil Vrielink
Rianne Kloosterman
Nico van Kessel

Nijmegen, mei 2004



Onderzoek, uitgevoerd door ITS in opdracht van
het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

ITS
Toernooiveld 5
6525 ED Nijmegen
Tel.: 024 - 3653500

© 2004 ITS, Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoud

Management Summary	1
1 Inleiding	5
1.1 Achtergrond	5
1.2 Onderzoeksvragen	6
1.3 Onderzoeksopzet	7
1.4 Leeswijzer	7
2 Arbeidssatisfactie in de loopbaan	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Arbeidssatisfactie van onderwijspersoneel	9
2.3 Arbeidssatisfactie en personeelsbeleid	14
3 Arbeidssatisfactie, werkdruk en ziekteverzuim	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Werkdruk nader beschouwd	19
3.3 Ziekteverzuim in het onderwijs	23
3.4 Arbeidssatisfactie, werkdruk en ziekteverzuim	26
3.5 Het effect van “actief personeelsbeleid” op ziekteverzuim	27
4 Arbeidssatisfactie en mobiliteit	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Op zoek naar een andere baan	29
4.3 Vertrek uit de baan of uit het onderwijs	34
4.4 Instroom van nieuw personeel in het onderwijs	38
Literatuur	43
Bijlagen	45
Bijlage 1 – Schalen van arbeidstevredenheid	47
Bijlage 2 – Tabellen bij hoofdstuk 2	53
Bijlage 3 – Tabellen bij hoofdstuk 3	60
Bijlage 4 – Tabellen bij hoofdstuk 4	65
Bijlage 5 – Agressie in het onderwijs	72

Management Summary

Inleiding

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt was de afgelopen jaren aanzienlijk. Vooral in het primair en voortgezet onderwijs deden zich grote problemen voor in de personeelsvoorziening. Op dit moment zijn de problemen, mede onder invloed van de economische conjunctuur, wat minder groot. De verwachting is echter dat de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt de komende jaren weer zal toenemen (Van der Aa, 2003). Het is daarom van groot belang om het zittende personeel te behouden voor de sector en nieuw personeel te werven.

Om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, is in de afgelopen jaren al veel geïnvesteerd. Naar aanleiding van het rapport van de commissie Van Rijn (BZK, 2003) zijn diverse maatregelen genomen om het loopbaanperspectief van leraren te verbeteren. Daarnaast is een impuls gegeven om meer ondersteunend personeel in te zetten in het primaire proces.

In dit onderzoek is ingegaan op de arbeidstevredenheid van werknemers in het onderwijs. Gekeken is over welke aspecten van het werk men tevreden is en over welke ontevreden. Daarnaast is gekeken naar de relatie tussen arbeidstevredenheid en ziekteverzuim, arbeidstevredenheid en mobiliteit en arbeidstevredenheid en actief personeelsbeleid.

In het onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens uit het *personeelsonderzoek 2003* en het *mobilitaitsonderzoek 2002*.

Arbeidssatisfactie van werknemers in het onderwijs

Werknemers in het onderwijs zijn over het algemeen heel tevreden met het werk dat zij doen. Bijna driekwart van alle werknemers is (zeer) tevreden met zijn baan. Daar staat tegenover dat ongeveer 14 procent (zeer) ontevreden is.

Positief is men vooral over de inhoud van het werk, de mate van zelfstandigheid en de sfeer op het werk. Ook over de reistijd en de looptijd van het contract zijn de meeste werknemers tevreden. Over de beloning, de wijze van leidinggeven en de werkplek lopen de meningen uiteen. Ontevreden zijn werknemers in het onderwijs vooral over de werkdruk en de financiële door-groei mogelijkheden. Dit geldt in het bijzonder voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs.

De tevredenheid met de *inhoud van het werk* is voor werknemers in het onderwijs het meest bepalend voor hun arbeidssatisfactie. Op basis van stellingen is hier nader op ingegaan. Het blijkt dat de meeste werknemers hun werk inhoudelijk leuk vinden (92%) en maatschappelijk ook nuttig (87%). Een ruime meerderheid vindt het werk bovendien afwisselend en geeft aan dat men zich in het werk kan ontwikkelen. Over de *loopbaanperspectieven* in het onderwijs is men minder te spreken. Dat geldt met name voor de wat oudere leraren en voor de mannelijke leraren.

Verschillen in arbeidssatisfactie

Werknemers in het onderwijs zijn niet allemaal even tevreden met hun baan. Er zijn duidelijke verschillen in arbeidssatisfactie naar leeftijd, geslacht en functie:

- Jonge leraren zijn over het algemeen meer tevreden met de inhoud van hun werk, de arbeidsomstandigheden en het management dan hun oudere collega's. In het primair onderwijs zijn zij bovendien meer tevreden over hun beloning.
- Vrouwen zijn meer tevreden over de inhoud van hun werk, de beloning en het management dan hun mannelijke collega's. Over de arbeidsomstandigheden zijn zij echter minder tevreden. Sectoraal zijn er enkele uitzonderingen op dit beeld. Zo zijn mannen in het hoger onderwijs juist meer tevreden over de arbeidsinhoud en het management dan vrouwen.
- Directeuren zijn over het algemeen meer tevreden over de inhoud van hun werk en over de beloning dan leraren en ondersteunend personeel. Ook over de arbeidsomstandigheden zijn directeuren goed te spreken. Leraren beoordelen deze een stuk negatiever. Vooral in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector zijn leraren ontevreden over de arbeidsomstandigheden.

Verder zijn er duidelijke verschillen in arbeidssatisfactie tussen de subsectoren. Zo blijkt dat werknemers in het primair onderwijs relatief tevreden zijn over het management en werknemers in het hoger onderwijs over de beloning en de arbeidsomstandigheden. In het voortgezet onderwijs is men vrij ontevreden over de beloning en de arbeidsomstandigheden en in de bve-sector over het management.

Ten slotte blijkt dat de omvang van de schoolorganisatie effect heeft op de arbeidssatisfactie van leraren in het primair en voortgezet onderwijs. Leraren op kleine scholen zijn meer tevreden over de inhoud van hun werk dan leraren op grote scholen. Ook zijn zij meer tevreden over het management en de beloning.

Het belang van arbeidssatisfactie

Arbeidssatisfactie is van groot belang voor het functioneren van de arbeidsmarkt. Toch bestaat er maar weinig aandacht voor. Dat is vreemd, zeker in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Er bestaat namelijk een duidelijk verband tussen *arbeidstevredenheid* en *ziekteverzuim* en tussen *arbeidstevredenheid* en *het zoeken naar een andere baan*. Zo blijkt uit dit onderzoek dat ontevreden werknemers vaker verzuimen dan tevreden werknemers en ook intensiever zoeken naar een andere baan. Ook uit ander onderzoek komt dit naar voren.

In het vervolg van deze samenvatting gaan we hier nader op in.

Arbeidssatisfactie, werkdruk en ziekteverzuim

Werknemers in het onderwijs zijn relatief ontevreden over de werkdruk. Dat geldt in het bijzonder voor leraren en directeuren in het primair en voortgezet onderwijs. Ongeveer drie vijfde daarvan is ontevreden over de werkdruk. Volgens velen is dit de voornaamste oorzaak van het hoge ziekteverzuim in de sector. Uit dit onderzoek komt echter naar voren dat er geen één-op-één relatie is tussen werkdruk en ziekteverzuim.

Het blijkt dat slechts een deel van het ziekteverzuim werkgerelateerd is. Bij leraren is dat ongeveer 23 procent en bij directeuren en ondersteunend personeel 18 à 19 procent. Verder blijkt dat

de *emotionele belasting* van het werk een veel belangrijker determinant is voor ziekteverzuim dan werkdruk.

Binnen het onderwijs zijn er duidelijke verschillen in *emotionele belasting*. Leraren in het voortgezet onderwijs ervaren de meeste problemen op dit gebied. Dat geldt in het bijzonder voor degenen die in het vmbo en het praktijkonderwijs werken. In het primair onderwijs ervaren vooral de leraren in het speciaal onderwijs en in de vier grote steden hun werk als emotioneel belastend.

Arbeidssatisfactie en mobiliteit

In de pers verschijnen regelmatig berichten die melden dat veel leraren het onderwijs voortijdig verlaten. Vooral jonge leraren zouden in grote getale uitstromen uit onvrede met het werk. Uit dit onderzoek komt naar voren dat het in werkelijkheid allemaal wel een beetje meevalt. De uitstroom uit het onderwijs is beperkt (circa 7%) en is bovendien kleiner dan de instroom. Hetzelfde geldt voor het aandeel werknemers dat intensief op zoek is naar een andere baan. In 2002 was dat vijf procent.

De belangrijkste reden om op zoek te gaan naar een andere baan is *onvrede met de werkdruk*. Voor een derde van degenen die zich op de arbeidsmarkt oriënteren, is dat een reden. Andere belangrijke redenen zijn: onvrede over de wijze van leidinggeven, onvrede over de werkzaamheden op termijn en onvrede over de sfeer op het werk. Onvrede over de beloning en de financiële doorgroeimogelijkheden spelen in mindere mate een rol.

Uit het onderzoek blijkt verder dat directeurs in het primair onderwijs en de bve-sector vaker op zoek zijn geweest naar een andere baan dan de rest van het onderwijspersoneel. In het voortgezet onderwijs zijn leraren meer zoekend naar een alternatief dan directeurs. Mannen oriënteren zich relatief vaker dan vrouwen op de arbeidsmarkt. Jongeren en ouderen zijn minder vaak op zoek naar ander werk dan werknemers tussen 25 en 55 jaar.

Voor de werknemers die het onderwijs verlaten, blijkt *onvrede over de inhoud van het werk* het belangrijkste vertrekmotief. Meer dan de helft geeft dit als een reden voor vertrek. Daarna komt onvrede over het management (46%) en onvrede over de arbeidsomstandigheden (38%). Onvrede over het (niet) kunnen combineren van arbeid en privé, over de beloning en over de sfeer spelen in iets mindere mate een rol. Voor werknemers die binnen de onderwijssector van baan veranderen, is onvrede met het management de belangrijkste reden, gevolgd door onvrede over het (niet) kunnen combineren van arbeid en privé.

Instroom in het onderwijs

De werkgelegenheid in het onderwijs is de afgelopen jaren flink gegroeid en zal de komende jaren nog verder toenemen. Door de vergrijzing neemt bovendien de vervangingsvraag in het onderwijs sterk toe. Er zijn daarom veel nieuwe werknemers nodig in het onderwijs. Voor een deel betreft dit werknemers die instromen vanuit een ander arbeidsmarktsector. In dit onderzoek is nagegaan wat voor werknemers van buiten het onderwijs de belangrijkste redenen zijn om in het onderwijs te gaan werken.

De *inhoud van het werk* is voor driekwart van de instromers een reden om in het onderwijs te gaan werken. Daarnaast noemen veel instromers de mogelijkheid om het werk te combineren met de thuissituatie (40%) en het management als redenen. Beloning speelt bij één op de vijf

een rol, in het primair onderwijs en de bve iets vaker dan in de andere sectoren. Voor werknemers uit de overheidssector is de beloning een relatief belangrijke reden (31%). Voor werknemers uit de marktsector is onderwijs bovengemiddeld een interessante werkplek omdat werk en privé goed te combineren zijn.

Eenmaal in het onderwijs werkzaam, zijn de nieuwe werknemers het meest tevreden over de mogelijkheden om arbeid en privé te combineren. Daarna komen de inhoud van het werk, het management en de arbeidsomstandigheden. De tevredenheid over de combinatie arbeid-privé neemt af naarmate de onderwijssector hoger is. Verder blijkt dat instromers in alle opzichten meer tevreden zijn dan het zittende personeel.

Actief personeelsbeleid en arbeidssatisfactie

In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is het van groot belang om personeel te binden aan de sector. Eén van de instrumenten daarvoor is integraal personeelsbeleid (IPB). Uit het onderzoek komt naar voren dat leraren op scholen met een *actief personeelsbeleid* meer tevreden zijn met hun werk dan leraren op andere scholen. Ook zijn deze leraren meer tevreden over de inhoud van het werk, het management en de ondersteuning van de werkgever bij de persoonlijke loopbaanontwikkeling. Hetzelfde geldt voor het ondersteunend personeel.

Dit is een belangrijke bevinding. Het impliceert namelijk dat invoering van integraal personeelsbeleid een bijdrage kan leveren aan het behoud van het zittende personeel. Het is dan ook zorgelijk dat de invoering van IPB in het primair en voortgezet onderwijs nog traag verloopt (Inspectie, 2003).

Het onderzoek toont verder het belang van *goed management*. Werknemers in het onderwijs zijn vrij ontevreden over het management. Dat geldt vooral in het voortgezet onderwijs, de bve-sector en het hoger onderwijs. Voor een deel komt dit door de wijze waarop leiding wordt gegeven. Het onderzoek laat zien dat de tevredenheid met het management nauw samenhangt met de competenties van de leidinggevende. Werknemers die tevreden zijn over het management beoordelen de wijze van leidinggeven veel positiever dan werknemers die daar ontevreden over zijn. Vooral over de “soft-skills” zijn zij beter te spreken. Een goede manager is een *people-manager*, zo lijkt de algemene opvatting.

Goed management heeft bovendien een gunstig effect op het ziekteverzuim en op het zoeken naar een andere baan. Werknemers die de wijze van leidinggeven als goed ervaren, melden zich minder vaak ziek dan werknemers die de wijze van leidinggeven negatief beoordelen. Ook melden zij minder werkgerelateerd ziekteverzuim. Verder blijkt dat werknemers die positief oordelen over de wijze van leiding geven, minder vaak zoeken naar een andere baan. Een goede manager is zo een belangrijke factor in het behoud van personeel.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In opdracht van het ministerie van BZK is afgelopen jaar het *Personeelsonderzoek 2003* uitgevoerd. Het doel hiervan was om na te gaan hoe werknemers in de overheidssector denken over hun werk. Op verzoek van het ministerie van OCW is de steekproef van onderwijspersoneel flink vergroot. Het maakt dan ook een belangrijk deel uit van de totale onderzoeksgroep.

Tijdens het analyseren van de gegevens is gebleken dat het *Personeelsonderzoek 2003* (en het *Mobiliteitsonderzoek 2002*) een buitengewoon rijke bron is van informatie over onderwijspersoneel. Dit komt in de eerste plaats door de omvang van de steekproef. In het *Personeelsonderzoek* zit informatie van ruim 17 duizend personen. Het is daardoor mogelijk om harde uitspraken te doen over de kenmerken en de opvattingen van werknemers in het onderwijs. In de tweede plaats speelt mee dat in het *Personeelsonderzoek* een aantal sectorspecifieke vragen is opgenomen die interessant zijn voor inzicht in loopbanen en mobiliteit van onderwijspersoneel.

Een deel van de resultaten is eerder al opgenomen in de *Nota Werken in het onderwijs 2004* (WIO 2004)¹. Dit geldt onder meer voor gegevens over:

- de in- en uitstroom van onderwijspersoneel;
- het aandeel allochtoon personeel;
- de inzet van flexibel personeel;
- de ambities van oop om leraar te worden;
- de wens om vervroegd uit te treden en de bereidheid om langer door te werken, en
- de inzet en het gebruik van diverse personeelsinstrumenten.

Door de beperkte hoeveelheid tijd is voor de *WIO 2004* maar een deel van de gegevens uit het *Personeelsonderzoek 2003* en het *Mobiliteitsonderzoek 2002* geanalyseerd². Bovendien is maar in beperkte mate gekeken naar onderlinge verbanden tussen variabelen (bijv. de relatie tussen IPB en arbeidstevredenheid). Omdat het materiaal meer beleidsrelevante informatie bevat dan in de *WIO 2004* is opgenomen (vooral in het kader van loopbaan- en mobiliteitsbeleid), is door het ITS een aantal nadere analyses uitgevoerd. In dit rapport wordt hiervan verslag gedaan.

1 Ministerie OCW (2003). *Nota Werken in het onderwijs '04*. Zoetermeer.

2 De tijd was beperkt doordat de bestanden begin augustus 2003 pas beschikbaar waren en twee weken later de analyses voor de WIO klaar moesten zijn.

1.2 Onderzoeksvragen

Als onderzoeksvragen zijn geformuleerd:

Arbeidssatisfactie in de loopbaan

1. Over welke aspecten van het werk zijn werknemers in het onderwijs tevreden en over welke ontevreden?
2. Zijn er verschillen in arbeidssatisfactie naar leeftijd, geslacht, functie en subsector?
3. Zijn er verschillen in arbeidssatisfactie tussen werknemers in grote en werknemers in kleine organisaties?
4. Wat is het effect van “actief personeelsbeleid” op de arbeidssatisfactie van leraren en OOP?

Arbeidssatisfactie en ziekteverzuim

5. Wat is effect van arbeidssatisfactie op het ziekteverzuim (meldingsfrequentie) van leraren en OOP?
 - Melden ontevreden werkers zich vaker ziek dan tevreden werkers?
6. Wat is het effect van “actief personeelsbeleid” op het ziekteverzuim van leraren en OOP?

Arbeidssatisfactie en het zoeken naar een andere baan

7. Wat zijn de belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar een andere baan?
8. In hoeverre hangt het zoeken naar een andere baan samen met persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, e.d.) en arbeidssatisfactie?
9. Wat is het effect van “actief personeelsbeleid” op het zoeken naar een andere baan?

Vertrekmotieven

10. Wat zijn de belangrijkste redenen om (binnen de onderwijssector) van baan te veranderen en eventueel het onderwijs te verlaten?
 - Verschillen de vertrekmotieven naar leeftijd, geslacht, functie en subsector?
 - Verschillen de vertrekmotieven tussen werknemers die binnen de sector van baan veranderen en werknemers die het onderwijs verlaten (uitstroom naar overheid, markt, zorg)?
11. In welke mate spelen onvrede over de inhoud van het werk, de beloning, het management en de arbeidsomstandigheden een rol bij het vertrek uit het onderwijs?
12. Over welke aspecten van het werk zijn werknemers die het onderwijs hebben verlaten tevreden en over welke ontevreden?

Motieven om in het onderwijs te gaan werken

13. Wat zijn voor werknemers van buiten het onderwijs de belangrijkste redenen om in het onderwijs te gaan werken?
 - Verschillen de motieven naar leeftijd, geslacht, functie en subsector?
 - Verschillen de motieven tussen werknemers uit de overheidssector, de markt en de sector zorg en welzijn?
14. Over welke aspecten van het werk zijn werknemers die in het onderwijs zijn gaan werken tevreden en over welke ontevreden?

1.3 Onderzoeksopzet

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen 1 tot en met 9 is gebruik gemaakt van gegevens uit het *Personeelsonderzoek 2003*. Onderzocht is over welke aspecten van het werk men tevreden respectievelijk ontevreden is. Met factoranalyse is na gegaan of de (on)tevredenheid over diverse functie-aspecten (inhoud, werkdruk, wijze van leidinggeven, e.d.) samenhangt. Vervolgens is met regressietechnieken de relatie onderzocht tussen arbeidssatisfactie en “actief personeelsbeleid”, tussen arbeidssatisfactie en ziekteverzuim en tussen arbeidssatisfactie en het zoeken naar een nieuwe baan.

Voor de beantwoording van de vragen 10 tot en met 14 zijn analyses uitgevoerd op gegevens uit het *Mobiliteitsonderzoek 2002*. Gestart is met een analyse van de vertrekmotieven en de motieven om in het onderwijs te gaan werken. Hierbij is gebruik gemaakt van factoranalyse om het grote aantal motieven waarover men zich in de enquête kon uitspreken, te clusteren. Er is vooral gekeken of de motieven om in respectievelijk uit te stromen overeenkomen met de functie-aspecten waarover werknemers in het onderwijs tevreden/ontevreden zijn.

Verder is nagegaan over welke functieaspecten werknemers die het onderwijs hebben verlaten en werknemers die in het onderwijs zijn gaan werken (on)tevreden zijn. Hieruit blijkt de concurrentiekracht van de onderwijssector op de arbeidsmarkt.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 gaan we in op de arbeidstevredenheid van onderwijspersoneel. Daarbij wordt ook ingegaan op verschillen tussen groepen werknemers en op de relatie tussen arbeidssatisfactie en personeelsbeleid. In hoofdstuk 3 gaan we in op de relatie tussen arbeidssatisfactie, werkdruk en ziekteverzuim en in hoofdstuk 4 op de relatie tussen arbeidssatisfactie en arbeidsmobiliteit.

Voor de leesbaarheid is een belangrijk deel van de tabellen opgenomen in de bijlage. Vanwege de actualiteit is een aparte bijlage opgenomen over agressie in het onderwijs (bijlage 5). Hiervoor zijn eveneens gegevens uit het *Personeelsonderzoek 2003* gebruikt.

2 Arbeidssatisfactie in de loopbaan

2.1 Inleiding

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt was de afgelopen jaren aanzienlijk. Vooral in het primair en voortgezet onderwijs deden zich grote problemen voor in de personeelsvoorziening. Het kostte scholen daar veel moeite om vacatures te vervullen en nieuw personeel te werven. In de bve-sector en het hoger onderwijs zijn de arbeidsmarktknelpunten kleiner, maar ook daar zijn duidelijk tekenen van krapte.

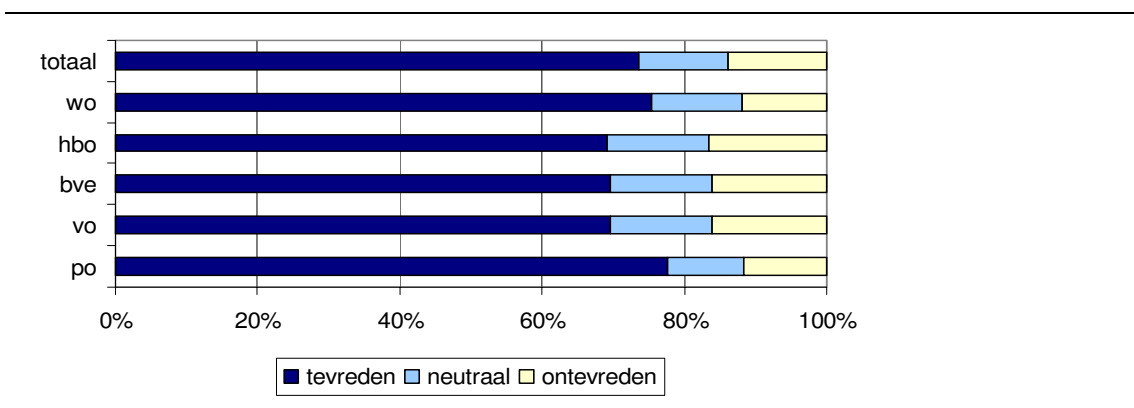
Ter vermindering van de problemen op onderwijsarbeidsmarkt, heeft het ministerie van OCW diverse maatregelen genomen om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. Voor een deel gaat het daarbij om maatregelen gericht op het behoud van het zittende personeel.

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de arbeidstevredenheid van onderwijspersoneel (onderwijzend en ondersteunend) op basis van het *Personeelsonderzoek 2003*. In paragraaf 2.2 gaan we na over welke aspecten van het werk men tevreden is en over welke ontevreden. In paragraaf 2.5 kijken we naar de relatie tussen arbeidssatisfactie en personeelsbeleid.

2.2 Arbeidssatisfactie van onderwijspersoneel

Werknemers in het onderwijs zijn over het algemeen heel tevreden met het werk dat ze doen. Zo'n driekwart is (zeer) tevreden met zijn baan (zie figuur 2.1). Daar staat tegenover dat ongeveer 14 procent (zeer) ontevreden is. Dit betekent dat circa één op de zeven werknemers geen plezier heeft in het werk.

