

WERKBELEVING BIJ HOGESCHOLEN

BENCHMARK 2022-2024



Colofon

In deze rapportage presenteren we de uitkomsten van de medewerkers onderzoeken die door 16 hogescholen zijn uitgevoerd met de Internetspiegel in de periode juni 2023 tot en met december 2024. De benchmark is opgesteld door Stichting ICTU in opdracht van Zestor.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

Juli 2025

INHOUD

SAMENVATTING 4

1 INLEIDING 12

2 WERKBELEVING BIJ HOGESCHOLEN 14

2.1 Bevlogenheid 14

2.2 Betrokkenheid 15

2.3 Sociale veiligheid 16

2.4 Ongewenst gedrag 17

2.4.1 Te maken gehad met ongewenst gedrag 17

2.4.2 Vormen van ongewenst gedrag 17

2.4.3 Ongewenst gedrag door collega's, studenten of externen 18

2.5 Nazorg bij incidenten van ongewenst gedrag 21

2.6 Het roddelen als ongewenst gedrag 22

2.7 Inclusiviteit 23

2.8 Werkdruk 24

2.8.1 Mate van werkdruk 25

2.8.2 Toe- en afname van werkdruk 26

2.9 Herstelbehoefte 27

2.10 Wervingskracht 28

2.11 Algehele tevredenheid 29

BIJLAGE 1 30

**Overzicht van het aantal hogescholen dat InternetSpiegel- en
sectorspecifieke modules hebben afgenomen in hun eigen onderzoeken**