Figuur 2.1 – Algemene arbeidstevredenheid van onderwijspersoneel



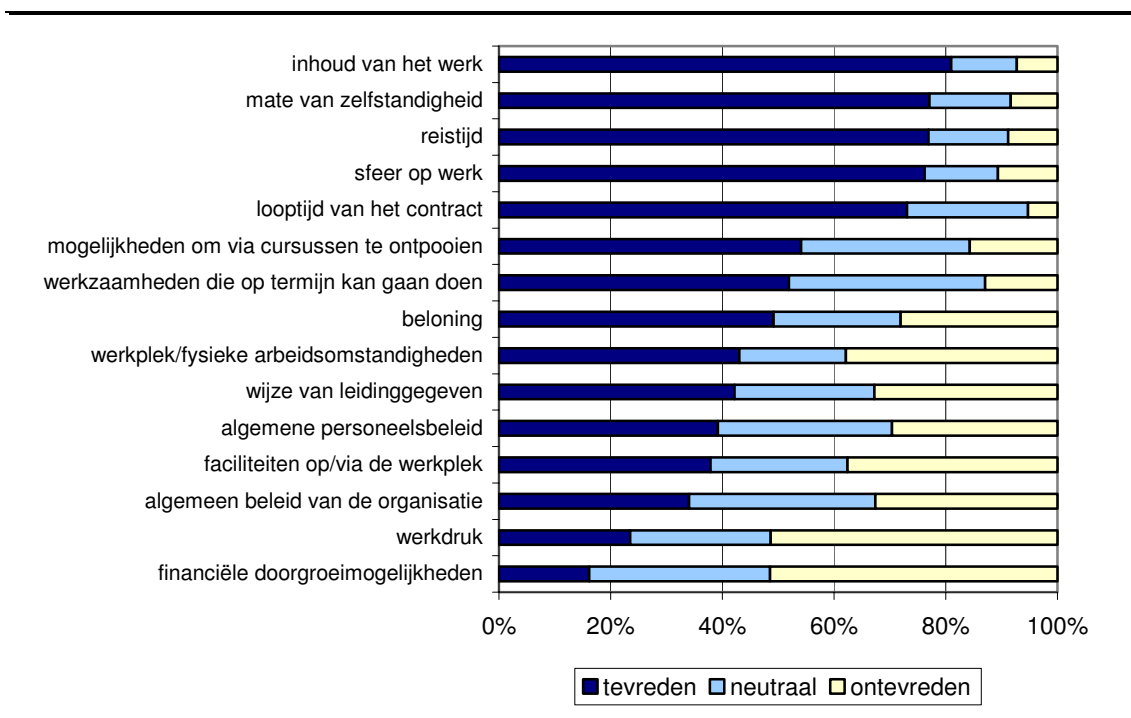
De *algemene arbeidstevredenheid* verschilt enigszins tussen de subsector (zie figuur 2.1). Werknemers in het primair onderwijs en in het wetenschappelijk onderwijs zijn meer tevreden met hun baan dan werknemers in het voortgezet onderwijs, de bve-sector en het hoger beroeps-onderwijs.

Ook andere factoren blijken een rol te spelen. Directeuren zijn over het algemeen meer tevreden met hun baan dan leraren en onderwijsondersteunend personeel (zie tabel B2.5). Mannen zijn gemiddeld wat minder tevreden over het werk dat ze doen dan vrouwen en oudere werknemers wat minder dan jongere (zie tabel B2.6 en B2.7). Er zijn geen duidelijke verschillen in arbeidstevredenheid tussen werknemers in grote en werknemers in kleine organisaties (zie B2.11).

Funcieaspecten en tevredenheid

Het is aannemelijk dat binnen elke functie over bepaalde aspecten meer tevredenheid bestaat dan over andere. Om dat te achterhalen zijn 15 aspecten onderscheiden (zie figuur 2.2). Positief is men vooral over de inhoud van het werk, de mate van zelfstandigheid en de sfeer op het werk³. Ook over de reistijd en de looptijd van het contract zijn de meeste werknemers in het onderwijs tevreden. Over de beloning, de wijze van leidinggeven en de werkplek lopen de meningen uiteen. Veertig à vijftig procent van de werknemers oordeelt hierover positief en dertig à veertig procent negatief. Ontevreden zijn werknemers in het onderwijs vooral over de werkdruk (51%) en de financiële doorgroeimogelijkheden (52%).

Figuur 2.2 – Arbeidstevredenheid van onderwijspersoneel



3 Tabel B2.1 in bijlage 2 geeft de percentages weer.

Bovenstaande aspecten zijn met een factoranalyse samen te voegen tot vier samenhangende clusters⁴:

1. *De tevredenheid met het management.* De tevredenheid over het personeelsbeleid, het algemene beleid van de organisatie en de wijze waarop leiding wordt gegeven, vormen samen een sterk cluster⁵.
2. *De tevredenheid met de inhoud van het werk.* Dit betreft de tevredenheid met de aspecten: ‘inhoud van het werk’, ‘werkzaamheden die ik op termijn kan gaan doen’, ‘mogelijkheid om me via cursussen/opleidingen verder te ontplooien’ en ‘mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheid’.
3. *De tevredenheid met de beloning.* Dit cluster geeft de mate van tevredenheid met de beloning aan. In dit cluster zijn de tevredenheid over de beloning en de tevredenheid over de mogelijkheden om financieel door te groeien, samengenomen.
4. *De tevredenheid met de arbeidsomstandigheden.* Dit betreft de tevredenheid met de fysieke arbeidsomstandigheden, de faciliteiten waarover men op de werkplek beschikt en de werkdruk.

Hoe tevreden zijn werknemers in het onderwijs met de geclusterde functieaspecten? Tabel 2.1 geeft een overzicht. De mate van tevredenheid is op een vijfpuntsschaal weergegeven: hoe hoger de score, hoe meer tevreden. Scores groter dan 3 duiden er op dat men relatief tevreden is, scores kleiner dan 3 dat met relatief ontevreden is.

Werknemers in het onderwijs blijken over het algemeen zeer tevreden zijn over de *inhoud van hun werk*. Over de *arbeidsomstandigheden* (waaronder werkdruk) en de *beloning* is men minder te spreken. Tussen de subsectoren zijn er duidelijke verschillen in arbeidssatisfactie (zie tabel 2.1). Zo blijkt dat werknemers in het primair onderwijs relatief tevreden zijn over het management en werknemers in het hoger onderwijs relatief tevreden over de beloning en de arbeidsomstandigheden. In het voortgezet onderwijs is men daarentegen vrij ontevreden over de beloning en de arbeidsomstandigheden en in de bve-sector vrij ontevreden over het management.

Tabel 2.1 – *Tevredenheid van werknemers in het onderwijs over functieaspecten*

	tevredenheid met arbeidsinhoud	tevredenheid met management	tevredenheid met beloning	tevredenheid met arbeidsomstandigheden
po	3,87	3,33	2,81	2,72
vo	3,63	2,94	2,74	2,76
bve	3,60	2,74	2,98	2,89
hbo	3,72	2,82	3,07	3,08
wo	3,85	2,88	3,08	3,39
totaal	3,76	3,06	2,87	2,86

4 Twee aspecten clusteren niet: de tevredenheid met de *reistijd* en de tevredenheid met de *sfeer op het werk*.

5 Deze drie aspecten vormen samen een sterke schaal met een Cronbach's alpha van 0,89. In tabel B1.1 (bijlage 1) zijn de alpha's van alle vier de clusters opgenomen.

Naast sectorale verschillen in arbeidssatisfactie zijn er ook duidelijke verschillen in arbeidssatisfactie tussen directeuren, leraren en onderwijsondersteuners (zie tabel B2.8). Directeuren zijn over het algemeen meer tevreden over de inhoud van hun werk en over de beloning dan leraren en ondersteunend personeel. Ook over de arbeidsomstandigheden zijn directeuren goed te spreken. Leraren beoordelen deze een stuk negatiever. Vooral in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector zijn leraren ontevreden over de arbeidsomstandigheden.

Verder zijn er duidelijke verschillen in arbeidssatisfactie naar leeftijd en geslacht (zie tabel B2.9 en B2.10). Jonge leraren zijn over het algemeen meer tevreden met de inhoud van hun werk, de arbeidsomstandigheden en het management dan hun oudere collega's. In het primair onderwijs zijn zij bovendien meer tevreden over hun beloning (zie tabel B2.9). Verder blijkt dat vrouwen meer tevreden zijn over de inhoud van hun werk, de beloning en het management dan hun mannelijke collega's (zie tabel B2.10). Over de arbeidsomstandigheden zijn zij daarentegen minder tevreden. Sectoraal zijn er overigens enkele uitzonderingen op dit algemene beeld. Zo zijn mannen in het hoger onderwijs juist meer tevreden over de arbeidsinhoud en het management dan vrouwen.

Eerder is aangegeven dat er geen duidelijke verschillen zijn in arbeidstevredenheid tussen werknemers in grote en werknemers in kleine organisaties. Uit nadere analyse blijkt echter dat de omvang van de schoolorganisatie wel effect heeft op de arbeidssatisfactie van leraren in het primair en voortgezet onderwijs (zie tabel B2.11). Zo blijkt dat leraren op kleine scholen (c.q. vestigingen) meer tevreden zijn over de inhoud van hun werk dan leraren op grote scholen. Ook zijn zij meer tevreden over het management en de beloning. Dit strookt met ideeën uit de organisatiekunde (Vermeulen, 1997) waarin een verband wordt gelegd tussen de grootte van een organisatie, het niveau van formalisatie en de frequentie van communicatie.

Welke factoren bepalen de mate van algemene tevredenheid?

Werknemers in het onderwijs zijn, zoals we hebben gezien, over het algemeen heel tevreden met het werk zij doen. De vraag is waar dat precies door komt. Wat is de rol daarbij van de vier clusters van functieaspecten?

Tabel 2.2 laat zien dat vooral de tevredenheid over *de inhoud van het werk* bepalend is voor de algemene tevredenheid. Dat geldt voor alle sectoren. Het effect van de tevredenheid met het management, de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden en de tevredenheid met de beloning is duidelijk kleiner. Aangezien werknemers in het onderwijs relatief ontevreden zijn over deze aspecten zal de algemene tevredenheid hierdoor desalniettemin negatief worden beïnvloed.

Tabel 2.2 – Effect van functie-aspecten op algemene tevredenheid (bèta-coëfficiënten)

	po	vo	bve	hbo/wo
tevredenheid met arbeidsinhoud	0,33	0,44	0,42	0,40
tevredenheid met management	0,21	0,16	0,19	0,20
tevredenheid met arbeidsomstandigheden	0,08	0,11	0,08	0,10
tevredenheid met beloning	0,06	0,08	0,10	0,11

Tevredenheid over de arbeidsinhoud nader beschouwd

Zojuist hebben we gezien dat de inhoud van het werk de belangrijkste factor is voor de algemene tevredenheid. In het personeelonderzoek is aan werknemers in het onderwijs niet alleen gevraagd hoe tevreden men is met het werk, maar is ook een aantal stellingen voorgelegd over de arbeidsbeleving. Deze hadden onder meer betrekking op de inhoud van het werk, de werkdruk, de sfeer op het werk en de wijze van leidinggeven. Gevraagd is of men het met de stellingen eens of oneens is. In het vervolg van deze paragraaf gaan we nader in op de tevredenheid over de *inhoud van het werk*. In paragraaf 2.5 richten we de aandacht op de tevredenheid over de wijze van leidinggeven en in hoofdstuk 3 op de tevredenheid over de werkdruk.

In het personeelonderzoek zijn vijf stellingen opgenomen die verband houden met de *inhoud van het werk*⁶. Daaruit blijkt dat de meeste werknemers in het onderwijs hun werk inhoudelijk leuk vinden (92%) en maatschappelijk ook nuttig (87%). Een ruime meerderheid (84%) vindt het werk bovendien afwisselend (niet eentonig) en geeft aan dat men zich in het werk kan ontwikkelen (64%). Over de *loopbaanperspectieven* in het onderwijs zijn de meningen meer verdeeld. Ongeveer eenderde van alle werknemers in het onderwijs vindt het loopbaanperspectief voldoende. Bijna tweevijfde vindt het loopbaanperspectief onvoldoende (zie tabel 2.3).

Tabel 2.3 – Bent u het met de volgende stellingen eens of oneens?

	oneens	neutraal	eens	totaal
Ik heb inhoudelijk leuk werk	3,4%	4,3%	92,2%	100%
Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk	39,1%	30,5%	30,4%	100%
Mijn werk is eentonig	84,4%	8,6%	6,9%	100%
Het werk dat ik doe is maatschappelijk nuttig	3,8%	9,0%	87,1%	100%
Ik kan mij ontplooien/ ontwikkelen in mijn werk	15,4%	21,0%	63,5%	100%

Kijken we alleen naar de leraren, dan zien we duidelijke verschillen tussen de sectoren (zie tabel B2.15). Leraren in het voortgezet onderwijs en in de bve-sector zijn minder tevreden over hun loopbaanperspectieven dan leraren in het primair onderwijs en het hoger onderwijs. Bijna de helft (47%) van alle leraren in het voortgezet onderwijs en ruim tweevijfde (43%) van de leraren in de bve-sector vindt het loopbaanperspectief onvoldoende. In de andere sectoren ligt dat aandeel duidelijk lager. Leraren in het voortgezet onderwijs en in de bve-sector zijn bovendien minder tevreden over de mogelijkheden om zich te ontwikkelen in hun werk (zie tabel B2.16). Dit verklaart voor een deel waarom leraren in deze sectoren relatief ontevreden zijn over de inhoud van hun werk.

Overigens hangt de onvrede over het loopbaanperspectief ook nauw samen met de leeftijd van leraren (zie tabel B2.17 en B2.18). Oudere leraren zijn over het algemeen minder tevreden over hun loopbaanperspectieven dan jongere leraren. Dat geldt met name in het voortgezet onderwijs. Van de leraren in het voortgezet onderwijs ouder dan 45 jaar vindt de helft het loopbaanperspectief onvoldoende. Van de leraren jonger dan 35 jaar vindt 36 procent dat.

6 Deze stellingen vormen samen een sterke schaal met een Cronbach's alpha van 0,73 (zie bijlage 1).

Tabel 2.4 laat verder zien dat (met uitzondering van het hoger onderwijs) mannen duidelijk minder tevreden zijn over hun loopbaanperspectieven dan vrouwen. Vooral in het primair onderwijs is het verschil groot. Van de vrouwelijke leraren in deze sector vindt ongeveer eenderde deel het loopbaanperspectief onvoldoende. Van mannen is dat ruim de helft (52%).

Tabel 2.4 – Percentage leraren dat het niet eens is met de stelling ‘Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk’, uitgesplitst naar geslacht en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
man	52,1%	49,1%	47,8%	36,1%	46,3%
vrouw	32,3%	42,7%	37,9%	37,4%	35,2%
totaal	36,2%	46,5%	43,1%	36,6%	39,8%

Door de commissie-Van Rijn (BZK, 2001) is eerder aangegeven dat de attractiviteit van het werken in het onderwijs wordt beperkt door het geringe loopbaanperspectief. Volgens de commissie komt dit enerzijds doordat werknemers in het onderwijs weinig mogelijkheden hebben om van functie te veranderen. Anderzijds speelt mee dat werknemers in het onderwijs weinig financiële doorgroeimogelijkheden hebben. Om hier wat aan te doen, is begin 2001 door het kabinet ruim 500 miljoen toegekend aan de onderwijssector. Met deze middelen zijn maatregelen genomen gericht op het verbeteren van het loopbaanperspectief (inkorten van de carrièrelijnen, verhogen van de schoolbudgetten met het oog op functie- en beloningsdifferentiatie).

Op basis van dit onderzoek kunnen we concluderen dat ondanks de extra investeringen nog altijd een groot deel van de leraren ontevreden is over het loopbaanperspectief. Dit geldt met name in het voortgezet onderwijs. De Aandachtsgroepenmonitor heeft al eerder laten zien dat scholen nog weinig gebruik maken van functiedifferentiatie met daarbij behorende inschaling.

2.3 Arbeidssatisfactie en personeelsbeleid

In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is het van groot belang om het personeel dat in het onderwijs werkt te behouden voor de sector. Eén van de instrumenten daarvoor is integraal personeelsbeleid. In deze paragraaf gaan we na wat het effect is van ‘actief personeelsbeleid’ op de arbeidssatisfactie van leraren en onderwijsondersteunend personeel. We doen dat aan de hand van personeelsinstrumenten die worden ingezet en de wijze van leiding geven zoals die door het personeel wordt ervaren.

Tevredenheid en personeelsinstrumenten

Er is gevraagd welke personeelsinstrumenten worden gebruikt in de organisatie waar men werkt. Ook is gevraagd met welke instrumenten men zelf te maken heeft gehad. Er is een lijst van negen instrumenten voorgelegd (zie tabel 2.5).

Werknemers die een functioneringsgesprek hebben gehad zijn meer tevreden zijn over hun werk dan werknemers die dat niet hebben. Ook zijn zij meer tevreden over de ondersteuning van de

werkgever bij hun persoonlijke loopbaanontwikkeling. Eenzelfde patroon zien we bij de meeste andere personeelsinstrumenten (zie tabel 2.5). Zo blijkt dat de werknemers waarvoor een persoonlijk ontwikkelingsplan, een opleidingsplan of een loopbaanplan is opgesteld meer tevreden zijn dan de werknemers waarvoor dat niet is gedaan. Dat geldt met name voor de ondersteuning van de werkgever bij de persoonlijke loopbaanontwikkeling. Samenvattend kunnen we stellen dat de inzet van personeelsinstrumenten duidelijk bijdraagt aan een grotere arbeidstevredenheid van werknemers in het onderwijs. Een uitzondering op deze regel vormen leeftijdsbewust personeelsbeleid en mobiliteitsbeleid. Werknemers die daarmee te maken hebben gehad, zijn juist wat minder tevreden met hun werk dan de werknemers die daar niet mee te maken hebben gehad. Het betreft met name ouderen, van wie we al eerder hebben gezien dat ze met hun loopbaanperspectief niet zo tevreden waren.

Tabel 2.5 – Arbeidstevredenheid van onderwijswerknemers, uitgesplitst naar de inzet van personeelsinstrumenten

	Algemene tevredenheid		Tevredenheid over ondersteuning van de loopbaanontwikkeling	
	niet mee te maken gehad	wel mee te maken gehad	niet mee te maken gehad	wel mee te maken gehad
functionerings- en beoordelingsgesprekken	3,64	3,80	2,79	3,11
persoonlijk ontwikkelingsplan	3,72	3,85	2,94	3,29
opleidingsplan	3,73	3,85	2,97	3,29
loopbaanplan	3,74	3,81	2,99	3,32
functie- en taakrotatie	3,73	3,83	2,98	3,25
individuele coaching	3,74	3,80	2,98	3,27
competentiemanagement	3,74	3,83	3,00	3,26
leeftijdsbewust personeelsbeleid	3,75	3,69	3,00	3,09
mobiliteitsbeleid	3,75	3,54	3,01	2,93

Het aantal personeelsinstrumenten waarmee werknemers te maken hebben gehad, kan worden gezien als een indicator voor de intensiteit van het personeelsbeleid.

Leraren op scholen met een actief personeelsbeleid (= veel ingezette instrumenten) zijn meer tevreden met hun baan dan leraren op de andere scholen⁷. Ook zijn deze leraren meer tevreden over de inhoud van hun werk, het management en de ondersteuning van de werkgever bij de persoonlijke loopbaanontwikkeling (zie tabel 2.6). Hetzelfde geldt voor het ondersteunend personeel. Het effect van actief personeelsbeleid op de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden en de beloning is relatief beperkt.

⁷ In het onderzoek is een schaal geconstrueerd die het aantal personeelsinstrumenten telt waarmee werknemers te maken hebben gehad. Leeftijdsbewust personeelsbeleid en mobiliteitsbeleid zijn daarin niet meegenomen.

Tabel 2.6 – De relatie (correlatie) tussen het aantal personeelsinstrumenten en de tevredenheid over functieaspecten

	tevredenheid met arbeidsinhoud	tevredenheid met management	tevredenheid met beloning	tevredenheid met arbeidsomstandigh eden	tevredenheid met ondersteuning bij loopbaanontw.
leraren	0,164**	0,193**	-0,002	0,064**	0,191**
oop/obp	0,132**	0,089**	0,104**	0,037**	0,127**
totaal	0,157**	0,165**	0,028**	0,035**	0,174**

** De samenhang is significant ($p < 0,01$).

Tevredenheid over de wijze van leidinggeven

In paragraaf 2.2 hebben we gezien dat werknemers in het onderwijs vrij ontevreden zijn over het management. Dat geldt met name in het voortgezet onderwijs, de bve-sector en het hoger onderwijs. Op basis van stellingen over de wijze van leidinggeven kijken we nu welke factoren hierop van invloed zijn.

De tevredenheid over het management hangt nauw samen met de competenties van de leidinggevende. Werknemers in het onderwijs die tevreden zijn over het management beoordelen de wijze van leidinggeven veel positiever dan leraren die daar ontevreden over zijn. Tabel 2.7 laat zien dat ongeveer 70 procent van de leraren die tevreden zijn met het management vindt dat de leidinggevende mensen goed kan laten samenwerken en zorgt voor een goede taakverdeling. Van de leraren die ontevreden zijn, vindt circa 10 procent dat. Leraren die tevreden zijn over het management zijn bovendien vaker van mening dat de leidinggevende goede opdrachten geeft, oog heeft voor het welzijn van de medewerkers en medewerkers raadpleegt over zaken die voor hen van belang zijn. Bij het ondersteunend personeel is het beeld niet anders. Al met al kunnen we dan ook stellen dat de tevredenheid over het management nauw samenhangt met de “people-skills” van de leidinggevende. Een goede manager is een “people-manager”, zo lijkt de algemene opvatting.

Tabel 2.7 – Percentage werknemers dat het eens is met de stellingen over de wijze van leidinggeven, uitgesplitst naar tevredenheid met het management (in %)

	ontevreden	neutraal	tevreden
<i>Leraren</i>			
Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	8,7	28,6	69,8
Mijn leidinggevende zorgt voor een goede taakverdeling	11,1	34,8	71,5
Ik krijg voldoende ondersteuning van de leiding/werkgever	16,3	51,6	86,4
Mijn leidinggevende geeft goede opdrachten	17,0	39,3	72,2
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn de medewerkers	21,0	52,9	87,4
Mijn leidinggevende geeft aan of hij/zij tevreden is over het werk	21,1	43,7	74,4
Mijn leidinggevende raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn	21,3	53,8	85,7
Extern vertegenwoordigt mijn leidinggevende onze organisatie goed	32,5	59,7	85,4
Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door de leiding/werkgever	35,6	69,5	91,9
<i>OOP/OBP</i>			
Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	13,2	36,0	72,1
Mijn leidinggevende zorgt voor een goede taakverdeling	14,0	35,2	67,1
Ik krijg voldoende ondersteuning van de leiding/werkgever	19,7	53,2	86,0
Mijn leidinggevende geeft goede opdrachten	20,3	45,6	74,5
Mijn leidinggevende raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn	25,1	55,0	84,1
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn de medewerkers	25,9	55,9	86,4
Mijn leidinggevende geeft aan of hij/zij tevreden is over het werk	28,0	54,0	79,8
Extern vertegenwoordigt mijn leidinggevende onze organisatie goed	31,0	57,3	82,6
Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door de leiding/werkgever	36,1	68,7	92,0

3 Arbeidssatisfactie, werkdruk en ziekteverzuim

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat veel werknemers in het onderwijs ontevreden zijn over de werkdruk. Dat geldt in het bijzonder voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs. In de pers wordt de hoge werkdruk vaak gezien als de belangrijkste oorzaak voor het hoge ziekteverzuim in de sector. Het is echter de vraag of de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim werkelijk zo sterk is als wordt gesuggereerd. Uit eerder onderzoek blijkt dat in elk geval niet.

In dit hoofdstuk gaan we nader op in op relatie tussen werkdruk, ziekteverzuim en personeelsbeleid. In paragraaf 3.2 gaan we in op de werkdruk in het onderwijs en in paragraaf 3.3 op het ziekteverzuim. In paragraaf 3.4 gaan we in op de relatie tussen beide. In paragraaf 3.5 geven we ten slotte antwoord op de vraag wat is het effect van actief personeelsbeleid op het ziekteverzuim van leraren en OOP?

3.2 Werkdruk nader beschouwd

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat veel werknemers in het onderwijs ontevreden zijn over de werkdruk. Dat geldt in het bijzonder voor leraren en directeuren in het primair en voortgezet onderwijs (zie tabel 3.1). Ongeveer drievijfde daarvan is ontevreden over de werkdruk. In het hoger onderwijs ligt dat aandeel lager (44%). Verder blijkt dat het ondersteunend personeel duidelijk minder problemen heeft met de werkdruk dan het onderwijzend personeel. Dat geldt in alle sectoren.

Tabel 3.1 – Percentage werknemers dat ontevreden is over de werkdruk, naar functie en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
directie	63,5%	52,6%	42,9%	44,1%	56,4%
leraren	59,8%	62,6%	55,4%	44,3%	57,4%
OOP	28,6%	29,7%	33,0%	24,5%	28,7%
OBP	23,3%	33,1%	30,0%	30,6%	29,9%
totaal	56,1%	55,6%	47,9%	38,7%	51,4%

De tevredenheid over de werkdruk hangt sterk samen met de leeftijd. Oudere werknemers zijn duidelijk minder tevreden over de werkdruk dan jongere (zie tabel 3.2). Dat geldt voor alle sectoren. Werknemers in de leeftijdsklasse van 45 tot 55 jaar zijn relatief het minst tevreden met de werkdruk. In de hoogste leeftijdsklasse (ouder dan 55 jaar) neemt de onvrede weer wat af. Opmerkelijk is overigens dat het leeftijdseffect in het hoger onderwijs en de bve-sector groter is dan in het primair en voortgezet onderwijs.

Tabel 3.2 – Percentage werknemers dat ontevreden is over de werkdruk, naar leeftijd en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
15 – 34 jaar	53,8%	50,7%	34,2%	20,7%	44,3%
35 – 44 jaar	52,5%	51,7%	45,9%	38,2%	48,5%
45 – 55 jaar	59,8%	60,0%	53,9%	49,0%	57,0%
55+ jaar	59,5%	55,6%	45,9%	44,6%	52,8%
totaal	56,1%	55,6%	47,9%	38,7%	51,4%

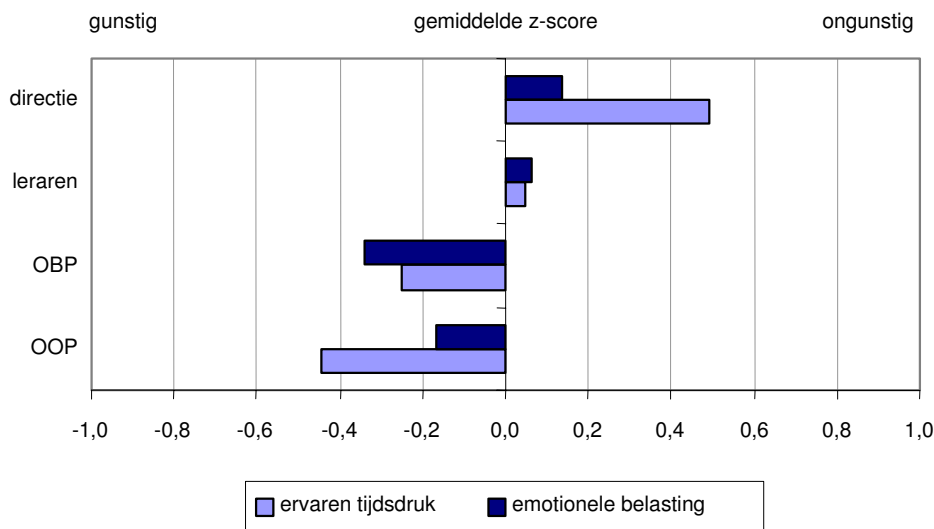
Deze bevindingen liggen in lijn met die uit eerder onderzoek naar de taakbelasting van leraren (Frielink e.a., 2001), managers (Beerends e.a., 2000) en onderwijsondersteunend personeel (Van Iperen e.a., 2001).

Naast de tevredenheid over de werkdruk, is in het *Personeelsonderzoek* ook een aantal stellingen voorgelegd over de arbeidsbeleving. Daarmee kunnen acht factoren worden onderscheiden (zie bijlage 1). Twee daarvan hebben betrekking op de psychosociale arbeidsbelasting van onderwijspersoneel, namelijk de *ervaren tijdsdruk* en de *emotionele belasting van het werk*. In het vervolg van deze paragraaf gaan we hier nader op in. Voor de presentatie van de resultaten maken we gebruik van grafieken met daarin zogenaamde z-scores⁸. De score 0 in het midden van de grafieken komt overeen met het gemiddelde van alle onderwijswerknemers. Scores groter dan nul duiden op een relatief hoge tijdsdruk en een hoge emotionele belasting, scores kleiner dan nul op een relatief lage.

Uit onderzoek van Van Veldhoven, Broersen en Fortuin (1999) komt naar voren dat werknemers in het onderwijs meer problemen hebben met de *emotionele belasting* van het werk dan werknemers in andere sectoren. Ook melden zij meer problemen met *werktempo* en *werkhoeveelheid*. Binnen het onderwijs bestaan, zo vinden wij, echter duidelijke verschillen. Tijdsdruk en emotionele belasting die werknemers in het onderwijs ervaren hangt sterk af van de functie die men vervult. Figuur 3.1 laat zien dat leraren en directeuren meer problemen hebben met de emotionele belasting dan ondersteunend personeel. Ook ervaren zij meer tijdsdruk op hun werk. Dat geldt in het bijzonder voor directeuren.

⁸ Een z-score is de gestandaardiseerde afwijking van het gemiddelde.

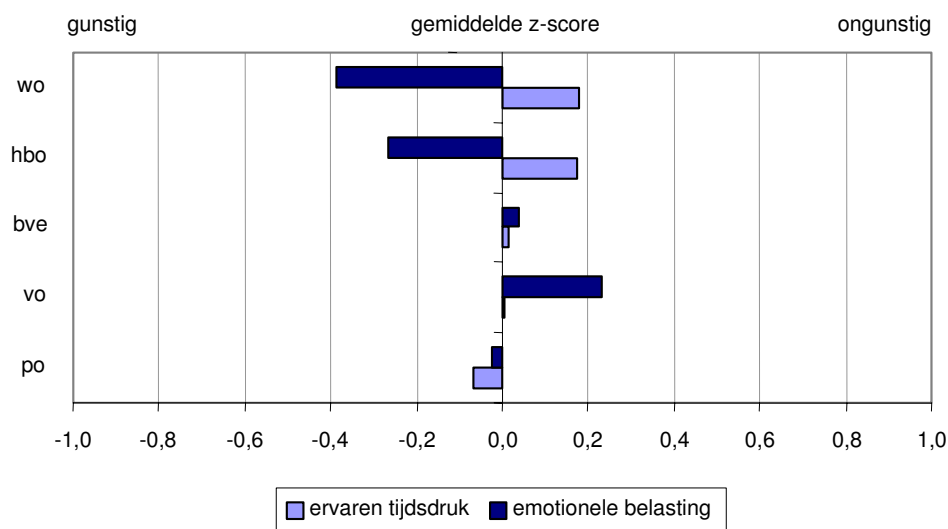
Figuur 3.1 – Tijdsdruk en emotionele belasting naar functie



Kijken we naar *leraren* dan zien we duidelijke verschillen in tijdsdruk en emotionele belasting tussen de onderwijssectoren (zie figuur 3.2). Leraren in het hoger onderwijs (hbo en wo) ervaren meer tijdsdruk dan leraren in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector. De emotionele belasting is daarentegen in het hoger onderwijs vrij klein. Leraren in het voortgezet onderwijs ervaren met afstand de meeste problemen op het gebied van emotionele belasting.

Opmerkelijk is overigens dat leraren in het primair en voortgezet onderwijs relatief weinig tijdsdruk ervaren. De onvrede over de werkdruk is bij deze leraren immers vrij groot, zo hebben we hiervoor gezien. Onduidelijk is hoe dit met elkaar valt te rijmen. Mogelijke speelt mee dat het bij de tevredenheid over de werkdruk gaat om *self report*.

Figuur 3.2 – Leraren: tijdsdruk en emotionele belasting naar subsector*



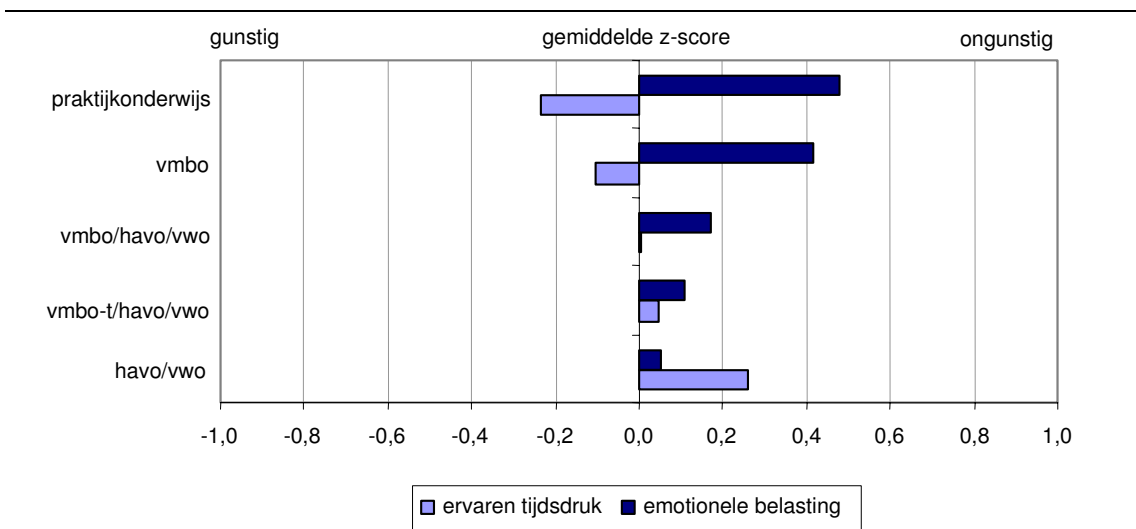
* Het gemiddelde is dat van alle leraren in de sector onderwijs.

Leraren in het primair onderwijs ervaren relatief weinig tijdsdruk in hun werk. Ook melden zij relatief weinig problemen met emotionele belasting. Uit nadere analyse blijkt dat dit vooral komt door het basisonderwijs (zie bijlage 3). Leraren in het speciaal onderwijs melden namelijk juist veel problemen op het gebied van emotionele belasting. Gezien de aard van de leerlingen is dat ook niet verwonderlijk.

Verder blijkt dat er in het basisonderwijs duidelijke regionale verschillen zijn in de emotionele belasting van het werk. Leraren in de vier grote steden ervaren duidelijk meer problemen met de emotionele belasting van hun werk dan leraren elders in het land (zie bijlage 3). Vooral in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag wordt het werk als emotioneel belastend ervaren.

De tijdsdruk van leraren in het voortgezet onderwijs ligt ongeveer op het gemiddelde van alle leraren in de sector. De emotionele belasting ligt daarentegen een stuk hoger (zie figuur 3.2). Binnen het voortgezet onderwijs verschilt de tijdsdruk en de emotionele belasting van leraren echter aanzienlijk tussen de verschillende typen scholen (zie figuur 3.3). Leraren op havo/vwo-scholen ervaren relatief veel tijdsdruk op hun werk. Op het gebied van de emotionele belasting scoren zij daarentegen niet extreem hoog, maar nog wel boven het gemiddelde van alle leraren. Leraren op scholen voor vmbo en praktijkonderwijs ervaren op dit punt (de emotionele belasting) verreweg de meeste problemen. Opmerkelijk is dat leraren op vmbo-scholen en scholen voor praktijkonderwijs minder tijdsdruk ervaren dan gemiddeld.

*Figuur 3.3 – Leraren VO: tijdsdruk en emotionele belasting naar schooltype**



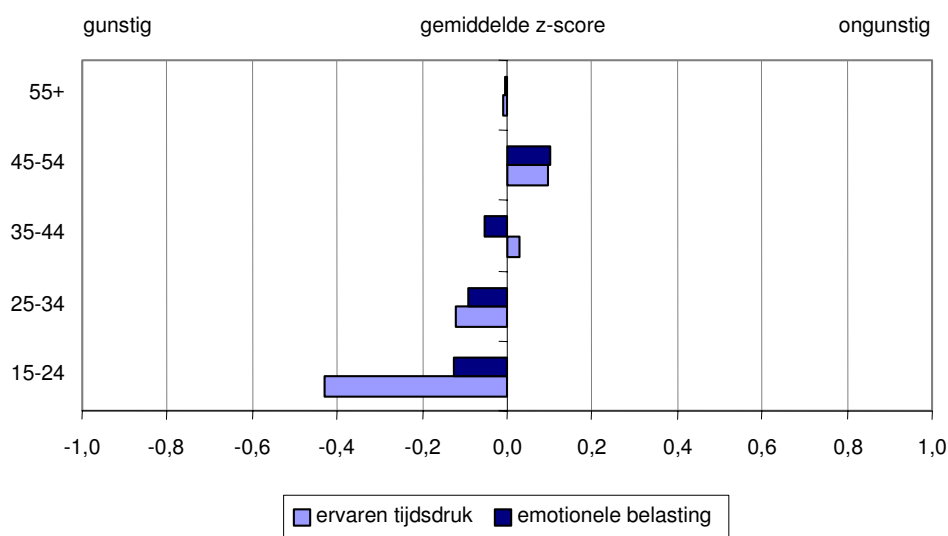
* Het gemiddelde is dat van alle leraren in de onderwijssector.

De tijdsdruk die leraren op hun werk ervaren, is sterk afhankelijk van de leeftijd. Jonge leraren hebben duidelijk minder problemen met de tijdsdruk dan oudere leraren. Figuur 3.4 laat zien dat de klachten sterk toenemen naarmate men ouder wordt, met een piek tussen 45 en 55 jaar. In de hoogste leeftijdsklasse (ouder dan 55 jaar) neemt het aantal problemen met de tijdsdruk weer

wat af. Dit is mogelijk een gevolg van (zelf)selectie, waarbij de sterkste leraren overblijven. Het kan echter ook zijn dat leraren ouder dan 55 jaar zich minder druk laten opleggen.

Voor de emotionele belasting zien we eenzelfde patroon: een lage score in de laagste leeftijdsklasse, vervolgens een stijging van de score tot de leeftijdsklasse van 45 tot 54 jaar. In de hoogste leeftijdsklasse neemt de score weer iets af. Deze bevindingen komen overeen met die uit van Van Veldhoven, Broersen en Fortuin (1999).

Figuur 3.4 – Leraren: tijdsdruk en emotionele belasting naar leeftijd



Verder blijken mannen iets meer tijdsdruk te ervaren dan vrouwen en ook iets meer problemen te hebben met de emotionele werkbelasting (zie bijlage 3). De verschillen zijn echter klein en worden vermoedelijk mede veroorzaakt door verschillen in aanstellingsomvang. Leraren met een voltijdbaan ervaren relatief meer tijdsdruk in hun werk dan leraren met een deeltijdbaan. Ook melden zij iets meer problemen met de emotionele belasting (zie bijlage 3).

3.3 Ziekteverzuim in het onderwijs

Het ziekteverzuim in het onderwijs is regelmatig onderwerp van onderzoek. Dit geldt zeker voor het primair en voortgezet onderwijs. Vanaf midden jaren zeventig is in deze subsectoren jaarlijks onderzoek gedaan naar het ziekteverzuim van onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel⁹. Op grond hiervan is veel informatie beschikbaar over het *verzuimpercentage*, de *verzuimduur* en de *verzuimfrequentie*, uitgesplitst naar persoonskenmerken en organisatiekenmerken (zie Vermeij, 2003). Voor de overige subsectoren (bve, hbo en wo) zijn ook verzuimcijfers bekend, al zijn die op een aantal punten minder gedetailleerd (zie SBO, 2004). Over de oorzaken van het ziekteverzuim en over het *werkgerelateerde ziekteverzuim* is echter minder

⁹ Dit onderzoek werd eerst uitgevoerd door het LISWO, daarna door B&A/NIA en sinds 1999 door Regioplan.

bekend. In deze paragraaf gaan we daar nader op in. Eerst kijken we echter naar het *percentage nulverzuim* in 2002. Dit is het aandeel werknemers dat zich helemaal nooit ziek heeft gemeld en dus een zeer positieve bijdrage heeft geleverd aan het ziekteverzuim in de sector.

Tabel 3.3 laat zien dat het percentage nulverzuim duidelijk verschilt naar functie. Voor directieuren ligt het percentage duidelijk hoger dan voor leraren en ondersteunend personeel. Dit geldt voor alle sectoren. Van alle directieuren is ruim drievijfde niet ziek geweest. Van de leraren en de onderwijsondersteuners is ongeveer tweevijfde dat. Tussen de sectoren verschillen de percentages nulverzuim enigszins. In het voortgezet onderwijs ligt het percentage bij leraren relatief laag en bij ondersteunend personeel relatief hoog¹⁰. In het primair onderwijs en het hoger onderwijs is het beeld precies omgekeerd; het nulverzuim van leraren is daar relatief hoog en van ondersteuners relatief laag.

Tabel 3.3 – Percentage nulverzuim naar functiecategorie en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
directie	64,8%	60,6%	58,9%	61,3%	62,8%
onderwijzend personeel	45,1%	34,5%	42,9%	48,5%	42,7%
OOP/OBP	33,7%	43,1%	41,1%	37,3%	38,5%
totaal	45,6%	37,7%	43,3%	45,0%	43,3%

Het percentage nulverzuim verschilt overigens niet alleen naar functie. Er zijn ook duidelijk verschillen tussen mannen en vrouwen. Voor mannen ligt het percentage in alle sectoren hoger dan voor vrouwen (zie tabel B3.5). Dit betekent dat van de vrouwen een hoger percentage (60%) verzuimt wegens ziekte dan van de mannen (52%). Verder hangt het percentage nulverzuim sterk samen met de leeftijd. In alle sectoren zien we een duidelijke toename van het percentage nulverzuim met de leeftijd (zie tabel B3.4). Dit betekent dat ouderen zich relatief minder ziek melden dan jongeren. Uit het verzuimonderzoek van Regioplan (Vermeij, e.a., 2003) komt dit ook.

Werkgerelateerd ziekteverzuim

Wanneer werknemers in het onderwijs zich ziek melden, heeft dat lang niet altijd met het werk te maken. Slechts een deel van het ziekteverzuim is werkgerelateerd. Van de leraren die zich in 2002 ziek hebben gemeld, geeft 23 procent aan dat de oorzaak van het verzuim geheel of gedeeltelijk in het werk lag. Van de directieuren schrijft 19 procent het ziekteverzuim aan het werk toe en van het ondersteunend personeel 18 procent.

Tabel 3.4 – Oorzaken van het ziekteverzuim, naar functie

	directie	leraar	oop/obp	totaal
geheel werkgerelateerd	6,2%	5,9%	4,7%	5,7%
gedeeltelijk werkgerelateerd	12,7%	16,6%	13,1%	15,6%
niet werkgerelateerd	81,1%	77,5%	82,2%	78,8%

¹⁰ Het percentage voor leraren wijkt overigens wat af van dat (41%) uit het verzuimonderzoek van Regioplan.

In het voortgezet onderwijs, het hoger beroepsonderwijs en de bve-sector ligt het aandeel leraren dat het ziekteverzuim aan het werk toeschrijft duidelijk hoger dan in het primair onderwijs en het wetenschappelijk onderwijs (zie tabel 3.5). Kijken we naar het ondersteunend personeel dan zien we geen verschillen naar sector. Wel blijkt dat de ondersteuners in het voortgezet onderwijs, het hoger beroepsonderwijs en de bve-sector hun ziekteverzuim minder vaak aan het werk toeschrijven dan leraren.

Tabel 3.5 – Oorzaken van het ziekteverzuim, naar sector en functie

	po	vo	bve	hbo	wo	totaal
<i>Leraren</i>						
geheel werkgerelateerd	4.7%	7.0%	7.5%	8.4%	3.8%	5.9%
gedeeltelijk werkgerelateerd	13.4%	19.8%	21.4%	17.7%	13.2%	16.6%
niet werkgerelateerd	81.9%	73.2%	71.1%	73.9%	82.9%	77.5%
<i>OOP/OBP</i>						
geheel werkgerelateerd	4.6%	6.1%	6.1%	4.4%	2.2%	4.7%
gedeeltelijk werkgerelateerd	11.3%	13.7%	13.5%	15.5%	12.4%	13.1%
niet werkgerelateerd	84.1%	80.2%	80.4%	80.2%	85.4%	82.2%

Wat is nu de oorzaak van het werkgerelateerde ziekteverzuim? Wanneer werknemers in het onderwijs hiernaar wordt gevraagd, noemen de meeste de te hoge werkdruk (zie tabel 3.6). Dit geldt in het bijzonder voor leraren en directeuren. Van hen noemt respectievelijk 60 en 70 procent de hoge werkdruk als oorzaak voor het werkgerelateerde verzuim. Van het ondersteunend personeel noemt slechts eenderde dit. Voor het ondersteunend personeel is onenigheid met hun baas of met hun collega's een belangrijker oorzaak van werkgerelateerd ziekteverzuim.

Tabel 3.6 – Wat is de belangrijkste oorzaak binnen uw werk(situatie) van uw ziekteverzuim?

	directie	leraar	oop/obp	totaal
te hoge werkdruk	71,4%	60.2%	32.5%	57,0%
lichamelijk letsel door bedrijfsongeval	0,0%	2.4%	2.7%	2,4%
onenigheid met baas, chef, collega's	15,4%	10.3%	22.4%	12,2%
ongunstige werkomstandigheden	3,3%	11.2%	14.7%	12,2%
reorganisatie, (dreigend) ontslag	4,4%	1.2%	4.6%	1,9%
anders	5,5%	14.7%	23.1%	14,3%

De oorzaken van het werkgerelateerde ziekteverzuim verschillen overigens enigszins tussen de sectoren. Leraren in het primair en voortgezet onderwijs noemen relatief vaker de te hoge werkdruk als belangrijkste oorzaak van hun ziekteverzuim (zie tabel B3.7). Leraren in de bve-sector en het hoger onderwijs wijzen iets vaker op de ongunstige werkomstandigheden en de onenigheid met hun baas of hun collega's. Kijken we naar het ondersteunend personeel dan zien we dat in bve-sector relatief vaak de werkdruk en de ongunstige werkomstandigheden als oorzaak van het verzuim worden genoemd. In het voortgezet onderwijs noemt men vaker de onenigheid als oorzaak.

3.4 Arbeidssatisfactie, werkdruk en ziekteverzuim

Wat is effect van arbeidssatisfactie op het ziekteverzuim van leraren en OOP, en wat is het effect van werkdruk? In deze paragraaf gaan we hier nader op in.

In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is extra aandacht voor de arbeidssatisfactie van personeel gewenst. Er bestaat namelijk een duidelijk verband tussen de arbeidstevredenheid van werknemers en hun ziekteverzuim. Ontevreden werknemers verzuimen duidelijk vaker dan tevreden werknemers (zie tabel 3.7). Dit geldt zowel voor leraren als voor ondersteunend personeel.

Tabel 3.7 – Meldingsfrequentie van leraren en ondersteunend personeel uitgesplitst naar sector en arbeidstevredenheid

	po	vo	bve	hbo	wo	totaal
<i>Leraren</i>						
ontevreden	1,24	1,89	1,26	1,28	1,20	1,43
neutraal	1,13	1,68	1,12	1,15	1,03	1,28
tevreden	0,90	1,27	1,02	0,98	0,78	0,99
totaal	0,96	1,44	1,08	1,06	0,86	1,09
<i>OOP/OBP</i>						
ontevreden	1,87	1,76	1,52	1,76	1,97	1,78
neutraal	1,90	1,19	1,60	1,84	1,07	1,49
tevreden	1,39	1,03	0,95	1,41	1,21	1,19
totaal	1,51	1,16	1,11	1,52	1,27	1,30

De onderwijssector kent een relatief hoog ziekteverzuim. Dat geldt met name voor het primair en voortgezet onderwijs. In de pers wordt dit hoge verzuim vaak in verband gebracht met de hoge werkdruk. De vraag is echter of die relatie wel zo direct is. Slechts een beperkt deel van het ziekteverzuim is immers werkgerelateerd.

Wij vinden dat onvrede over de werkdruk samengaat met een hogere meldingsfrequentie, een lager nulverzuim en meer werkgerelateerd ziekteverzuim. Dit geldt zowel voor leraren als ondersteunend personeel (zie tabel 3.8). Het effect van werkdruk op ziekteverzuim blijkt echter wel kleiner dan dat van de algemene tevredenheid¹¹.

¹¹ De correlatie tussen de tevredenheid over de werkdruk en de meldingsfrequentie is -0.08 en die tussen de algemene tevredenheid en de meldingsfrequentie -0.115.

Tabel 3.8 – Meldingsfrequentie, percentage nulverzuim en werkgerelateerd ziekteverzuim in relatie tot de tevredenheid met de werkdruk

	leraren			ondersteunend personeel		
	MF	NV	WGV	MF	NV	WGV
<i>Tevredenheid met werkdruk</i>						
ontevreden	1,21	39,2%	30,4%	1,52	34,4%	32,6%
neutraal	0,99	45,9%	11,2%	1,21	40,5%	13,2%
tevreden	0,89	49,7%	8,7%	1,23	39,7%	9,3%
totaal	1,10	42,8%	22,5%	1,31	38,4%	17,7%

* MF = meldingsfrequentie, NV = percentage nulverzuim, WGV = % werk gerelateerd ziekteverzuim

Het onderzoek toont verder aan dat het ziekteverzuim van leraren en OOP samenhangt met de ervaren tijdsdruk en de emotionele belasting van het werk (zie tabel 3.9). Leraren die veel tijdsdruk ervaren melden zich vaker ziek dan leraren die weinig tijdsdruk ervaren. Ook melden zij meer werk gerelateerd ziekteverzuim. Hetzelfde geldt voor het ondersteunend personeel. Werknemers die hun werk als emotioneel belastend ervaren melden zich vaker ziek dan werknemers die geen problemen hebben met emotionele belasting. Zij schrijven hun ziekteverzuim bovendien ook vaker toe aan het werk.

Het effect van emotionele belasting op ziekteverzuim is overigens wel duidelijk groter dan dat van tijdsdruk. Ook is het effect van emotionele belasting groter dan het effect van de tevredenheid met de werkdruk.

Tabel 3.9 – Meldingsfrequentie, percentage nulverzuim en werkgerelateerd ziekteverzuim in relatie tot tijdsdruk, emotionele belasting

	leraren			ondersteunend personeel		
	MF	NV	WGV	MF	NV	WGV
<i>Tijdsdruk</i>						
hoog	1,16	40,2%	30,1%	1,43	36,7%	25,1%
gemiddeld	1,04	44,2%	15,6%	1,30	38,8%	17,0%
laag	1,00	46,6%	11,8%	1,19	39,8%	10,8%
totaal	1,09	42,7%	22,3%	1,31	38,4%	17,8%
<i>Emotionele belasting</i>						
hoog	1,61	27,8%	48,4%	1,91	28,3%	49,4%
gemiddeld	1,19	38,7%	24,6%	1,57	34,4%	23,7%
laag	0,89	49,3%	11,4%	1,11	40,6%	9,8%
totaal	1,09	42,7%	22,5%	1,31	37,9%	17,5%

* MF = meldingsfrequentie, NV = percentage nulverzuim, WGV = % werk gerelateerd ziekteverzuim

3.5 Het effect van “actief personeelsbeleid” op ziekteverzuim

Hiervoor hebben we gezien dat veel werknemers in het onderwijs ontevreden zijn over de werkdruk. Ook hebben we gezien dat een onvrede over de werkdruk samengaat met meer ziekteverzuim. Van scholen wordt verwacht dat ze hier, in het kader van een preventief verzuimbeleid

iets aan doen. Het is derhalve interessant om na te gaan wat het effect is van “actief personeelsbeleid” op het ziekteverzuim van leraren en OOP. In deze paragraaf gaan we hier nader op in.

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat leraren op scholen met een *actief personeelsbeleid* meer tevreden zijn met hun baan dan leraren op andere scholen. De *intensiteit van het personeelsbeleid* heeft echter geen duidelijk (direct) effect op het ziekteverzuim van leraren en ondersteunend personeel. De correlatie tussen het aantal instrumenten waarmee leraren te maken hebben gehad en de meldingsfrequentie is zeer klein ($p_{mc} = 0.011$). Dit geldt ook voor het ondersteunend personeel ($p_{mc} = 0.020$).

Kijken we naar de *wijze van leidinggeven* dan zien we wel een duidelijk effect op het ziekteverzuim. Leraren die positief oordelen over de wijze waarop leiding wordt gegeven, melden zich minder vaak ziek dan leraren die negatief oordelen over de wijze van leidinggeven. Ook melden zij minder werkgerelateerd ziekteverzuim (zie tabel 3.10). Voor het ondersteunend personeel geldt hetzelfde. Goed management gaat klaarblijkelijk samen met minder ziekteverzuim. Dit is een belangrijke bevinding. Het impliceert namelijk dat verdere professionalisering van het management een belangrijke bijdrage kan leveren aan de vermindering het ziekteverzuim in het onderwijs.

Tabel 3.10 – Meldingsfrequentie, percentage nulverzuim en werkgerelateerd ziekteverzuim in relatie tot de wijze van leidinggeven

	Leraren			Ondersteunend personeel		
	MF	NV	WGV	MF	NV	WGV
<i>Wijze van leidinggeven</i>						
goed	0,95	46,4%	13,1%	1,20	40,7%	10,2%
matig	1,12	42,8%	23,4%	1,29	39,6%	20,6%
slecht	1,35	35,8%	39,1%	1,61	30,7%	32,5%
totaal	1,08	43,2%	22,1%	1,29	38,7%	17,5%

* MF = meldingsfrequentie, NV = percentage nulverzuim, WGV = % werk gerelateerd ziekteverzuim

Welke factoren bepalen het percentage nulverzuim?

Om na te gaan wat het effect is van de diverse factoren op het ziekteverzuim van leraren zijn enkele regressie analyses uitgevoerd (zie tabel B3.8). In deze analyses is de kans geschat dat leraren zich ten minste één keer ziekmelden.

Uit de analyses blijkt dat de *emotionele belasting* van het werk de belangrijkste determinant is voor ziekmelding. Dit geldt in alle sectoren. Tijdsdruk blijkt er niet toe te doen. Wel speelt de wijze van leidinggeven een rol. De kans dat leraren verzuimen neemt duidelijk af naarmate zij positiever zijn over de wijze van leidinggeven.

Naast deze werkgerelateerde aspecten spelen leeftijd en geslacht nog een rol. Voor leraren ouder dan 35 jaar is de kans op verzuim kleiner dan voor leraren jonger dan 35 jaar. Voor vrouwen is de kans groter dan voor mannen.

4 Arbeidssatisfactie en mobiliteit

4.1 Inleiding

In de pers verschijnen regelmatig berichten dat veel leraren het onderwijs voortijdig verlaten. Vooral jonge leraren zouden in grote getale uitstromen uit onvrede met het werk¹². De vraag is echter of het werkelijk zo slecht gesteld is met het onderwijs en werknemers massaal vertrekken. In dit hoofdstuk gaan hier nader op in. In paragraaf 4.2 gaan we na welk deel van de werknemers op zoek is naar een andere baan en wat de belangrijkste redenen zijn op dat te doen. Ook kijken we in hoeverre het zoeken naar een andere baan samenhangt met arbeidstevredenheid en actief personeelsbeleid. In paragraaf 4.3 gaan we in op de *uitstroom* van werknemers uit het onderwijs en in paragraaf 4.4 op de *instroom*.

4.2 Op zoek naar een andere baan

Uit het *Personeelsonderzoek* komt naar voren dat ruim een kwart van alle werknemers in het onderwijs in 2002 op zoek is geweest naar een andere baan. Ongeveer 20 procent heeft naar eigen zeggen een beetje om zich heen gekeken en circa 5 procent is intensief op zoek geweest naar een andere baan.

Het aandeel werknemers dat op zoek is geweest naar ander werk verschilt enigszins tussen de sectoren (zie tabel 4.1). In het primair onderwijs is naar eigen zeggen ongeveer een vijfde deel van alle werknemers op zoek geweest naar een andere baan. In de bve-sector en het hoger onderwijs is ongeveer eenderde dat.

Tabel 4.1 – Percentage werknemers dat in 2002 op zoek is geweest naar een andere baan, uitgesplitst naar functiecategorie en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
directie	31,7%	24,8%	38,3%	31,1%	31,1%
leraren	22,1%	28,4%	32,8%	31,5%	26,6%
OOP	26,7%	24,3%	31,2%	32,1%	27,7%
OBP	20,5%	20,8%	28,3%	33,7%	28,1%
totaal	23,3%	27,0%	32,1%	32,2%	27,2%

Directeuren in het primair onderwijs en de bve-sector zijn vaker op zoek geweest naar een andere baan dan leraren en ondersteunend personeel. In het voortgezet onderwijs is het beeld omgekeerd. Daar hebben relatief meer leraren gezocht naar ander werk dan directeuren.

12 Zie bijvoorbeeld: G. van der Mee (2003). *De jonge afhakers*. In: Het Onderwijsblad, nr. 6, 22 maart 2003.

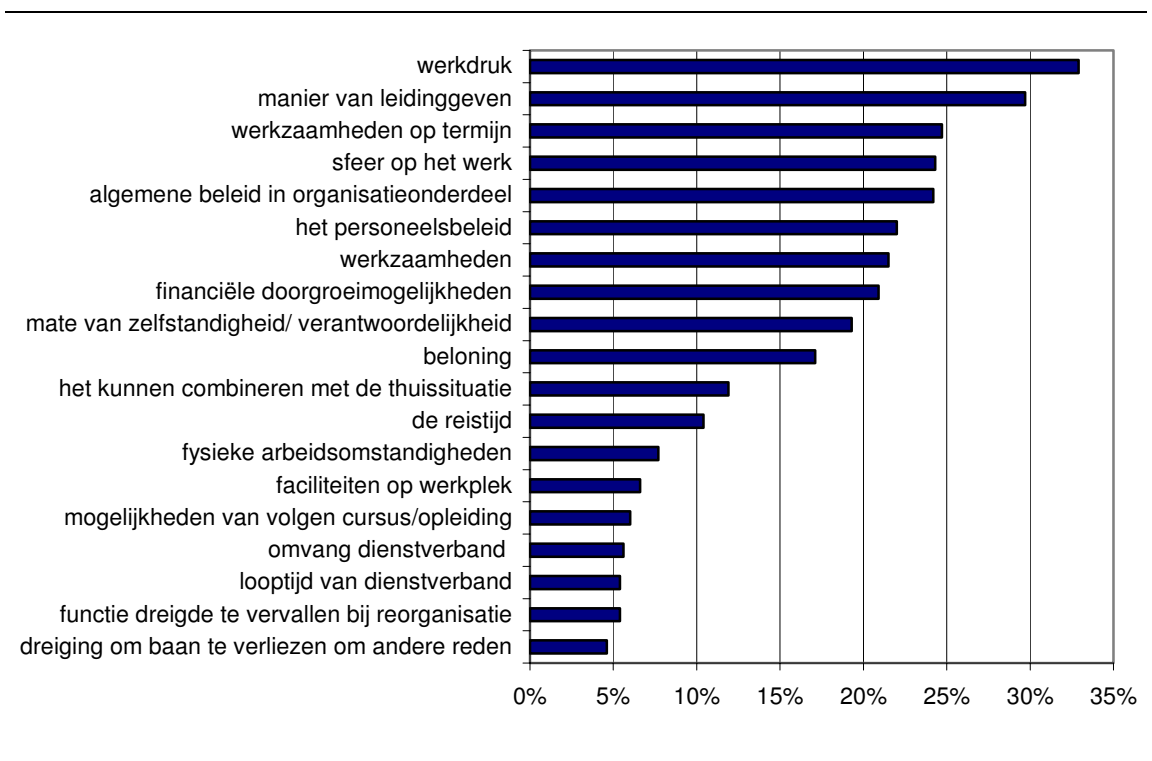
In het primair en voortgezet onderwijs blijkt verder het aandeel werknemers dat op zoek is geweest naar een andere baan duidelijk te verschillen naar geslacht. Mannen hebben zich relatief vaker georiënteerd op de arbeidsmarkt dan vrouwen (zie tabel B4.1). Ook naar leeftijd zijn er verschillen in het aandeel baanzoekers (zie tabel B4.2). Werknemers jonger dan 25 jaar en ouder dan 55 jaar zijn duidelijk minder vaak op zoek naar ander werk dan werknemer tussen de 25 en 55 jaar. Het aandeel baanzoekers is het hoogst in de leeftijdsklasse van 35 tot 45 jaar. Dit geldt voor alle sectoren.

Wat zijn de belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar een andere baan?

De vraag is relevant wat de belangrijkste redenen zijn voor werknemers in het onderwijs om op zoek te gaan naar een andere baan. Om dat te achterhalen is aan de werknemers die op zoek zijn geweest naar een andere baan een lijst met 17 redenen voorgelegd. Gevraagd is om aan te geven wat de drie belangrijkste redenen waren om op zoek te gaan naar een andere baan.

De werkdruk en de manier van leidinggeven blijken de belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar een andere baan (zie figuur 4.1). Ongeveer eenderde van de werknemers die gezocht hebben naar een andere baan geeft dit als reden. Daarnaast geven veel baanzoekers de sfeer op het werk, de werkzaamheden die men op termijn kan doen en het personeelsbeleid, als redenen om te zoeken naar ander werk.

Figuur 4.1 – De belangrijkste zoekredenen (multi-respons)



Het belang van deze factoren verschilt enigszins tussen de sectoren (zie tabel B4.6). In het primair en voortgezet onderwijs gaat men vaker op zoek naar ander werk uit onvrede over de werkdruk dan in de andere sectoren. In de bve-sector gaat men vaker op zoek naar ander werk uit onvrede over het algemene beleid en het personeelsbeleid en in het hoger onderwijs uit onvrede over het loopbaanperspectief (werkzaamheden op termijn) en de looptijd van het dienstverband. Dit laatste geldt vooral voor het wetenschappelijk onderwijs.

Zes clusters van zoekredenen

Uit een factoranalyse blijkt dat de verschillende zoekredenen zijn samen te voegen tot zes samenhangende clusters (zie bijlage 1):

1. *Mate van onvrede met het management.* De onvrede met het management vormt het sterkste cluster van zoekredenen. Drie redenen vallen onder dit cluster: onvrede over het personeelsbeleid, het algemene beleid van de organisatie en de wijze waarop leiding wordt gegeven.
2. *Mate van onvrede met de inhoud van het werk.* Dit cluster vat de onvrede over de werkzaamheden die men moet doen, de werkzaamheden die men op termijn kan doen, de mogelijkheid om een cursus te volgen en de mate van zelfstandigheid samen.
3. *Mate van onvrede met de arbeidsomstandigheden.* Dit betreft de onvrede met de fysieke arbeidsomstandigheden, de faciliteiten waarover men op de werkplek beschikt en de werkdruk.
4. *Mate van onvrede met de beloning.* Dit cluster geeft de mate van ontevredenheid met de beloning aan. In dit cluster zijn de onvrede over de beloning en de onvrede over de financieel doorgroeimogelijkheden samengenomen.
5. *Mate van onvrede over de baanzekerheid.* Dit cluster kwam hiervoor bij de arbeidstevredenheid niet naar voren. Het cluster bestaat uit de variabelen: ‘functie dreigde te vervallen bij reorganisatie’, ‘dreiging baan om andere reden te verliezen’ en ‘looptijd van het dienstverband’.
6. *Mate van onvrede met combinatie arbeid – privé.* Dit cluster bestaat uit drie zoekmotieven: ‘onvrede over de omvang van het dienstverband’, ‘onvrede over het kunnen combineren met de thuissituatie’ en ‘onvrede met de reistijd’.

De redenen die werknemers in het onderwijs noemen om opzoek te gaan naar een nieuwe baan komen nauw overeen met de factoren waarover zij (on)tevreden zijn (zie hoofdstuk 2). Er zijn echter twee clusters van zoekredenen meer te onderscheiden, namelijk de onvrede over de baanzekerheid en de onvrede over het (niet) kunnen combineren van arbeid en privé.

Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar een andere baan

Wat zijn nu de belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar een andere baan. Tabel 4.2 laat zien dat onvrede over de inhoud van het werk en onvrede over het management de belangrijkste redenen zijn om op zoek te gaan naar een andere baan. Dit geldt voor bijna alle subsectoren. Onvrede over de arbeidsomstandigheden (waaronder werkdruk) en onvrede over de beloning staan op plaats drie en vier.

De redenen om op zoek te gaan naar ander werk verschillen enigszins tussen de sectoren (zie tabel 4.2). In het primair en voortgezet onderwijs gaan werknemers relatief vaak op zoek naar ander werk uit onvrede met de arbeidsomstandigheden (44%). In de bve-sector en het hoger beroepsonderwijs wordt onvrede met het management het meest genoemd als reden om zich te

oriënteren op de arbeidsmarkt. Ruim de helft (55%) van alle baanzoekers noemt dit als één van de belangrijkste redenen. Voor werknemers in het wetenschappelijk onderwijs speelt onvrede over de baanzekerheid een rol van betekenis (29%).

Tabel 4.2 – Belangrijkste reden om op zoek te gaan naar een andere baan (multi-respons)

	po	vo	bve	hbo	wo	totaal
onvrede over inhoud van het werk	47,9%	46,7%	49,2%	51,4%	53,6%	48,9%
onvrede over management	44,9%	44,6%	54,6%	55,3%	47,3%	47,9%
onvrede over arbeidsomstandigheden	44,0%	44,0%	32,4%	31,3%	19,8%	37,5%
onvrede over beloning	24,6%	33,0%	29,4%	23,1%	33,9%	28,5%
onvrede over combinatie arbeid/ privé	25,1%	24,5%	20,4%	23,3%	19,1%	23,2%
onvrede over sfeer op het werk	28,0%	16,8%	18,7%	23,6%	23,3%	22,7%
onvrede over baanzekerheid	10,1%	9,5%	13,6%	16,0%	28,7%	13,6%

De redenen om op zoek te gaan naar een andere baan verschillen verder naar functie (zie tabel B4.3). Leraren en directeuren gaan vaker op zoek naar een andere baan uit onvrede met de arbeidsomstandigheden dan onderwijsondersteunend personeel. Ondersteuners zoeken vaker een ander baan uit onvrede met de beloning.

Ook tussen mannen en vrouwen zijn er verschillen (zie tabel B4.4). Mannen gaan vaker op zoek naar een andere baan uit onvrede over de beloning. Vrouwen zoeken vaker een andere baan uit onvrede over de sfeer op het werk en de mogelijkheden om het werk te combineren met de thuissituatie. De redenen om op zoek te gaan naar een andere baan verschillen verder naar leeftijd (zie tabel B4.5). Zo gaan jongeren vaker op zoek naar een andere baan uit onvrede over de beloning, de baanzekerheid en de mogelijkheden om het werk te combineren met de thuissituatie. Ouderen gaan vaker op zoek uit onvrede over het management en de arbeidsomstandigheden (waaronder werkdruk).

Welke factoren bepalen het zoeken naar een ander baan?

Wat is het effect van arbeidssatisfactie en personeelsbeleid op het zoeken naar een andere baan? In hoofdstuk twee hebben we gezien dat werknemers in het onderwijs over het algemeen heel tevreden zijn met de inhoud van hun werk. Over de beloning en de arbeidsomstandigheden is men minder te spreken. De vraag is nu wat het effect van arbeidssatisfactie is op het zoeken naar een andere baan, en in hoeverre vertrek kan worden voorkomen door actief personeelsbeleid. In het vervolg van deze paragraaf gaan we hier nader op in.

Het zoeken naar een andere baan blijkt nauw samen te hangen met de algemene tevredenheid over het werk (zie tabel 4.3). Werknemers die ontevreden zijn over hun werk zijn intensiever op zoek naar een andere baan dan werknemers die tevreden zijn. Dit geldt voor alle subsectoren. Verder blijkt dat werknemers die ontevreden zijn over de inhoud van het werk en over het management intensiever op zoek zijn naar ander werk dan werknemers die daar tevreden over zijn (zie tabel B4.7 en B4.8).

Tabel 4.3 – De relatie tussen arbeidstevredenheid en het zoeken naar een andere baan

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
niet op zoek naar andere baan	48,3%	61,4%	79,4%	72,9%
een beetje op zoek naar andere baan	36,6%	33,8%	17,9%	22,5%
intensief op zoek naar andere baan	15,1%	4,8%	2,6%	4,6%

In hoofdstuk twee hebben we gezien dat werknemers in het onderwijs vrij ontevreden zijn over het management. Uit de hiervoor gepresenteerde gegevens blijkt dat dit een belangrijke reden is om op zoek te gaan naar een andere baan. Het is derhalve interessant om na te gaan wat het effect is van “actief personeelsbeleid” op het zoeken naar een andere baan.

Leraren op een scholen met een actief personeelsbeleid zijn over het algemeen meer tevreden met hun baan dan leraren op andere scholen, zo hebben we in hoofdstuk twee gezien. De *intensiteit van het personeelsbeleid* heeft echter geen duidelijk (direct) effect op het zoeken naar een andere baan. Dit geldt zowel voor leraren als ondersteunend personeel.

Kijken we naar de *wijze van leidinggeven* dan zien we wel een duidelijk effect op het zoeken naar andere baan. Leraren die positief oordelen over de wijze waarop leiding wordt gegeven, zoeken minder vaak (16%) naar ander werk dan leraren die negatief oordelen over de wijze van leidinggeven (48%). Voor het ondersteunend personeel geldt hetzelfde (zie tabel 4.4).

Tabel 4.4 – De relatie tussen de wijze van leidinggeven en het zoeken naar een andere baan

	slecht	neutraal	goed	totaal
<i>Leraren</i>				
Niet op zoek naar andere baan	52,4%	70,4%	83,6%	73,4%
Een beetje op zoek naar andere baan	36,5%	25,3%	14,3%	22,1%
Intensief op zoek naar andere baan	11,1%	4,3%	2,1%	4,5%
<i>OOP/OBP</i>				
Niet op zoek naar andere baan	55,4%	64,9%	80,6%	71,7%
Een beetje op zoek naar andere baan	35,0%	31,4%	16,5%	24,0%
Intensief op zoek naar andere baan	9,6%	3,7%	2,9%	4,3%

Om na te gaan wat het effect is van de diverse factoren zijn enkele regressie-analyses uitgevoerd (zie tabel B4.24). In deze analyses is de kans geschat dat leraren op zoek gaan naar een andere baan. Uit de analyses blijkt dat onvrede over de inhoud van het werk en het management belangrijke factoren zijn om op zoek te gaan naar een andere baan. Dit geldt in alle sectoren. Onvrede met de beloning heeft geen effect op het zoekgedrag van leraren. In het primair onderwijs heeft de tevredenheid over de arbeidsomstandigheden wel een beperkt negatief effect.

Naast deze werkgerelateerde factoren speelt de woon-werk afstand een rol¹³. Naarmate leraren verder van hun werk wonen, neemt de kans dat zij op zoek gaan naar ander werk toe. Dit geldt in alle sectoren. Verder blijkt dat oudere leraren zich minder oriënteren op ander werk dan jongeren.

13 De woon-werk afstand is gebaseerd op de XY-coördinaten van de woon- en werkgemeenten. Het gaat om de afstand tussen de zwaartepunten van beide gemeenten (in kilometers).

4.3 Vertrek uit de baan of uit het onderwijs

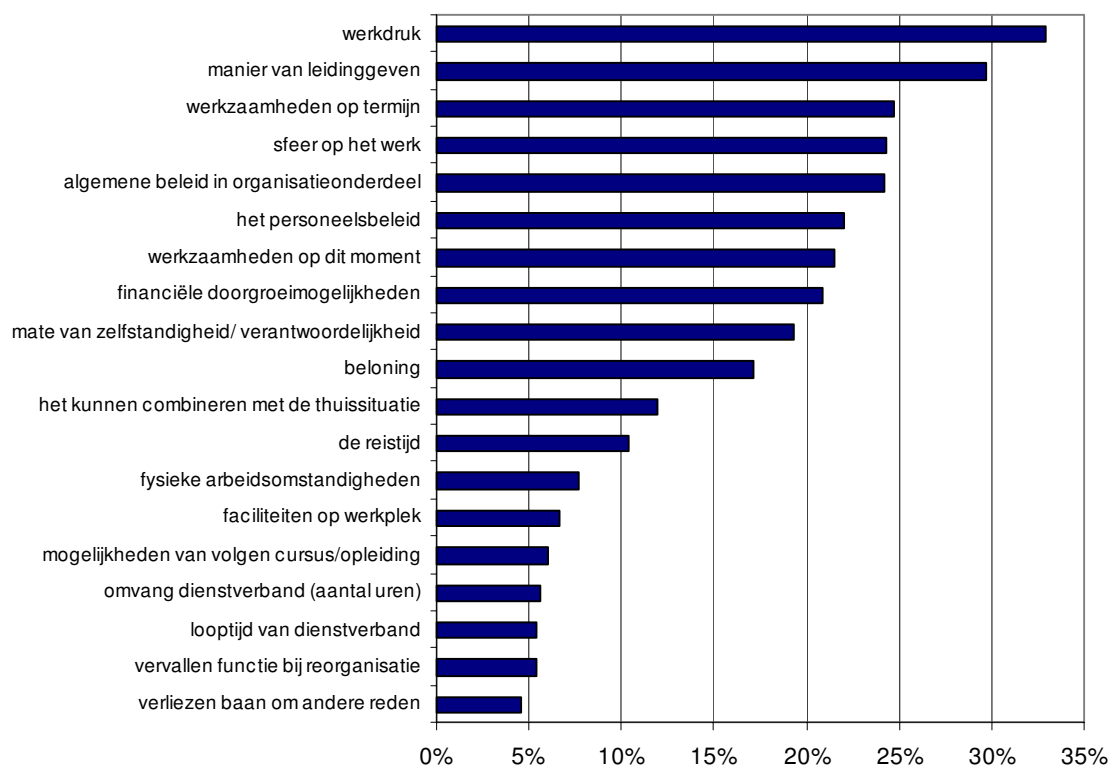
In de vorige paragraaf zijn we nagegaan wat de belangrijkste motieven zijn van onderwijs-werknemers om op zoek te gaan naar een andere baan. In deze paragraaf gaan we na wat de belangrijkste redenen zijn om binnen de sector van baan te veranderen of het onderwijs te verlaten. We maken hiervoor gebruik van gegevens uit het *Mobiliteitsonderzoek 2002*.

In de onderwijssector verandert jaarlijks circa 10 procent van het personeel van baan, ongeveer eenderde hiervan blijft in het onderwijs. In het *Mobiliteitsonderzoek* is aan werknemers die in 2001 hun baan hebben verlaten, gevraagd naar de redenen om te stoppen met werken en/of op zoek te gaan naar een andere baan. Het gaat hierbij zowel om *uitstromers* (mensen die het onderwijs hebben verlaten) als om *doorstromers* (mensen die binnen de onderwijssector van baan zijn veranderd). Eerst nemen we deze twee groepen samen, daarna splitsen we ze op.

Vertrekmotieven

Wat zijn de belangrijkste redenen om binnen de onderwijssector van baan te veranderen of het onderwijs te verlaten? Aan werknemer die hun baan hebben beëindigd, is gevraagd wat de drie belangrijkste redenen waren om dat te doen. Figuur 4.2 geeft een overzicht van de vertrek-motieven.

Figuur 4.2 – De belangrijkste vertrekmotieven (multi-respons)



Het blijkt dat de werkdruk en de manier van leidinggeven de belangrijkste redenen zijn voor werknemers uit het onderwijs om te stoppen met werk en/of op zoek te gaan naar een andere baan. Ongeveer eenderde van alle *uitstromers* noemt dit als reden om te vertrekken. Daarnaast noemen velen het loopbaanperspectief (werkzaamheden op termijn), het algemene beleid van de organisatie en de sfeer op het werk als reden voor vertrek.

Een factoranalyse leert dat de vertrekmotieven zijn samen te voegen tot zes samenhangende clusters (zie bijlage 1):

1. Onvrede met de inhoud van het werk
2. Onvrede met het management
3. Onvrede met de beloning
4. Onvrede met de arbeidsomstandigheden
5. Onvrede over de baan zekerheid
6. Onvrede met de combinatie arbeid - privé

Het gaat hierbij om dezelfde clusters van vertrekmotieven als die we in paragraaf 4.2 hebben gevonden. De clusters komen bovendien overeen met degene die Steijn (in: BZK, 2003) vindt voor het totale overheidspersoneel.

De vraag is nu interessant wat het belang is van elk van de verschillende clusters van vertrekmotieven. In welke mate speelt onvrede met de inhoud van het werk, het management en de beloning bij het vertrek uit het onderwijs, en hoe zit dat bij de werknemers die binnen de sector van baan wisselen? In het vervolg van deze paragraaf geven we antwoord op deze vragen.

Onvrede met de inhoud van het werk en onvrede met het management zijn de belangrijkste redenen om te stoppen met werk en/of op zoek te gaan naar een andere baan. Van de werknemers die in 2001 hun baan hebben beëindigd, noemt respectievelijk 45 en 48 procent dit als reden voor vertrek. Daarnaast noemt ongeveer eenderde onvrede met de arbeidsomstandigheden, onvrede met de sfeer op het werk en onvrede over de combinatie van arbeid en privé als reden voor vertrek.

Verschillen tussen uitstromers en doorstromers

De vertrekmotieven van werknemers die binnen de onderwijssector van baan veranderen en werknemers die het onderwijs verlaten verschillen duidelijk van elkaar (zie tabel 4.5). Werknemers die het onderwijs verlaten, doen dat vaker uit onvrede over de inhoud van het werk, onvrede over de beloning en onvrede over de arbeidsomstandigheden. Voor werknemers die binnen de onderwijssector van baan veranderen, spelen onvrede over de sfeer op het werk en onvrede over de combinatie van het werk met de thuissituatie vaker een rol.

Tabel 4.5 – De belangrijkste redenen om te stoppen met werk en/of op zoek te gaan naar een andere baan, voor uitstromers en doorstromers (multi-respons)

	uitstroom	doorstroom	totaal
management	46,5%	48,7%	47,7%
inhoud van het werk	52,9%	37,6%	44,6%
combinatie arbeid/ privé	29,6%	39,4%	34,9%
arbeidsomstandigheden	37,5%	25,6%	31,0%
sfeer op het werk	25,1%	35,0%	30,5%
beloning	28,8%	17,2%	22,5%
baanzekerheid	7,5%	7,4%	7,5%

Werknemers die het onderwijs hebben verlaten, kunnen in verschillende sectoren aan de slag zijn gegaan. Op basis van het mobiliteitsonderzoek is bekend of zij zijn gaan werken in de marktsector, de overheidssector of de sector zorg & welzijn. Het blijkt dat voor werknemers die uitgestroomd zijn naar de marktsector onvrede met de beloning en onvrede met de arbeidsomstandigheden vaker een vertrekmotief is geweest dan voor degenen die een baan bij de overheid of in de zorg hebben aanvaard (zie tabel B4.14). Verder blijkt dat onvrede met het management voor werknemers die zijn vertrokken naar de marktsector en de sector zorg & welzijn vaker een rol heeft gespeeld dan voor werknemers die in de overheidssector zijn gaan werken.

De motieven om het onderwijs te verlaten, verschillen verder duidelijk tussen de subsectoren (zie tabel 4.6). Werknemers uit het primair en voortgezet onderwijs zijn relatief vaak vertrokken uit onvrede met de arbeidsomstandigheden (waaronder werkdruk) en onvrede over het (niet) kunnen combineren van het werk met de thuissituatie. In de bve-sector en het hoger onderwijs zijn werknemers vaker vertrokken uit onvrede over het management en de inhoud van het werk. Verder blijkt dat werknemers in het wetenschappelijk onderwijs relatief vaak zijn vertrokken uit onvrede over de baanzekerheid. Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat hier vaak met tijdelijke contracten wordt gewerkt.

Tabel 4.6 – Uitstromers: belangrijkste reden om te stoppen met werk en/of op zoek te gaan naar een andere baan, naar subsector

	po	vo	bve	hbo	wo	totaal
inhoud van het werk	48,1%	48,9%	50,9%	57,8%	68,5%	52,9%
management	37,1%	34,8%	71,8%	60,8%	52,9%	46,5%
arbeidsomstandigheden	50,8%	43,5%	26,1%	27,7%	14,2%	37,5%
combinatie arbeid/ privé	34,0%	35,7%	19,8%	22,7%	23,9%	29,6%
beloning	28,7%	31,2%	22,1%	23,5%	34,8%	28,8%
sfeer op het werk	27,2%	21,2%	20,8%	21,8%	30,9%	25,1%
baanzekerheid	3,4%	6,3%	7,8%	7,6%	18,4%	7,5%

De redenen om het onderwijs te verlaten, verschillen naar geslacht en leeftijd (zie tabel B4.12 en B4.13). Mannen vertrekken vaker uit onvrede met de beloning en onvrede met de inhoud van het werk. Voor vrouwen spelen onvrede met de arbeidsomstandigheden en onvrede over het

kunnen combineren van het werk met de thuissituatie een belangrijkere rol. Ook naar leeftijd zijn er duidelijke verschillen in vertrekmotieven. Zo blijkt dat jongeren vaker vertrekken uit onvrede met de beloning en de mogelijkheden om werk en privé te combineren. Oudere werknemers vertrekken vaker uit onvrede met de arbeidsomstandigheden en de sfeer op het werk.

Arbeidstevredenheid van uitstromers in hun nieuwe baan

Hiervoor hebben we gezien dat onvrede over de inhoud van het werk en onvrede over het management belangrijke redenen zijn om de onderwijssector te verlaten. Zijn de werknemers die het onderwijs hebben verlaten in hun nieuwe baan meer tevreden? Vaak is het zo dat men niet over alle aspecten van een nieuwe baan tevreden is. Over welke aspecten van het werk zijn werknemers die het onderwijs hebben verlaten tevreden en over welke ontevreden? In het vervolg van deze paragraaf geven we hier antwoord op.

In het *mobilitateitsonderzoek* is aan uitstromers gevraagd over welke (17) aspecten van hun nieuwe werk zij tevreden zijn en over welke ontevreden. Deze aspecten komen nauw overeen met die uit het *Personeelonderzoek 2003*. Het enige verschil is dat in het *mobilitateitsonderzoek* ook is gevraagd naar de tevredenheid over ‘de omvang van het dienstverband’ en ‘het kunnen combineren met de thuissituatie’.

Na factoranalyse komen de volgende vijf samenhangende clusters van arbeidstevredenheid naar voren:

1. *Tevredenheid met het management*. Dit cluster vat de tevredenheid over het personeelsbeleid, over het algemene beleid van de organisatie en over de manier van leidinggeven samen.
2. *Tevredenheid met de inhoud van het werk*. Dit cluster geeft de mate van tevredenheid met de inhoud van het werk aan. Het gaat om de tevredenheid met de aspecten: ‘de werkzaamheden die ik moet doen’, ‘de werkzaamheden die ik op termijn kan doen’, ‘de mogelijkheden van volgen cursus/opleiding’ en ‘de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden in het werk’.
3. *Tevredenheid met de beloning*. In dit cluster zijn de tevredenheid met de beloning en de tevredenheid met de financiële doorgroeimogelijkheden samengenomen.
4. *Tevredenheid met de arbeidsomstandigheden*. Dit betreft tevredenheid met de werkdruk, de faciliteiten waarover men op de werkplek beschikt en de fysieke arbeidsomstandigheden.
5. *Tevredenheid met de combinatie arbeid en privé*. Dit cluster bestaat uit ‘de omvang van het dienstverband (aantal uren)’, ‘het combineren van de thuissituatie’ en ‘de reistijd’.

De clusters van arbeidstevredenheid komen nauw overeen met die uit het personeelonderzoek (zie paragraaf 2.2). Op basis van het *mobilitateitsonderzoek* wordt er echter één cluster meer onderscheiden, namelijk de tevredenheid met de combinatie arbeid-privé.

Over welke aspecten van het werk zijn werknemers die het onderwijs hebben verlaten tevreden en over welke ontevreden? Het blijkt dat *uitstromers* over het algemeen heel tevreden zijn over hun nieuwe werk. Vooral over de inhoud van het werk en de mogelijkheid om het werk te combineren met de thuissituatie is men tevreden (zie tabel 4.7). Ook zijn uitstromers redelijk tevreden over de beloning en de arbeidsomstandigheden van hun nieuwe baan. Over het management is men iets minder te spreken, maar toch zeker niet negatief.

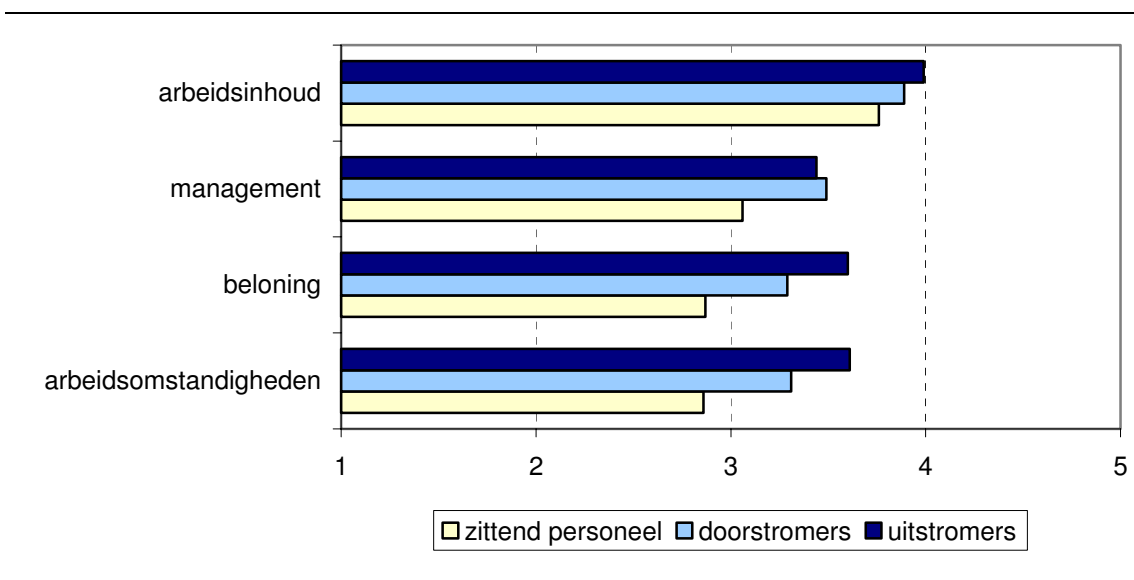
De arbeidstevredenheid verschilt enigszins tussen de sectoren waarin men is gaan werken. Werknemers die in de zorgsector zijn gaan werken, zijn iets minder tevreden met de beloning en de arbeidsomstandigheden dan werknemers die in de marktsector of de overheidssector zijn gaan werken. Ook zijn zij iets minder tevreden over het management. De verschillen zijn echter klein.

Tabel 4.7 – Tevredenheid van uitstromers met aspecten van de nieuwe baan, naar sector waarin men is gaan werken

	arbeidsinhoud	management	beloning	arbeidsomstandigheden	combinatie arbeid-privé
overheid	4,10	3,60	3,76	3,61	3,87
zorg en welzijn	3,99	3,42	3,42	3,48	3,97
markt	3,99	3,49	3,76	3,60	3,77
totaal	3,99	3,44	3,60	3,61	3,80

De werknemers die het onderwijs hebben verlaten, zijn duidelijk meer tevreden met de inhoud van hun werk dan het zittend personeel in het onderwijs (zie figuur 4.3). Ook zijn zij meer tevreden over het management, de beloning en de arbeidsomstandigheden. Voor degene die binnen de onderwijssector van baan wisselen (de doorstromers) geldt hetzelfde.

Figuur 4.3 – Arbeidstevredenheid van uitstromers vergeleken met zittend personeel



4.4 Instroom van nieuw personeel in het onderwijs

De werkgelegenheid in het onderwijs is de afgelopen jaren flink gegroeid. Voor de komende jaren wordt een verdere groei verwacht. Door de uitstroom van oudere leraren neemt bovendien

de vervangingsvraag in het onderwijs sterk toe. Het aanbod van pas afgestudeerden is naar het zich nu laat aanzien onvoldoende om in deze vraag te voorzien. Instroom van nieuwe werknemers is nodig om problemen in de personeelsvoorziening te voorkomen.

In deze paragraaf gaan we nader in op de instroom van nieuwe werknemers in het onderwijs. Wat zijn voor werknemers van buiten het onderwijs de belangrijkste redenen om in het onderwijs te gaan werken en over welke aspecten van het werk zijn ze tevreden.

Motieven om in het onderwijs te gaan werken

Wat zijn voor werknemers van buiten het onderwijs de belangrijkste redenen om in het onderwijs te gaan werken? Om dat te achterhalen, is aan alle instromers een lijst met 17 mogelijke *acceptatieredenen* voorgelegd. Gevraagd is in welke mate deze een rol hebben gespeeld bij de keuze voor het onderwijs.

Na factoranalyse komen vijf clusters van acceptatieredenen naar voren (zie bijlage 1):

1. de inhoud van het werk
2. het management
3. de beloning
4. de arbeidsomstandigheden
5. de combinatie van arbeid en privé

Tabel 4.8 laat zien dat de *inhoud van het werk* voor velen de belangrijkste reden is om in het onderwijs te gaan werken¹⁴. Bijna driekwart van alle instromers noemt dit één van de drie belangrijkste redenen om in het onderwijs aan de slag te gaan. Daarnaast noemen veel instromers de mogelijkheid om het werk te combineren met de thuissituatie (40%) en het management (40%) als reden om een baan in het onderwijs te accepteren. Dit geldt voor alle onderwijssectoren.

Tabel 4.8 – Belangrijkste redenen om een baan in het onderwijs te accepteren, naar sector

	po	vo	bve	hbo	wo	totaal
inhoud van het werk	71,4%	72,8%	67,0%	76,0%	79,6%	72,6%
management	46,2%	34,7%	41,5%	39,0%	33,2%	40,2%
combinatie arbeid/privé	38,5%	47,7%	38,7%	34,7%	33,8%	39,9%
beloning	23,8%	18,9%	26,0%	19,3%	16,1%	21,5%
arbeidsomstandigheden	15,5%	20,1%	17,8%	15,8%	19,1%	17,5%

Het belang van de verschillende factoren verschilt overigens enigszins tussen de sectoren (zie tabel 4.8). In het primair onderwijs noemen relatief veel instromers het management als reden om in de sector aan de slag te gaan. In het voortgezet onderwijs wordt relatief vaak gewezen op de mogelijkheid om het werk te combineren met zorgtaken en in de bve-sector op de beloning.

De redenen om een baan in het onderwijs te accepteren verschillen verder naar leeftijd en geslacht (zie tabel B4.22 en B4.23). Voor jongeren (tot 35 jaar) is het kunnen combineren van het

¹⁴ In het mobiliteitsonderzoek is gevraagd naar de drie belangrijkste redenen.

werk met de thuissituatie een belangrijk motief om in het onderwijs te gaan werken. Voor ouderen zijn de beloning en het management relatief belangrijke motieven. Verder blijkt dat mannen vaker een baan onderwijs accepteren vanwege de arbeidsomstandigheden en de beloning, terwijl voor vrouwen de mogelijkheden om werk en privé te combineren meer van belang zijn.

De motieven om in het onderwijs te gaan werken, verschillen tussen werknemers afkomstig uit de overheidssector, de marktsector en de sector zorg en welzijn (zie tabel 4.9). Werknemers afkomstig uit de overheidssector noemen relatief vaak (31%) de beloning als reden om in het onderwijs te gaan werken. Voor werknemers uit de marktsector is het kunnen combineren van het werk met de thuissituatie een relatief belangrijk motief om in het onderwijs aan de slag te gaan. Daarnaast noemen werknemers vanuit de marktsector en de sector zorg en welzijn relatief vaak het management als reden om in te stromen.

Tabel 4.9 – Belangrijkste redenen om een baan in het onderwijs te accepteren, naar herkomst

	overheid	zorg en welzijn	markt	totaal
inhoud van het werk	71,9%	78,4%	69,3%	72,6%
management	31,8%	39,9%	41,6%	40,2%
combinatie arbeid/privé	32,9%	30,3%	46,4%	39,9%
beloning	31,2%	20,4%	20,7%	21,5%
arbeidsomstandigheden	15,0%	17,3%	18,1%	17,5%

Arbeidstevredenheid van instromers in het onderwijs

Over welke aspecten van het werk zijn werknemers die in het onderwijs zijn gaan werken tevreden en over welke ontevreden? In het *mobiliteitsonderzoek* is gekeken naar 17 aspecten van de nieuwe baan. Deze aspecten komen nauw overeen met die in het *personeelsonderzoek* aan het zittend personeel zijn voorgelegd (zie hoofdstuk 2).

Een factoranalyse leert dat de 17 aspecten van de nieuwe baan samengevoegd kunnen worden tot vijf samenhangende clusters¹⁵:

1. tevredenheid met de inhoud van het werk
2. tevredenheid met het management
3. tevredenheid met de beloning
4. tevredenheid met de arbeidsomstandigheden
5. tevredenheid met de combinatie arbeid en privé

Werknemers die in het onderwijs zijn gaan werken zijn over het algemeen heel tevreden hun nieuwe onderwijsbaan. Vooral over de inhoud van het werk en de mogelijkheden om het werk te combineren met zorgtaken is men zeer te spreken (zie tabel 4.10). Over de arbeidsomstandigheden en de beloning zijn de nieuwe werknemers iets minder tevreden. Dit geldt zowel voor degene die instromen vanuit de overheidssector, als voor degene die instromen vanuit de marktsector en de sector zorg en welzijn.

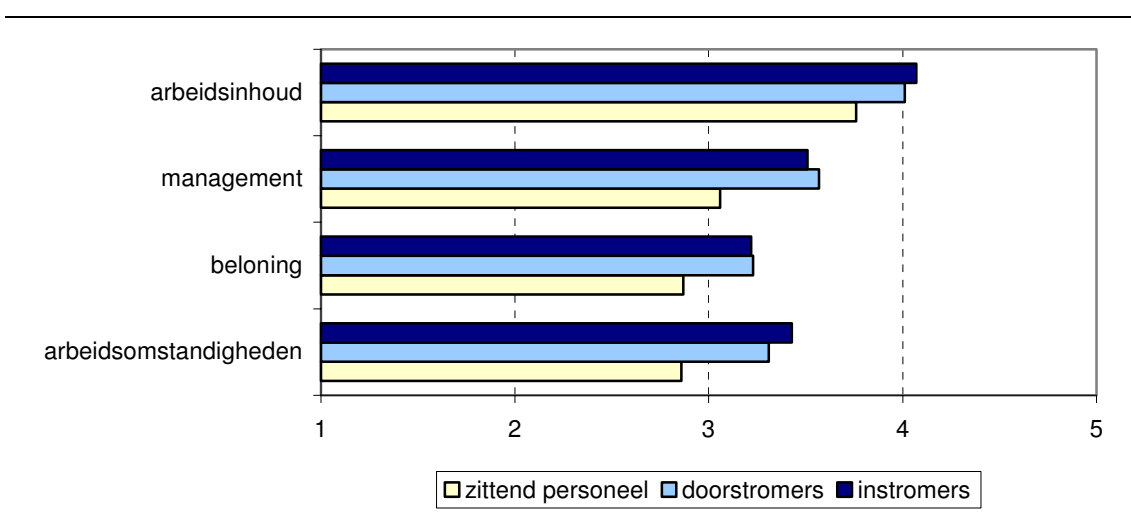
¹⁵ Bijlage 1 geeft een overzicht van de clusters.

Tabel 4.10 – Tevredenheid van instromers met de nieuwe baan, uitgesplitst naar herkomst

	inhoud van het werk	management	beloning	arbeidsomstandigheden	combi arbeid-privé
overheid	4,13	3,48	3,28	3,36	4,19
zorg en welzijn	4,19	3,54	3,29	3,41	4,09
markt	4,04	3,48	3,18	3,45	4,07
totaal	4,07	3,51	3,22	3,43	4,12

Instromers in het onderwijs zijn duidelijk meer tevreden met de inhoud van hun werk dan het zittend personeel (zie figuur 4.4). Ook zijn zij meer tevreden over het management, de beloning en de arbeidsomstandigheden. Voor degene die binnen de onderwijssector van baan wisselen (de doorstromers) geldt hetzelfde.

Figuur 4.4 – Arbeidstevredenheid van instromers vergeleken met zittend personeel



De tevredenheid van *instromers* met hun nieuwe baan verschilt enigszins tussen de subsectoren (zie tabel 4.11). Werknemers die in het primair onderwijs zijn gaan werken, zijn relatief het meest tevreden met de inhoud van hun werk, het management en de mogelijkheden om hun werk te combineren met de thuissituatie. Instromers in het wetenschappelijk onderwijs zijn relatief het meest tevreden met de arbeidsomstandigheden en instromers in het hoger beroeps-onderwijs met de beloning.

Tabel 4.11 – Tevredenheid van instromers met hun nieuwe baan, uitgesplitst naar sector

	inhoud van het werk	management	beloning	arbeids- omstandigheden	combi arbeid-privé
po	4,12	3,69	3,22	3,37	4,21
vo	4,09	3,54	3,22	3,45	4,12
bve	4,02	3,36	3,24	3,49	4,17
hbo	3,97	3,21	3,36	3,44	4,05
wo	4,00	3,17	3,17	3,54	3,85
totaal	4,07	3,51	3,22	3,43	4,12

Literatuur

- Beerends, H.M. e.a. (2000). *Taken en werkdruk van managers in PO, VO en BVE*. Zoetermeer: OCW.
- Frielink, S.J., E. Backbier, J. Simons, M. Groeneveld en E. Franck (2001). *Taakbesteding en taakbelasting van leraren*. Zoetermeer: OCW.
- Inspectie van het Onderwijs (2003). *Onderwijsverslag 2002/2003*. De Meern: Inspectie.
- Iperen, C. van, S.J. Frielink en E. Backbier (2001). *Taakbelasting van OOP in het Basisonderwijs*. Zoetermeer: OCW.
- Jonge, J.F.M. de en J.A. de Muijnck (2002). *Waarom leraren de sector verlaten*. Zoetermeer: EIM.
- Ministerie van OCenW (2001). *Nota werken in het onderwijs*. Zoetermeer: OCW.
- Ministerie van OCenW (2002). *Nota werken in het onderwijs 2003*. Zoetermeer: OCW.
- Ministerie van OCenW (2003). *Nota werken in het onderwijs '04*. Zoetermeer: OCW.
- Ministerie van BZK (2001). *De arbeidsmarkt in de collectieve sector. Investeren in mensen en kwaliteit*. Den Haag: BZK.
- Ministerie van BZK (2003). *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek. Overheidspersoneel 1999-2002*. Den Haag: BZK.
- SBO (2004). *Jaarboek 2003. Onderwijsarbeidsmarkt in beeld*. SBO: Den Haag.
- Schouten, E. (2001). *Vinden en binden*. Den Haag: PMPO.
- Steyaert, S., F. Janssens en S. Hellings (1998). *Werkdruk en arbeidsorganisatie in het onderwijs*. Brussel: STV.
- Van der Aa, R., e.a. (2003). *De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs: prognoses 2003-2011*. Rotterdam: Ecorys-NEI.
- Veldhoven, M. van, J.P.J. Broersen en R.J. Fortuin (1999). *Werkstress in beeld*. Amsterdam: SKB.
- Vermeij, A., Diepeveen, M. en S.W. van der Ploeg (2003). *Verzuim onder personeel in het onderwijs 2002*. Amsterdam: Regioplan.
- Vermeulen, M. (1997). *De school als arbeidsorganisatie*. Amsterdam: UvA.

Bijlagen

Bijlage 1 Schalen van tevredenheid

Bijlage 2 Tabellen bij hoofdstuk 2

Bijlage 3 Tabellen bij hoofdstuk 3

Bijlage 4 Tabellen bij hoofdstuk 4

Bijlage 5 Agressie in het onderwijs

Bijlage 1 – Schalen van arbeidstevredenheid

Schalen van arbeidstevredenheid

In het *personeelsonderzoek 2003* is aan werknemers in het onderwijs gevraagd om over 15 aspecten van het werk aan te geven of men daar tevreden of ontevreden over is. Met behulp van een factoranalyse is gekeken in hoeverre deze aspecten samenhangen. Uit de analyse komt naar voren dat de aspecten zijn samen te voegen tot vier samenhangende clusters:

1. *De tevredenheid met de beloning*
 - Tevredenheid over de beloning
 - Tevredenheid met de mogelijkheden om financieel door te groeien
2. *De tevredenheid met de arbeidsomstandigheden*
 - Tevredenheid met de fysieke arbeidsomstandigheden
 - Tevredenheid met de faciliteiten op de werkplek
 - Tevredenheid met de werkdruk
3. *De tevredenheid met de inhoud van het werk*
 - Tevredenheid met inhoud van het werk
 - Tevredenheid met de werkzaamheden op termijn
 - Tevredenheid met de mogelijkheden tot ontplooiing via cursussen/ opleidingen
 - Tevredenheid met de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden
4. *De tevredenheid met het management*
 - Tevredenheid over het personeelsbeleid
 - Tevredenheid over het algemene beleid van de organisatie
 - Tevredenheid met de wijze waarop leiding wordt gegeven

De mate waarin de verschillende functie-aspecten samenhangen, kan worden vastgesteld met behulp van de statistische maat Cronbach's alpha. Tabel B1.1 geeft een overzicht.

Tabel B1.1 – Cronbach's alpha's arbeidssatisfactie

tevredenheid met de inhoud van het werk	0,74
tevredenheid met het management	0,89
tevredenheid met de arbeidsomstandigheden	0,66
tevredenheid met de beloning	0,72

Clusters van zoekmotieven

In het *personeelsonderzoek 2003* is aan het onderwijspersoneel dat in 2002 op zoek is geweest naar een andere baan gevraagd naar de redenen om dat te doen. In de enquête is gevraagd welke aspecten van het werk (uit een lijst van 19) belangrijk waren om op zoek te gaan. Met behulp van een factoranalyse is gekeken in hoeverre de zoekmotieven samenhangen. Uit de analyse komt naar voren dat de aspecten zijn samen te voegen tot zes samenhangende clusters:

1. *Mate van onvrede met het management*
 - Onvrede over het personeelsbeleid
 - Onvrede over het algemene beleid van de organisatie
 - Onvrede met de wijze waarop leiding wordt gegeven
2. *Mate van onvrede met de inhoud van het werk*
 - Onvrede over de werkzaamheden
 - Onvrede over de werkzaamheden op termijn
 - Onvrede over de mogelijkheid tot ontplooiing via cursussen/opleidingen
 - Onvrede over de mate van zelfstandigheid en/ of verantwoordelijkheden
3. *Mate van onvrede met de arbeidsomstandigheden*
 - Onvrede met de fysieke arbeidsomstandigheden
 - Onvrede met de faciliteiten op de werkplek
 - Onvrede met de werkdruk
4. *Mate van onvrede met de beloning*
 - Onvrede over de beloning
 - Onvrede over de financiële doorgroei mogelijkheden
5. *Mate van onvrede over de baan zekerheid*
 - Functie dreigde te vervallen bij reorganisatie
 - Dreiging baan om andere redenen te verliezen
 - Looptijd van het dienstverband
6. *Mate van onvrede met de combinatie arbeid – privé*
 - Onvrede over de omvang van het dienstverband
 - Onvrede over het kunnen combineren met de thuissituatie
 - Onvrede met de reistijd

Tabel B1.2 geeft een overzicht van de Cronbach's alpha's.

Tabel B1.2 – Cronbach's alpha's zoekmotieven

inhoud van het werk	0,76
management	0,91
arbeidsomstandigheden	0,78
beloning	0,90
baanzekerheid	0,73
combinatie arbeid - privé	0,71

Clusters van arbeidsbeleving

In het personeelsonderzoek is aan werknemers in het onderwijs niet alleen gevraagd hoe tevreden men is met het werk, maar is ook een aantal stellingen voorgelegd over de arbeidsbeleving. Deze hadden onder meer betrekking op de inhoud van het werk, de werkdruk, de sfeer op het werk en de wijze van leidinggeven. Met behulp van een factoranalyse is gekeken in hoeverre deze stellingen onderling samenhangen. Uit de analyse kwamen acht factoren naar voren. Een daarvan (loyaliteit) blijkt echter een zwakke schaal (Cronbach's alpha 0,56).

1. *Inhoud van het werk*
 - Ik heb inhoudelijk leuk werk
 - Ik heb voldoende loopbaanperspectief op mijn werk
 - Mijn werk is eentonig
 - Het werk dat ik doe is maatschappelijk nuttig
 - Ik kan mij ontplooiën/ontwikkeling in mijn werk
2. *Tijdsdruk*
 - Ik werk onder hoge tijdsdruk
 - Ik moet vaak extra hard werken om mijn werk op tijd af te krijgen
3. *Emotionele belasting*
 - Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt
 - Mijn werk brengt mij in emotioneel moeilijke situaties
 - Ik heb te maken met agressie op de werkplek
 - Mijn werk vereist dat ik mijn eigen gevoelens moet verbergen
4. *Wijze van leidinggeven*
 - Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door de leiding/ werkgever
 - Ik krijg voldoende ondersteuning van de leiding/ werkgever
 - Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers
 - Mijn leidinggevende raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn
 - Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken
 - Mijn leidinggevende laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk
 - Mijn leidinggevende zorgt voor een goede taakverdeling
 - Extern vertegenwoordigt mijn leidinggevende onze organisatie goed
 - Mijn leidinggevende geeft duidelijke opdrachten
5. *Sfeer op het werk*
 - Er heerst een prettige sfeer op de afdeling/ in het team
 - Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen
 - Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me
 - Mijn collega's zijn goed in hun werk
6. *Zelfstandigheid/regelcapaciteit*
 - Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe
 - Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk doe
 - Ik kan zelf mijn werktempo bepalen
7. *Veranderingsgeneigdheid*
 - Ik heb het gevoel dat ik te weinig alternatieven heb om nu ontslag te nemen
 - Er zou te veel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen
8. *Loyaliteit*
 - Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen
 - Ik voel me thuis in deze organisatie
 - Ik vind dat iemand loyaal zou moeten zijn ten opzichte van zijn of haar organisatie
 - Een van de belangrijkste redenen waarom ik bij deze organisatie blijf, is dat ik loyaliteit belangrijk vind

Tabel B1.3 geeft een overzicht van de Cronbach's alpha's.

Tabel B1.3 – Cronbach's alpha's arbeidsbeleving

inhoud van het werk	0,73
wijze van leidinggeven	0,94
tijdsdruk	0,84
emotionele belasting	0,69
sfeer op het werk	0,80
zelfstandigheid / regelcapaciteit	0,81
veranderingsgeneigdheid	0,69
loyaliteit	0,57

Clusters van vertrekmotieven

In het *mobilitetsonderzoek 2002* is aan werknemers die zijn ingestroomd in het onderwijs en werknemers die zijn uitgestroomd uit het onderwijs gevraagd waarom zij op zoek zijn gegaan naar een andere baan. In de enquête zijn 19 zoekredenen voorgelegd. Gevraagd is om voor elk van deze redenen aan te geven hoe belangrijk die was bij het zoeken naar een andere baan. De redenen die opgenomen waren in het *mobilitetsonderzoek 2002* waren dezelfde als in het *personeelsonderzoek 2003*.

Met behulp van een factoranalyse is gekeken in hoeverre de vertrekmotieven samenhangen. Uit de analyse komen zes samenhangende clusters van vertrekmotieven naar voren:

1. *Mate van onvrede met de inhoud van het werk*
 - Onvrede over de werkzaamheden
 - Onvrede over de werkzaamheden op termijn
 - Onvrede over de mogelijkheden van volgen van cursussen/opleidingen
 - Onvrede over de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden
2. *Mate van onvrede met het management*
 - Onvrede over het personeelsbeleid
 - Onvrede over het algemene beleid van de organisatie
 - Onvrede met de wijze waarop leiding wordt gegeven
3. *Mate van onvrede met de arbeidsomstandigheden*
 - Onvrede met de fysieke arbeidsomstandigheden
 - Onvrede met de faciliteiten op de werkplek
 - Onvrede met de werkdruk
4. *Mate van onvrede met de beloning*
 - Onvrede over de beloning
 - Onvrede over de financiële doorgroeimogelijkheden
5. *Mate van onvrede over de baanzekerheid*
 - Dreiging om baan te verliezen bij een reorganisatie
 - Dreiging baan om andere reden te verliezen
 - Looptijd van het dienstverband
6. *Mate van onvrede met de combinatie arbeid – privé*
 - Onvrede over de omvang van het dienstverband
 - Onvrede over het kunnen combineren met de thuissituatie
 - Onvrede met de reistijd

Tabel B1.4 geeft een overzicht van de Cronbach's alpha's.

Tabel B1.4 – Cronbach's alpha's zoekredenen*

	uitstromers	instromers
inhoud van het werk	0,81	0,80
management	0,90	0,91
arbeidsomstandigheden	0,80	0,75
beloning	0,91	0,87
baanzekerheid	0,82	0,68
combinatie arbeid - privé	0,65	0,72

* Mobiliteitsonderzoek 2002.

Arbeidstevredenheid in de nieuwe baan

In het *mobilitateitsonderzoek 2002* is aan *instromers* en *uitstromers* gevraagd over welke aspecten van hun werk zij tevreden zijn en over welke aspecten ontevreden. Het gaat dan om de tevredenheid over de nieuwe baan. In de enquête is gevraagd naar de tevredenheid over 17 aspecten van de nieuwe baan. Deze aspecten komen nauw overeen met die uit het *personeelsonderzoek 2003*. Het enige verschil is dat in het mobiliteitsonderzoek twee extra items zijn opgenomen, namelijk:

- de omvang van het dienstverband, en
- het kunnen combineren met de thuissituatie

Met behulp van een factoranalyse is gekeken of er samenhang bestaat tussen de aspecten. Vanwege inhoudelijke redenen is daarbij gekeken of dezelfde clusters gevormd konden worden als bij het *personeelsonderzoek 2003*. Dit bleek het geval te zijn. De volgende vijf clusters zijn gevormd:

1. *Tevredenheid met de inhoud van het werk*
 - Tevredenheid over de werkzaamheden
 - Tevredenheid over de werkzaamheden op termijn
 - Tevredenheid over de mogelijkheden tot volgen van cursussen/ opleidingen
 - Tevredenheid over de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden
2. *Tevredenheid met het management*
 - Tevredenheid over het personeelsbeleid
 - Tevredenheid over het algemene beleid van de organisatie
 - Tevredenheid over de manier van leidinggeven
3. *Tevredenheid met de beloning*
 - Tevredenheid over de beloning
 - Tevredenheid over de financiële doorgroeimogelijkheden
4. *Tevredenheid met de arbeidsomstandigheden*
 - Tevredenheid met de fysieke arbeidsomstandigheden
 - Tevredenheid met de faciliteiten op de werkplek
 - Tevredenheid met de werkdruk

5. *Tevredenheid met de combinatie arbeid en privé*

- Tevredenheid over de omvang van het dienstverband
- Tevredenheid over het kunnen combineren met de thuissituatie
- Tevredenheid met de reistijd

Tabel B1.5 geeft een overzicht van de Cronbach's alpha's.

*Tabel B1.5 – Cronbach's alpha's arbeidstevredenheid in nieuwe baan**

	uitstromers	instromers
inhoud van het werk	0,77	0,75
management	0,89	0,86
arbeidsomstandigheden	0,69	0,69
beloning	0,75	0,72
combinatie arbeid - privé	0,64	0,61

* Mobiliteitsonderzoek 2002.

Bijlage 2 – Tabellen bij hoofdstuk 2

Tabel B2.1 – Over welke aspecten van de functie bent u tevreden resp. ontevreden? (in %)

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
looptijd van het contract	5,3%	21,7%	73,1%	100,0%
beloning	28,1%	22,7%	49,2%	100,0%
financiële doorgroeimogelijkheden	51,5%	32,4%	16,1%	100,0%
werkdruk	51,4%	25,1%	23,5%	100,0%
faciliteiten op/ via de werkplek	37,6%	24,5%	37,9%	100,0%
werkplek/ fysieke arbeidsomstandigheden	37,9%	19,1%	43,0%	100,0%
inhoud van het werk	7,3%	11,8%	81,0%	100,0%
werkzaamheden die op termijn kan gaan doen	12,9%	35,2%	51,9%	100,0%
mogelijkheden via cursussen ontpoeien	15,7%	30,2%	54,1%	100,0%
sfeer op werk	10,7%	13,1%	76,2%	100,0%
reistijd	8,8%	14,2%	76,9%	100,0%
algemene personeelsbeleid	29,6%	31,2%	39,2%	100,0%
algemeen beleid van organisatie	32,6%	33,3%	34,0%	100,0%
wijze waarop leidinggegeven	32,8%	25,0%	42,2%	100,0%
mate van zelfstandigheid/ verantwoordelijkheid	8,4%	14,6%	77,0%	100,0%

Tabel B2.2 – Algemene arbeidstevredenheid naar sector (in %)

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
primair onderwijs	11,6%	10,7%	77,7%	100,0%
voortgezet onderwijs	16,0%	14,4%	69,5%	100,0%
beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	16,2%	14,3%	69,5%	100,0%
hoger beroepsonderwijs	16,5%	14,3%	69,2%	100,0%
universiteiten	11,9%	12,7%	75,4%	100,0%
totaal	13,8%	12,6%	73,6%	100,0%

Tabel B2.3 – PO : Algemene arbeidstevredenheid naar subsector (in %)

schooltype	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
basisonderwijs	11,6%	10,4%	78,0%	100%
speciaal onderwijs	11,6%	12,7%	75,7%	100%
totaal	11,6%	10,7%	77,7%	100%

Tabel B2.4 – VO: Algemene arbeidstevredenheid naar schooltype (in %)

Schooltype	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
praktijkonderwijs	16,2%	12,0%	71,9%	100%
vmbo	17,3%	15,0%	67,7%	100%
havo en/of vwo	16,4%	13,2%	70,4%	100%
smalle scholengemeenschap (vmbo, havo, vwo)	12,1%	12,5%	75,4%	100%
brede scholengemeenschap (vmbo, havo, vwo)	16,1%	15,2%	68,7%	100%
totaal	16,0%	14,4%	69,5%	100%

Tabel B2.5 – Algemene arbeidstevredenheid naar functiecategorie (in %)

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
directie	9,5%	8,8%	81,8%	100,0%
onderwijzend personeel	14,5%	13,0%	72,6%	100,0%
OOP	12,7%	12,3%	75,0%	100,0%
OBP	13,1%	13,5%	73,4%	100,0%
totaal	13,8%	12,6%	73,6%	100,0%

Tabel B2.6 – Algemene arbeidstevredenheid naar geslacht (in %)

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
man	16,6%	15,0%	68,4%	100,0%
vrouw	11,7%	10,9%	77,5%	100,0%
totaal	13,8%	12,6%	73,6%	100,0%

Tabel B2.7 – Algemene arbeidstevredenheid naar leeftijd (in %)

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
15 – 24 jaar	9,0%	8,6%	82,4%	100,0%
25 – 34 jaar	11,6%	11,1%	77,2%	100,0%
35 – 44 jaar	13,1%	11,5%	75,4%	100,0%
45 – 55 jaar	15,1%	14,2%	70,7%	100,0%
55+ jaar	15,3%	13,4%	71,2%	100,0%
Totaal	13,8%	12,6%	73,6%	100,0%

Tabel B2.8 – Tevredenheid met functie-aspecten naar functiecategorie en sector (in %)

	arbeidsinhoud	management	beloning	arbeids- omstandigheden	algemene tevreidenheid
PO					
- directie	3,98	3,60	2,73	2,69	3,87
- leraren	3,87	3,30	2,87	2,65	3,83
- OOP	3,84	3,27	2,44	3,09	3,85
- OBP	3,77	3,47	2,55	3,37	3,93
VO					
- directie	4,06	3,60	3,23	3,23	4,01
- leraren	3,59	2,84	2,76	2,58	3,61
- OOP	3,67	3,08	2,54	3,29	3,74
- OBP	3,67	3,12	2,57	3,24	3,79
BVE					
- directie	3,89	3,23	3,40	3,40	3,83
- leraren	3,52	2,60	2,99	2,69	3,59
- OOP	3,65	2,94	2,83	3,21	3,76
- OBP	3,74	3,00	2,87	3,31	3,78
HBO/WO					
- directie	4,23	3,30	3,51	3,54	4,20
- leraren	3,83	2,71	3,08	3,12	3,73
- OOP	3,71	2,95	3,13	3,47	3,92
- OBP	3,68	3,03	2,99	3,46	3,76

Tabel B2.9 – Leraren: tevredenheid met functie-aspecten naar leeftijd en sector (in %)

	arbeidsinhoud	management	beloning	arbeids- omstandigheden	algemene tevreidenheid
PO					
15 – 34 jaar	3,94	3,37	2,90	2,75	3,92
35 – 44 jaar	3,84	3,25	2,93	2,65	3,81
45 – 55 jaar	3,83	3,27	2,82	2,60	3,78
55+ jaar	3,80	3,30	2,83	2,57	3,78
VO					
15 – 34 jaar	3,74	2,93	2,79	2,71	3,83
35 – 44 jaar	3,59	2,88	2,66	2,59	3,64
45 – 55 jaar	3,53	2,79	2,76	2,50	3,51
55+ jaar	3,53	2,82	2,85	2,62	3,53
BVE					
15 – 34 jaar	3,66	2,79	2,89	2,86	3,72
35 – 44 jaar	3,51	2,67	2,94	2,70	3,67
45 – 55 jaar	3,48	2,52	2,99	2,60	3,51
55+ jaar	3,59	2,60	3,15	2,78	3,60
HBO/WO					
15 – 34 jaar	3,92	2,81	2,94	3,33	3,73
35 – 44 jaar	3,88	2,70	3,14	3,08	3,82
45 – 55 jaar	3,71	2,63	3,05	2,96	3,63
55+ jaar	3,84	2,70	3,24	3,13	3,74

Tabel B2.10 – Leraren: tevredenheid met functie-aspecten naar geslacht en sector (in %)

	arbeidsinhoud	management	beloning	arbeids-omstandigheden	algemene tevredenheid
PO					
- man	3,70	3,29	2,60	2,64	3,64
- vrouw	3,91	3,30	2,94	2,66	3,88
VO					
- man	3,53	2,83	2,73	2,60	3,54
- vrouw	3,67	2,87	2,80	2,56	3,71
BVE					
- man	3,42	2,51	2,88	2,67	3,49
- vrouw	3,64	2,69	3,11	2,71	3,70
HBO					
- man	3,73	2,74	3,08	2,89	3,62
- vrouw	3,71	2,53	3,20	2,81	3,62
WO					
- man	3,92	2,78	3,04	3,34	3,77
- vrouw	3,90	2,68	3,04	3,22	3,86
Totaal					
- man	3,62	2,85	2,81	2,76	3,59
- vrouw	3,83	3,09	2,95	2,68	3,82

Tabel B2.11 – Leraren: tevredenheid met functie-aspecten naar instellingsgrootte en sector

	arbeidsinhoud	management	beloning	arbeids-omstandigheden	algemene tevredenheid
PO					
0 – 10 werknemers	3,91	3,36	2,94	2,74	3,84
11 – 20 werknemers	3,88	3,34	2,91	2,65	3,82
21 – 50 werknemers	3,86	3,26	2,82	2,62	3,83
> 50 werknemers	3,77	3,07	2,83	2,73	3,91
VO					
0 – 20 werknemers	3,71	3,07	2,84	2,87	3,83
21 – 50 werknemers	3,59	2,96	2,72	2,69	3,57
51 – 100 werknemers	3,64	2,88	2,74	2,74	3,67
> 100 werknemers	3,64	2,97	2,76	2,82	3,70
BVE					
0 – 20 werknemers	3,54	2,68	2,99	2,71	3,63
21 – 50 werknemers	3,53	2,56	3,00	2,67	3,59
51 – 100 werknemers	3,49	2,59	3,02	2,65	3,59
> 100 werknemers	3,53	2,60	2,94	2,74	3,56
HBO/WO					
0 – 50 werknemers	3,78	2,62	3,06	3,05	3,67
51 – 100 werknemers	3,87	2,81	3,10	3,20	3,75
101 – 500 werknemers	3,81	2,66	3,11	3,12	3,72
> 500 werknemers	3,86	2,76	3,01	3,10	3,72

Tabel B2.12 – Arbeidstevredenheid van leraren met en leraren zonder specifieke taken

	tevredenheid met inhoud van het werk	tevredenheid met management	tevredenheid met beloning	tevredenheid met arbeidsomstandigheden
PO				
Geen speciale taken	3,84	3,32	3,00	2,71
Wel speciale taken	3,89	3,27	2,75	2,60
Totaal	3,87	3,30	2,87	2,65
VO				
Geen speciale taken	3,55	2,84	2,91	2,60
Wel speciale taken	3,59	2,84	2,74	2,58
Totaal	3,59	2,84	2,76	2,58
BVE				
Geen speciale taken	3,33	2,63	3,12	2,78
Wel speciale taken	3,54	2,59	2,98	2,68
Totaal	3,52	2,60	2,99	2,69

Tabel B2.13 – Arbeidstevredenheid van leraren met specifieke taken (po, vo, bve), uitgesplitst naar het aantal uren dat wekelijks wordt besteedt aan de specifieke taak/taken

	tevredenheid met inhoud van het werk	tevredenheid met management	tevredenheid met beloning	tevredenheid met arbeidsomstandigheden
1 – 12 uur	3,66	2,96	2,79	2,59
13 – 24 uur	3,78	2,95	2,80	2,67
> 24 uur	3,84	2,96	2,69	2,65
Totaal	3,70	2,96	2,78	2,61

Tabel B2.14 – Tevredenheid van onderwijsondersteuners over functieaspecten, uitgesplitst naar sector en ambitie om leraar te worden

	arbeidsinhoud	management	beloning	arbeidsomstandigheden	algemene tevredenheid
met ambitie	3,62	3,13	2,32	3,06	3,80
zonder ambitie	3,81	3,16	2,62	3,22	3,82
totaal	3,76	3,15	2,55	3,18	3,81

Stellingen over de inhoud van het werk

Tabel B2.15 – Percentage leraren dat het eens/oneens is met de stelling ‘Ik heb voldoende loopbaanperspectief op mijn werk’, uitgesplitst naar sector

	oneens	neutraal	eens	totaal
primair onderwijs	36,2%	30,8%	33,1%	100,0%
voortgezet onderwijs	46,6%	30,9%	22,6%	100,0%
beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	43,2%	32,6%	24,2%	100,0%
hoger beroepsonderwijs	34,0%	32,9%	33,2%	100,0%
universiteiten	38,4%	24,6%	37,0%	100,0%
totaal	39,8%	30,6%	29,6%	100,0%

Tabel B2.16 – Percentage leraren dat het eens/oneens is met de stelling ‘Ik kan mij ontplooiën in mijn werk’, uitgesplitst naar sector

	oneens	neutraal	eens	totaal
primair onderwijs	9,8%	17,8%	72,4%	100,0%
voortgezet onderwijs	20,0%	26,4%	53,6%	100,0%
beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	20,9%	25,6%	53,5%	100,0%
hoger beroepsonderwijs	15,8%	15,1%	69,1%	100,0%
universiteiten	9,1%	11,6%	79,2%	100,0%
totaal	14,1%	20,3%	65,6%	100,0%

Tabel B2.17 – Percentage leraren dat het eens/oneens is met de stelling ‘Ik heb voldoende loopbaanperspectief op mijn werk’, uitgesplitst naar leeftijd

	oneens	neutraal	eens	totaal
15-34	35,8%	28,1%	36,1%	100,0%
35-44	36,2%	31,4%	32,4%	100,0%
45-54	44,1%	30,3%	25,5%	100,0%
55+	42,0%	34,6%	23,5%	100,0%
Totaal	39,8%	30,6%	29,6%	100,0%

Tabel B2.18 – Percentage leraren dat het niet eens is met de stelling ‘Ik heb voldoende loopbaanperspectief op mijn werk’, uitgesplitst naar leeftijd en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
15-34	35,8%	36,1%	38,1%	34,7%	35,8%
35-44	31,9%	47,9%	41,3%	29,1%	36,2%
45-54	40,1%	49,4%	45,6%	44,8%	44,1%
55+	35,7%	50,4%	42,1%	37,5%	42,0%
Totaal	36,2%	46,5%	43,1%	36,6%	39,8%

Tabel B2.19 – De samenhang tussen de wijze van leidinggeven en de tevredenheid met het management (correlaties)*

	leraren	oop/obp
Ik krijg voldoende ondersteuning van de leiding/ werkgever	0,68	0,64
Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	0,67	0,63
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	0,66	0,61
Mijn leidinggevende raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn	0,64	0,60
Mijn leidinggevende zorgt voor een goede taakverdeling	0,63	0,60
Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door de leiding/ werkgever	0,59	0,58
Mijn leidinggevende geeft duidelijke opdrachten	0,58	0,55
Mijn leidinggevende laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk	0,56	0,54
Extern vertegenwoordigt mijn leidinggevende onze organisatie goed	0,55	0,53

* Alle verbanden zijn significant ($p < 0,01$).

Tabel B2.20 – De samenhang tussen de wijze van leidinggeven en de tevredenheid over de ondersteuning van de werkgever bij de persoonlijke loopbaanontwikkeling (correlaties)*

	leraren	oop/obp
Ik krijg voldoende ondersteuning van de leiding/ werkgever	0,52	0,50
Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door de leiding/ werkgever	0,47	0,46
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	0,46	0,45
Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	0,44	0,43
Mijn leidinggevende raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn	0,44	0,44
Mijn leidinggevende zorgt voor een goede taakverdeling	0,43	0,44
Mijn leidinggevende laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk	0,42	0,42
Mijn leidinggevende geeft duidelijke opdrachten	0,38	0,38
Extern vertegenwoordigt mijn leidinggevende onze organisatie goed	0,34	0,35

* Alle verbanden zijn significant ($p < 0,01$).

Bijlage 3 – Tabellen bij hoofdstuk 3

Tabel B3.1 – Percentage leraren dat ontevreden is over de werkdruk, naar leeftijd en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
15 – 34 jaar	56,3%	54,5%	45,6%	24,4%	49,7%
35 – 44 jaar	59,1%	61,1%	52,7%	45,0%	56,3%
45 – 55 jaar	63,0%	67,7%	60,7%	57,4%	63,1%
55+ jaar	61,3%	61,9%	50,9%	50,5%	57,6%
totaal	59,9%	62,6%	55,4%	44,3%	57,4%

Tabel B3.2 – Percentage werknemers dat ontevreden is over de werkdruk, naar functie en sector

	directie	leraar	OOP	OBP	totaal
15 – 34 jaar	59,7%	49,7%	25,3%	21,0%	44,3%
35 – 44 jaar	50,9%	56,3%	27,7%	26,2%	48,5%
45 – 55 jaar	57,9%	63,1%	32,8%	35,7%	57,0%
55+ jaar	56,9%	57,6%	27,0%	34,8%	52,8%
totaal	56,4%	57,4%	28,7%	29,9%	51,4%

Tabel B3.3 – Meldingsfrequentie naar functiecategorie en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
Directie	0,56	0,72	0,63	0,80	0,63
Onderwijzend personeel	0,96	1,44	1,08	0,95	1,09
OOP/OBP	1,51	1,16	1,11	1,38	1,31
Totaal	0,99	1,34	1,06	1,10	1,11

Tabel B3.4 – Meldingsfrequentie en percentage nulverzuim naar leeftijd en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
<i>Percentage nulverzuim</i>					
15 – 34 jaar	33,9%	24,1%	33,8%	39,9%	33,3%
35 – 44 jaar	43,9%	34,2%	37,3%	42,4%	40,5%
45 – 55 jaar	52,5%	40,5%	45,4%	42,7%	46,6%
55+ jaar	55,8%	48,6%	55,3%	61,4%	54,8%
Totaal	45,7%	37,6%	43,3%	45,1%	43,3%
<i>Meldingsfrequentie</i>					
15 – 34 jaar	1,29	1,82	1,52	1,30	1,42
35 – 44 jaar	0,98	1,42	1,12	1,17	1,13
45 – 55 jaar	0,85	1,23	1,01	1,09	1,01
55+ jaar	0,77	1,04	0,76	0,71	0,84
Totaal	0,99	1,34	1,07	1,10	1,11

Tabel B3.5 – Percentage nulverzuim naar geslacht en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
man	52,4%	42,1%	49,5%	51,3%	48,3%
vrouw	43,6%	31,6%	37,0%	35,8%	39,6%
totaal	45,7%	37,6%	43,3%	45,0%	43,3%

Tabel B3.6 – Percentage nulverzuim naar aanstellingsomvang en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
voltijd	46,8%	41,1%	47,2%	47,8%	45,6%
deeltijd	45,0%	32,8%	38,7%	40,2%	40,7%
totaal	45,8%	37,7%	43,3%	45,1%	43,4%

Tabel B3.7 – Wat is de belangrijkste oorzaak binnen uw werk(situatie) van uw ziekteverzuim?

	po	vo	bve	hbo	wo	totaal
<i>Leraren</i>						
te hoge werkdruk	60.9%	65.6%	55.3%	51.5%	52.8%	60.2%
lichamelijk letsel door bedrijfsongeval	2.8%	2.9%	1.1%	3.1%	0.0%	2.4%
onemigheid met baas, chef, collega's	8.8%	7.2%	13.1%	14.8%	22.4%	10.3%
ongunstige werkomstandigheden	6.9%	12.4%	17.7%	12.1%	9.8%	11.2%
reorganisatie, (dreigend) ontslag	0.8%	0.4%	2.3%	2.4%	3.0%	1.2%
anders	19.8%	11.5%	10.6%	16.0%	12.0%	14.7%
<i>OOP/OBP</i>						
te hoge werkdruk	30.4%	28.2%	38.2%	26.2%	40.4%	32.5%
lichamelijk letsel door bedrijfsongeval	6.7%	2.7%	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
onemigheid met baas, chef, collega's	16.1%	33.4%	18.0%	22.9%	20.3%	22.4%
ongunstige werkomstandigheden	9.8%	12.1%	20.2%	23.4%	9.2%	14.7%
reorganisatie, (dreigend) ontslag	1.5%	2.5%	6.3%	2.4%	11.8%	4.6%
anders	35.6%	21.1%	14.6%	25.1%	18.3%	23.1%

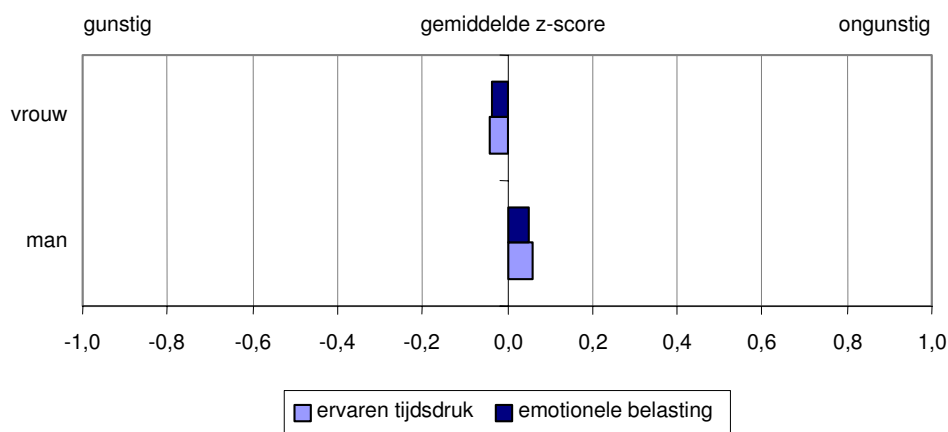
Tabel B3.8 – Resultaten logistische regressie voor de kans dat leraren zich ziekmelden

	po	vo	bve	hbo/wo
constante	-0,176	0,201	-0,166	-0,114
<i>Persoonskenmerken</i>				
vrouw	0,136**	0,541**	0,575**	0,312*
35-44 jaar	-0,421**	-0,383**	-0,190**	-0,345
45-54 jaar	-0,696**	-0,599**	-0,466**	-0,315
55+ jaar	-0,698**	-0,871**	-0,739**	-0,759**
<i>Vier grote steden</i>	0,441**	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<i>Kenmerken van het werk</i>				
tijdsdruk	0,034	0,029	0,070	-0,067
emotionele belasting	0,335**	0,421**	0,302**	0,354**
wijze van leidinggeven	-0,079*	-0,141**	-0,121**	-0,118

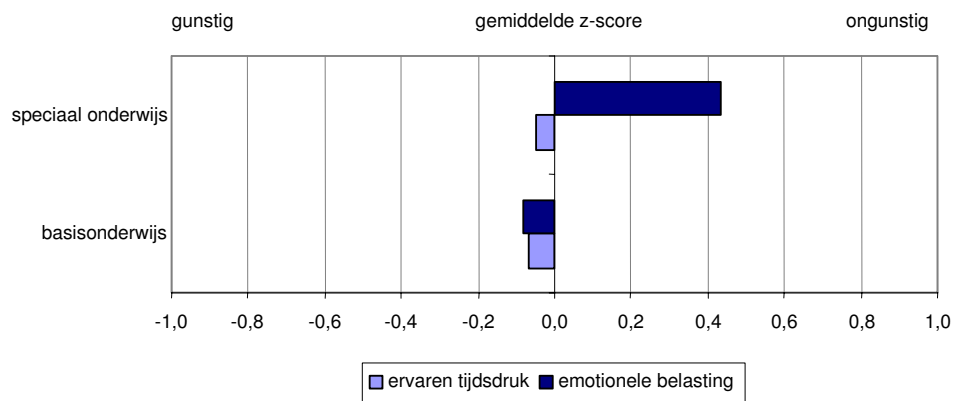
* significant bij $\alpha = 0.10$; * significant bij $\alpha = 0.05$

Tijdsdruk en emotionele belasting

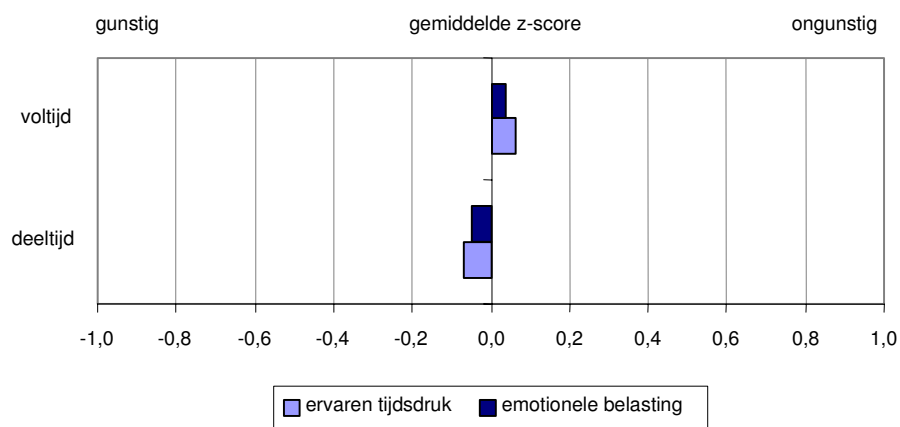
Figuur B3.1 – Leraren: tijdsdruk en emotionele belasting naar geslacht



Figuur B3.2 – Leraren PO: tijdsdruk en emotionele belasting naar schooltype



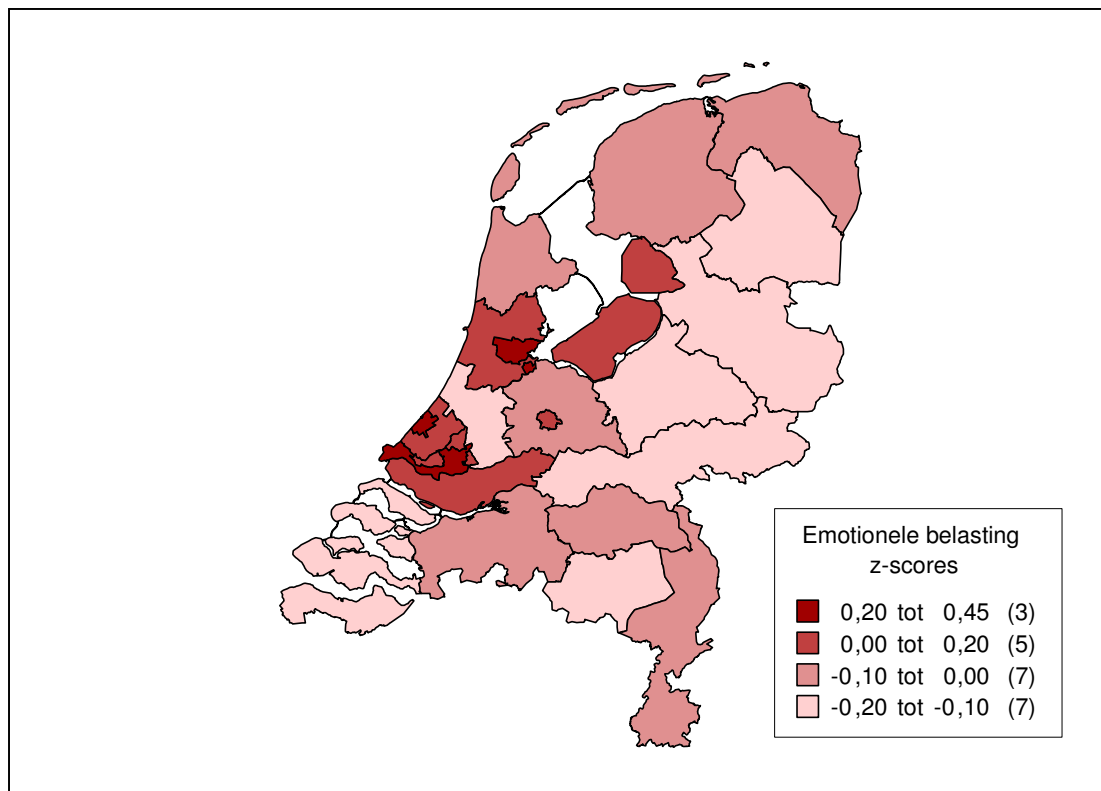
Figuur B3.3 – Leraren: tijdsdruk en emotionele belasting naar aanstellingsomvang



Tabel B3.9 – Leraren BaO: emotionele belasting naar rba-regio (werkplek)

Rba-regio	emotionele belasting	z-score totaal	z-score bao
Amsterdam	2,68	0,33	0,44
Rotterdam	2,64	0,27	0,38
Den Haag	2,63	0,27	0,37
Utrecht stad	2,49	0,09	0,18
Zuidelijk Noord-Holland	2,41	-0,01	0,08
Rijnmond	2,40	-0,02	0,07
Haaglanden	2,38	-0,05	0,04
Flevoland	2,36	-0,06	0,02
Limburg	2,33	-0,11	-0,03
Noord-Holland Noord	2,33	-0,11	-0,03
Groningen	2,32	-0,11	-0,03
Midden-Nederland	2,32	-0,12	-0,03
Midden- en West-Brabant	2,32	-0,12	-0,04
Noordoost-Brabant	2,30	-0,14	-0,06
Friesland	2,30	-0,14	-0,06
Zuidoost-Brabant	2,27	-0,18	-0,11
Arnhem/Oost Gld./Nijm./Rivierenland	2,27	-0,19	-0,11
IJssel-Vecht/Twente	2,26	-0,19	-0,11
Rijnstreek	2,26	-0,20	-0,12
Zeeland	2,23	-0,23	-0,15
IJssel/Veluwe	2,23	-0,23	-0,16
Drenthe	2,21	-0,26	-0,19

Kaart B3.1 – Leraren Bao: emotionele belasting naar rba-regio (werkplek)



Bijlage 4 – Tabellen bij hoofdstuk 4

Op zoek naar een andere baan

Tabel B4.1 – Percentage werknemers dat in 2002 op zoek is geweest naar een andere baan, uitgesplitst naar geslacht en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
man	30,3%	28,2%	32,6%	32,4%	30,6%
vrouw	21,1%	25,3%	31,7%	31,5%	24,6%
totaal	23,3%	27,0%	32,2%	32,0%	27,2%

Tabel B4.2 – Percentage werknemers dat in 2002 op zoek is geweest naar een andere baan, uitgesplitst naar leeftijd en sector

	po	vo	bve	hbo/wo	totaal
15 – 24 jaar	16,9%	32,7%	30,0%	21,2%	20,8%
25 – 34 jaar	24,2%	35,2%	37,8%	36,6%	30,5%
35 – 44 jaar	28,3%	32,9%	40,5%	38,2%	33,0%
44 – 55 jaar	24,0%	27,7%	32,9%	33,8%	28,1%
55+ jaar	8,6%	10,1%	11,1%	15,8%	11,1%
totaal	23,3%	27,0%	32,1%	32,1%	27,2%

Belangrijkste zoekredenen

Tabel B4.3 – Belangrijkste zoekredenen naar functiecategorie (multi respons)

	directie	leraren	OOP	OBP	totaal
inhoud van het werk	65,9%	45,6%	51,7%	54,9%	49,0%
management	40,0%	49,5%	38,3%	50,5%	47,9%
beloning	35,5%	23,3%	44,7%	40,3%	28,4%
arbeidsomstandigheden	37,2%	42,9%	21,5%	20,0%	37,5%
baanzekerheid	10,0%	13,7%	16,3%	14,1%	13,7%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	19,6%	23,3%	29,2%	20,1%	23,1%
	16,1%	23,2%	21,4%	25,3%	22,7%

Tabel B4.4 – Belangrijkste zoekredenen naar geslacht (multi respons)

	man	vrouw	totaal
inhoud van het werk	49,6%	48,5%	49,0%
management	48,5%	47,2%	47,8%
beloning	35,5%	22,2%	28,2%
arbeidsomstandigheden	37,5%	37,4%	37,5%
baanzekerheid	14,1%	13,1%	13,6%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	18,4%	27,6%	23,2%
	19,1%	26,0%	22,7%

Tabel B4.5 – Belangrijkste zoekredenen naar leeftijd (multi respons)

	15 - 34	35 - 44	45 - 54	55+	totaal
inhoud van het werk	46,0%	51,9%	47,8%	51,8%	49,0%
management	42,6%	45,2%	51,2%	60,2%	47,8%
beloning	31,1%	31,8%	25,4%	22,0%	28,6%
arbeidsomstandigheden	29,5%	35,2%	43,9%	38,7%	37,5%
baanzekerheid	19,1%	11,4%	12,4%	11,7%	13,6%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	30,0%	24,2%	19,4%	16,1%	23,2%
	25,2%	22,1%	21,6%	23,9%	22,7%

Tabel B4.6 – Belangrijkste zoekredenen naar sector (multi respons)

	po	vo	bve	hbo	wo	totaal
Vervallen functie bij reorganisatie	4,0%	4,6%	7,7%	6,0%	6,6%	5,4%
Verliezen baan om andere reden	4,5%	3,3%	5,3%	4,2%	6,6%	4,6%
Looptijd van dienstverband	3,7%	3,0%	3,2%	4,4%	17,7%	5,4%
Beloning	15,2%	21,5%	16,6%	16,5%	15,4%	17,1%
Financiële doorgroeimogelijkheden	18,5%	22,2%	22,2%	12,6%	29,2%	20,9%
Werkdruk	40,0%	37,7%	26,3%	29,3%	16,7%	32,9%
Faciliteiten op werkplek	5,7%	8,7%	8,2%	4,9%	4,2%	6,6%
Fysieke arbeidsomstandigheden	9,9%	9,8%	5,3%	5,2%	3,1%	7,7%
Werkzaamheden	21,3%	21,8%	19,7%	24,4%	21,9%	21,5%
Werkzaamheden op termijn	22,8%	23,2%	22,6%	30,3%	31,3%	24,7%
Mogelijkheden van volgen cursus/opleiding	7,4%	5,4%	6,7%	3,3%	4,1%	6,0%
Sfeer op het werk	29,5%	18,1%	19,3%	26,4%	26,4%	24,3%
Omvang dienstverband (aantal uren)	5,3%	6,8%	4,6%	7,0%	4,3%	5,6%
Combineren met de thuissituatie	15,5%	11,8%	9,3%	8,0%	8,7%	11,9%
De reistijd	9,6%	11,4%	10,0%	13,1%	9,4%	10,4%
Het personeelsbeleid	19,1%	26,0%	26,2%	19,4%	18,9%	22,0%
Algemene beleid in organisatieonderdeel	18,7%	23,3%	34,5%	28,6%	23,2%	24,2%
Manier van leidinggeven	31,1%	24,7%	30,9%	35,9%	28,9%	29,7%
Mate van zelfstandigheid/ verantwoordelijkheid	18,3%	16,7%	21,5%	20,2%	23,2%	19,3%

De relatie tussen arbeidssatisfactie en zoekgedrag

Tabel B4.7 – De relatie tussen de tevredenheid met de arbeidsinhoud en het zoeken naar een andere baan

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
niet op zoek naar andere baan	33,1%	64,0%	81,1%	72,4%
een beetje op zoek naar andere baan	48,1%	30,5%	16,2%	22,9%
intensief op zoek naar andere baan	18,9%	5,4%	2,7%	4,7%

Tabel B4.8 – De relatie tussen de tevredenheid met het management en het zoeken naar een andere baan

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
niet op zoek naar andere baan	56,6%	74,5%	84,2%	72,7%
een beetje op zoek naar andere baan	34,5%	21,9%	13,7%	22,7%
intensief op zoek naar andere baan	8,8%	3,6%	2,1%	4,6%

Tabel B4.9 – De relatie tussen de tevredenheid met de beloning en het zoeken naar een andere baan

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
niet op zoek naar andere baan	66,2%	76,7%	78,0%	72,5%
een beetje op zoek naar andere baan	28,2%	19,3%	18,1%	22,8%
intensief op zoek naar andere baan	5,6%	4,0%	3,9%	4,7%

Tabel B4.10 – De relatie tussen de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden en het zoeken naar een andere baan

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
niet op zoek naar andere baan	66,4%	74,0%	78,9%	72,6%
een beetje op zoek naar andere baan	27,4%	21,9%	17,8%	22,8%
intensief op zoek naar andere baan	6,2%	4,1%	3,3%	4,6%

Tabel B4.11 – De relatie tussen de tevredenheid over de loopbaanondersteuning van de werkgever en het zoeken naar een andere baan

	ontevreden	neutraal	tevreden	totaal
niet op zoek naar andere baan	55,9%	77,2%	82,2%	72,6%
een beetje op zoek naar andere baan	35,4%	19,8%	14,8%	22,7%
intensief op zoek naar andere baan	8,8%	2,9%	3,0%	4,7%

Vertrekmotieven: mobiliteitsonderzoek 2002

Tabel B4.12 – Uitstromers: belangrijkste redenen om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan naar geslacht (multi respons)

	man	vrouw	totaal
inhoud van het werk	60,6%	48,1%	52,9%
management	43,9%	48,1%	46,5%
beloning	42,2%	20,4%	28,8%
arbeidsomstandigheden	32,0%	40,9%	37,5%
baanzekerheid	9,2%	6,4%	7,5%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	20,8%	35,1%	29,6%
	24,3%	25,6%	25,1%

Tabel B4.13 – Uitstromers: belangrijkste redenen om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan naar leeftijd (multi respons)

	15 - 34	35 - 44	45 - 54	55+	totaal
inhoud van het werk	55,0%	54,0%	47,9%	48,2%	52,9%
management	42,7%	49,7%	48,5%	49,8%	46,5%
beloning	32,4%	28,0%	24,5%	11,7%	28,8%
arbeidsomstandigheden	37,2%	33,0%	44,2%	45,3%	37,5%
baanzekerheid	6,0%	7,5%	10,5%	5,0%	7,5%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	33,4%	32,9%	17,1%	34,3%	29,6%
	24,7%	21,1%	31,2%	33,4%	25,1%

Tabel B4.14 – Uitstromers: belangrijkste redenen om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan naar bestemming (multi respons)

	overheid	zorg & welzijn	markt	totaal
inhoud van het werk	67,5%	55,5%	59,0%	60,0%
management	42,1%	54,4%	51,5%	50,0%
beloning	33,4%	30,2%	38,4%	34,2%
arbeidsomstandigheden	28,2%	27,7%	36,4%	31,3%
baanzekerheid	8,7%	13,0%	7,2%	9,6%
combinatie arbeid/ privé	23,7%	27,8%	18,2%	23,0%
sfeer op het werk	25,9%	22,9%	23,7%	24,0%

Tevredenheid van uitstromers met de nieuwe baan

Tabel B4.15 – Tevredenheid van uitstromers met hun nieuwe baan

	inhoud van het werk	management	beloning	arbeids-omstandigheden	combi arbeid/ privé
po	4,01	3,45	3,65	3,70	3,63
vo	4,07	3,58	3,66	3,85	3,94
bve	4,08	3,61	3,88	3,57	3,93
hbo	3,95	3,48	3,57	3,52	3,94
wo	3,93	3,29	3,44	3,48	3,76
totaal	3,99	3,44	3,60	3,61	3,80

Tabel B4.16 – Tevredenheid van doorstromers met hun nieuwe baan

	inhoud van het werk	management	beloning	arbeids-omstandigheden	combi arbeid/ privé
po	3,95	3,69	3,25	3,27	4,09
vo	3,76	3,42	3,21	3,40	3,92
bve	3,92	3,48	3,36	3,20	3,98
hbo	3,78	3,29	3,44	3,38	3,97
wo	3,96	3,14	3,49	3,32	3,78
totaal	3,90	3,55	3,28	3,30	4,01

Zoekredenen instromers

Tabel B4.17 – Instromers: belangrijkste redenen om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan naar sector (multi respons)

	po	vo	bve	hbo	wo	totaal
inhoud van het werk	60,1%	58,5%	57,7%	61,1%	69,2%	60,6%
management	34,8%	38,1%	36,8%	40,6%	33,6%	36,4%
beloning	26,4%	21,6%	29,1%	26,0%	19,5%	24,7%
arbeidsomstandigheden	21,7%	25,1%	24,4%	18,7%	19,5%	22,4%
baanzekerheid	10,8%	18,3%	18,3%	10,6%	18,6%	15,0%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	41,8%	33,3%	32,0%	34,8%	32,7%	36,1%
	29,3%	28,9%	26,8%	25,0%	25,2%	27,8%

Tabel B4.18 – Instromers: belangrijkste redenen om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan naar geslacht (multi respons)

	man	vrouw	totaal
inhoud van het werk	60,6%	60,6%	60,6%
management	39,1%	34,7%	36,4%
beloning	25,3%	24,3%	24,7%
arbeidsomstandigheden	22,9%	22,1%	22,4%
baanzekerheid	18,0%	12,9%	15,0%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	30,7%	39,6%	36,1%
	25,0%	29,6%	27,8%

Tabel B4.19 – Instromers: belangrijkste redenen om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan naar leeftijd (multi respons)

	15 - 24	25-34	35 - 44	45 - 54	55+	totaal
inhoud van het werk	67,8%	64,1%	58,6%	50,0%	59,3%	60,6%
management	23,2%	34,1%	38,1%	51,7%	11,6%	36,4%
beloning	39,5%	22,1%	19,9%	27,3%	35,9%	24,7%
arbeidsomstandigheden	18,5%	22,4%	24,0%	23,0%	0,0%	22,4%
baanzekerheid	13,3%	12,4%	15,3%	20,1%	81,6%	15,0%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	20,4%	36,9%	41,2%	37,9%	18,4%	36,1%
	36,1%	25,8%	27,9%	23,7%	40,9%	27,8%

Tabel B4.20– Instromers: belangrijkste redenen om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan naar herkomst (multi respons)

	overheid	zorg & welzijn	markt	totaal
inhoud van het werk	57,4%	63,0%	59,7%	60,6%
management	51,2%	37,0%	33,8%	36,4%
beloning	21,8%	25,6%	24,6%	24,7%
arbeidsomstandigheden	18,0%	22,5%	23,0%	22,4%
baanzekerheid	12,0%	14,4%	15,7%	15,0%
combinatie arbeid/ privé sfeer op het werk	23,0%	38,9%	36,4%	36,1%
	23,3%	26,8%	29,1%	27,8%

Tabel B4.21 – Belangrijkste redenen om te stoppen en/of op zoek te gaan naar een andere baan (multi respons)

	uitstromers	instromers
vervallen functie bij reorganisatie	1,9%	6,6%
verliezen baan om andere reden	1,7%	5,3%
looptijd van dienstverband	4,3%	6,8%
beloning	17,5%	13,5%
financiële doorgroeimogelijkheden	18,6%	14,6%
werkdruk	32,7%	13,7%
faciliteiten op werkplek	7,3%	2,4%
fysieke arbeidsomstandigheden	6,1%	7,5%
werkzaamheden	28,1%	34,2%
werkzaamheden op termijn	26,8%	26,4%
mogelijkheden van volgen cursus/opleiding	5,6%	11,6%
sfeer op het werk	26,6%	29,2%
omvang dienstverband (aantal uren)	5,7%	11,0%
combineren met de thuissituatie	19,7%	23,7%
de reistijd	9,7%	13,7%
het personeelsbeleid	19,6%	17,2%
algemene beleid in organisatieonderdeel	26,2%	18,6%
manier van leidinggeven	25,0%	19,7%
mate van zelfstandigheid/ verantwoordelijkheid	16,8%	24,2%

Acceptatieredenen instromers

Tabel B4.22 – Belangrijkste redenen om een baan in het onderwijs te accepteren naar geslacht (multi respons)

	man	vrouw	totaal
inhoud van het werk	72,7%	72,7%	72,7%
management	35,9%	43,0%	40,3%
beloning	22,5%	21,0%	21,6%
arbeidsomstandigheden	23,1%	14,1%	17,6%
combinatie arbeid/privé	35,4%	38,7%	37,4%

Tabel B4.23 – Belangrijkste redenen om een baan in het onderwijs te accepteren naar leeftijd (multi respons)

	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55+	totaal
inhoud van het werk	80,2%	71,3%	72,7%	66,1%	91,1%	72,7%
management	28,3%	37,5%	48,4%	41,8%	40,6%	40,3%
beloning	30,9%	18,1%	17,6%	26,6%	53,8%	21,6%
arbeidsomstandigheden	7,2%	20,8%	18,2%	20,6%	24,5%	17,6%
combinatie arbeid/privé	52,4%	38,6%	31,1%	30,9%	54,4%	37,4%

Resultaten logistische regressie

Tabel B4.24 – Resultaten logistische regressie voor de kans dat leraren op zoek gaan naar ander werk

	primair onderwijs		voortgezet onderwijs		bve-sector		hbo/wo	
	coëff.	sign.	coëff.	sign.	coëff.	sign.	coëff.	sign.
<i>Constante</i>	3,96	0,00	3,18	0,00	3,08	0,00	3,18	0,00
<i>Persoonskenmerken</i>								
vrouwen	-0,41	0,00	0,00	1,00	0,18	0,06	0,00	1,00
35 - 44 jaar	0,16	0,18	0,10	0,69	0,01	0,96	0,10	0,69
45 – 54 jaar	-0,20	0,08	0,08	0,73	-0,52	0,01	0,08	0,73
55+ jaar	-1,55	0,00	-1,37	0,00	-1,76	0,00	-1,37	0,00
thuiswonend kind	0,03	0,75	0,24	0,18	0,31	0,00	0,24	0,18
<i>Arbeidstevredenheid</i>								
- inhoud	-0,78	0,00	-0,71	0,00	-0,81	0,00	-0,71	0,00
- management	-0,47	0,00	-0,64	0,00	-0,31	0,00	-0,64	0,00
- beloning	-0,08	0,15	-0,12	0,18	-0,03	0,57	-0,12	0,18
- arbeidsomstandigheden	-0,12	0,04	0,13	0,23	-0,02	0,79	0,13	0,23
Intensiteit p-beleid	0,06	0,11	0,18	0,02	0,05	0,23	0,18	0,02
Woon-werk afstand	0,01	0,00	0,01	0,02	0,00	0,50	0,01	0,02

Bijlage 5 – Agressie in het onderwijs

Inleiding

Naar aanleiding van het schietincident op het Terra College is de discussie over geweld op scholen recent opnieuw opgelaaid. Door diverse deskundigen is daarbij aangegeven dat de gebeurtenis op het Terra College niet op zichzelf staat. Ook op andere scholen neemt het geweld toe. Velen stellen dan ook dat hetgeen op het Terra College is gebeurd, net zo goed op een andere school had kunnen gebeuren.

Hoewel er in de afgelopen maanden veel over agressie en geweld op scholen is gesproken, is er eigenlijk nog betrekkelijk weinig over bekend. In de afgelopen jaren is er wel enig onderzoek gedaan, maar een goed beeld van de problematiek ontbreekt vooralsnog.

Om een indruk te krijgen van de ernst van de zaak is een nadere analyse uitgevoerd op gegevens uit het *personeelsonderzoek 2003*. In dat onderzoek is aan een grote groep werknemers in het onderwijs gevraagd of men het eens of oneens is met de stelling: “*ik heb te maken agressie op de werkplek*”. In deze bijlage presenteren we de resultaten. De aandacht gaat daarbij vooral uit naar leraren in het voortgezet onderwijs.

Agressie op de werkplek

Ongeveer één op de vijf leraren in het voortgezet onderwijs ervaart een vorm van agressie op de werkplek. In het primair onderwijs en de bve-sector ligt dat aandeel lager (respectievelijk 13 en 15 procent) en in het hoger onderwijs komt het niet of nauwelijks voor.

Onduidelijk is overigens of het gaat om fysiek geweld of om verbaal geweld. In het *personeelsonderzoek* is daartussen geen onderscheid gemaakt.

Tabel B5.1 – Percentage leraren dat het eens/oneens is met de stelling: “Ik heb te maken met agressie op de werkplek?”

	oneens	neutraal	eens	totaal
po	69,5%	17,2%	13,2%	100,0%
vo	53,5%	24,1%	22,4%	100,0%
bve	65,5%	19,8%	14,7%	100,0%
hbo	87,0%	9,6%	3,4%	100,0%
wo*	88,5%	6,6%	4,9%	100,0%
Totaal	67,8%	17,9%	14,3%	100,0%

* Inclusief onderzoekspersoneel.

Primair onderwijs

In het basisonderwijs zegt ongeveer 10 procent van de leraren met agressie op de werkplek te maken te hebben. In het speciaal onderwijs ligt dat percentage duidelijk hoger (40 procent). Gezien de aard van de leerlingen (o.m. lom en zmok) is dat niet verwonderlijk.

Tabel B5.2 – Percentage leraren dat het eens/oneens is met de stelling: “Ik heb te maken met agressie op de werkplek?”

	oneens	neutraal	eens	totaal
BaO	73,1%	17,1%	9,8%	100,0%
SBaO	41,7%	18,1%	40,3%	100,0%
Totaal	69,5%	17,2%	13,2%	100,0%

Het aandeel leraren dat te maken heeft met agressie op de werkplek blijkt in het basisonderwijs ook niet overal even groot. Het zijn met name de leraren in de vier grote steden die te maken hebben met agressie (zie tabel B5.3). In het sbao is dit verschil minder groot.

Tabel B5.3 – Percentage leraren dat het eens/oneens is met de stelling: “Ik heb te maken met agressie op de werkplek?”

	oneens	neutraal	eens	totaal
BaO				
- buiten G4	75,8%	16,2%	8,0%	100,0%
- G4	55,3%	23,3%	21,4%	100,0%
SBaO				
- buiten G4	43,0%	17,3%	39,7%	100,0%
- G4	31,8%	23,5%	44,7%	100,0%
Totaal				
- buiten G4	72,0%	16,3%	11,7%	100,0%
- G4	52,8%	23,4%	23,8%	100,0%

Voortgezet onderwijs

Het aandeel leraren dat te maken heeft met agressie op de werkplek is niet op alle scholen voor voortgezet onderwijs even groot (zie tabel B5.4). Op vmbo-scholen en scholen voor praktijkonderwijs ligt het aandeel het hoogst (resp. 33 en 43 procent). Op scholen voor havo en/of vwo ligt het percentage leraren dat met agressie te maken heeft het laagst (8 procent).

Tabel B5.4 – Percentage leraren dat het eens/oneens is met de stelling: “Ik heb te maken met agressie op de werkplek?”

	oneens	neutraal	eens	totaal
praktijkonderwijs	32,5%	24,4%	43,2%	100,0%
vmbo	39,1%	28,0%	32,9%	100,0%
brede scholengemeenschap (vmbo, havo, vwo)	56,4%	23,8%	19,8%	100,0%
smalle scholengemeenschap (vmbo-t, havo, vwo)	62,8%	20,9%	16,3%	100,0%
havo en/of Vwo	71,1%	21,0%	7,9%	100,0%
totaal	53,5%	24,3%	22,2%	100,0%

Net als in het basisonderwijs zien we ook in het voortgezet onderwijs dat leraren in de vier grote steden relatief vaker te maken hebben met agressie dan leraren daar buiten. Dit geldt voor alle “groepen” scholen.

Tabel B5.5 – VO: Percentage leraren dat het eens/oneens is met de stelling: “Ik heb te maken met agressie op de werkplek?”

	oneens	neutraal	eens	totaal
<i>Vmbo</i>				
- buiten G4	41,0%	27,6%	31,3%	100,0%
- G4	28,1%	30,2%	41,8%	100,0%
<i>Smalle scholengemeenschap (vmbo, havo, vwo)</i>				
- buiten G4	65,1%	21,1%	13,9%	100,0%
- G4	51,1%	20,2%	28,8%	100,0%
<i>Brede scholengemeenschap (vmbo, havo, vwo)</i>				
- buiten G4	58,0%	23,1%	18,8%	100,0%
- G4	41,1%	29,9%	28,9%	100,0%
<i>Havo en/of Vwo</i>				
- buiten G4	72,5%	20,5%	7,0%	100,0%
- G4	64,9%	23,3%	11,8%	100,0%
<i>Totaal</i>				
- buiten G4	55,1%	23,7%	21,2%	100,0%
- G4	43,1%	26,7%	30,2%	100,0%

Agressie en het oordeel over de wijze van leidinggeven

In opdracht van het AOB heeft het ITS afgelopen jaar onderzoek gedaan naar geweld op school¹⁶. Daaruit kwam onder meer naar voren dat leraren die te maken hebben gehad met agressie en geweld niet altijd even goed ondersteund worden door hun direct leidinggevende. Er lijkt soms meer aandacht te zijn voor de dader dan voor het slachtoffer.

Gegevens uit het *personeelonderzoek 2003* ondersteunen dit beeld. Zo blijkt dat leraren die te maken hebben met agressie op de werkplek duidelijk minder tevreden zijn over de wijze van leidinggeven dan leraren die daar niet mee te maken hebben (zie tabel B5.6). Ook blijkt dat leraren die te maken hebben met agressie relatief ontevreden zijn over de ondersteuning die zij krijgen van hun leidinggevende (zie tabel B5.7) en het inlevingsvermogen van de leidinggeven- de vrij negatief beoordelen (zie tabel B5.8).

16 Sikkes (2003) *School en klas veilige plek om te werken*. In: het Onderwijsblad, nr. 5, maart 2003.

Van der Mee (2003) *Vaak meer aandacht voor dader dan voor slachtoffer*. In: het Onderwijsblad, nr. 5, maart 2003.

Tabel B5.6 – VO: Het oordeel van leraren die wel/niet te maken hebben met agressie op de werkplek over de wijze van leidinggeven (in %)

agressie op de werkplek?	tevredenheid over wijze van leidinggeven			totaal
	ontevreden	neutraal	tevreden	
nee (oneens met stelling)	36,4%	25,9%	37,7%	100,0%
neutraal	39,3%	31,4%	29,3%	100,0%
ja (eens met stelling)	54,6%	19,7%	25,7%	100,0%
totaal	41,1%	25,9%	33,0%	100,0%

Van de leraren die te maken hebben met agressie zegt bijna 40 procent onvoldoende ondersteuning te krijgen van zijn of haar leidinggevende (zie tabel B5.7). Van de leraren die niet met agressie te maken hebben, zegt 20 procent dat.

Tabel B5.7 – VO: Het oordeel van leraren die wel/niet te maken hebben met agressie op de werkplek over de ondersteuning van de leiding/werkgever (in %)

agressie op de werkplek?	Ik krijg voldoende ondersteuning van de leiding/werkgever			totaal
	oneens	neutraal	eens	
nee (oneens met stelling)	20,4%	25,3%	54,2%	100,0%
neutraal	24,8%	31,3%	43,9%	100,0%
ja (eens met stelling)	39,1%	24,5%	36,4%	100,0%
totaal	25,7%	26,6%	47,8%	100,0%

Veertig procent van de leraren die te maken hebben met agressie op de werkplek vindt dat zijn of haar leidinggevende onvoldoende oog heeft voor het welzijn van de medewerkers. Van de leraren die niet met agressie te maken hebben, zegt ongeveer een kwart dat.

Tabel B5.8 – VO: De mening van leraren die wel/niet te maken hebben met agressie op de werkplek over de mate waarin de leidinggevende oog heeft voor het welzijn van de medewerkers (in %)

agressie op de werkplek?	Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers			totaal
	oneens	neutraal	eens	
nee (oneens met stelling)	23,1%	23,2%	53,7%	100,0%
neutraal	26,5%	28,7%	44,8%	100,0%
ja (eens met stelling)	41,1%	21,8%	37,1%	100,0%
totaal	27,9%	24,2%	47,9%	100,0%