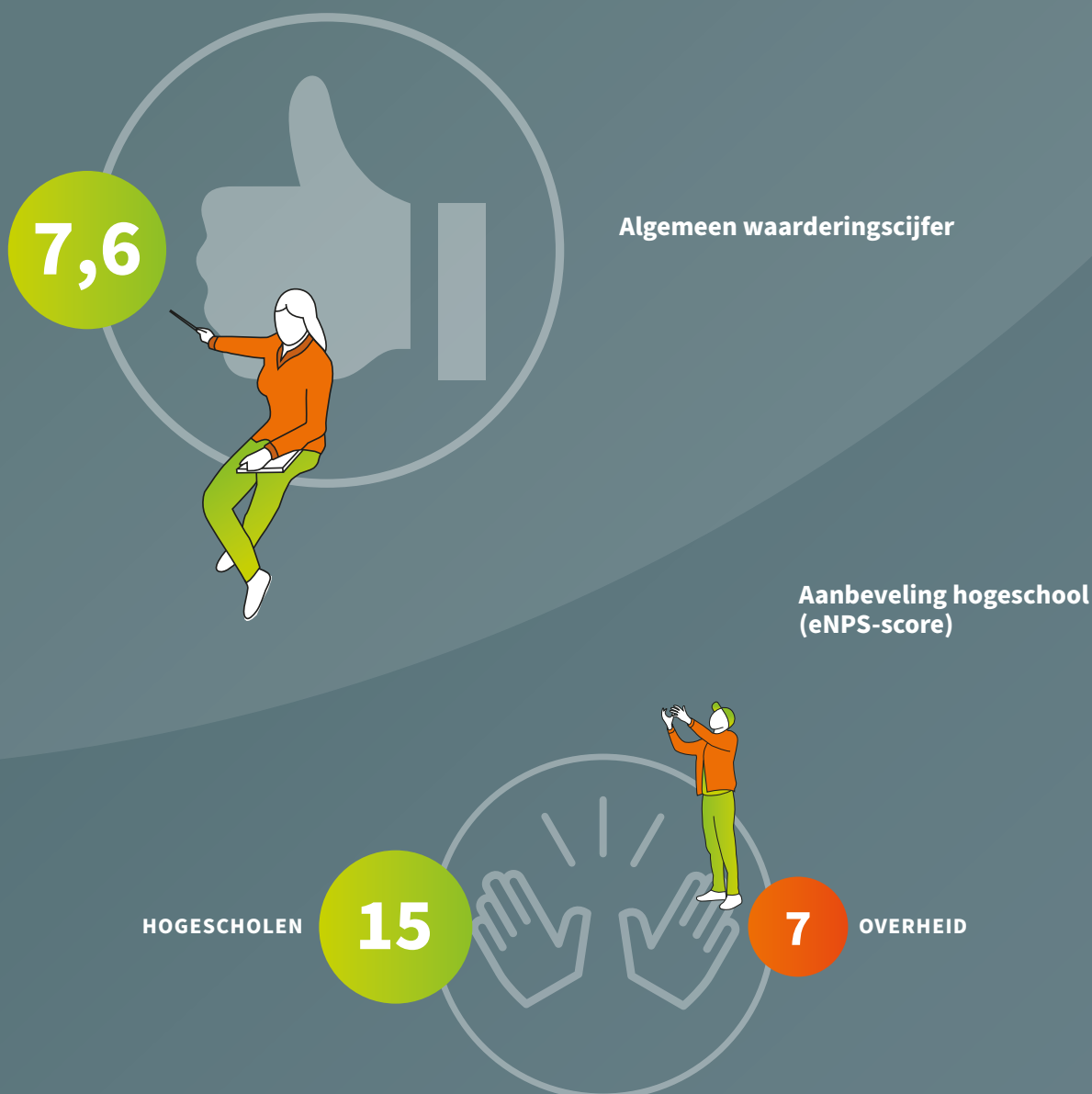
BIJLAGE 2 31

**Resultaten en significante verschillen tussen de onderzochte groepen
medewerkers bij hogescholen**

SAMENVATTING

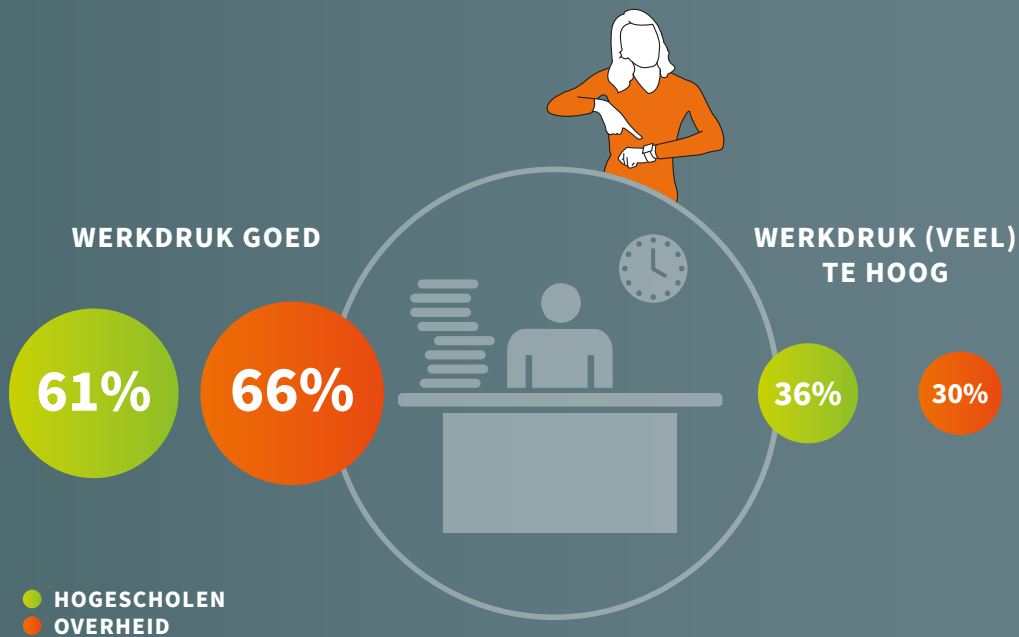
De werkbeleving van hogeschoolmedewerkers laat zien dat er een stevige basis is om op voort te bouwen. Met een algemene tevredenheid van 7,6 blijft het oordeel over werken in het hbo stabiel en positief. Ook de eNPS-score van 15 (tegenover 7 in de overheidssector) laat zien dat medewerkers trots zijn op hun werk en hun organisatie regelmatig aanbevelen.

Tegelijkertijd zijn er belangrijke aandachtspunten waarop winst te behalen valt, zoals het verminderen van ervaren werkdruk, het verbeteren van de nazorg bij ongewenst gedrag en het versterken van inclusiviteit. Deze inzichten bieden hogescholen waardevolle aanknopingspunten om een (nog) vitaler, veiliger en inclusiever werkomgeving te creëren.



Werkdruk en herstelbehoefte

De werkdruk blijft een aandachtspunt voor hogescholen. Ruim de helft (61%) van de hogeschoolmedewerkers vindt de werkdruk goed. Bij de overheidssectoren is dat 66%. 36% van de hogeschoolmedewerkers vindt de werkdruk (veel) te hoog, dit percentage bedraagt bij de overheidssectoren 30%.



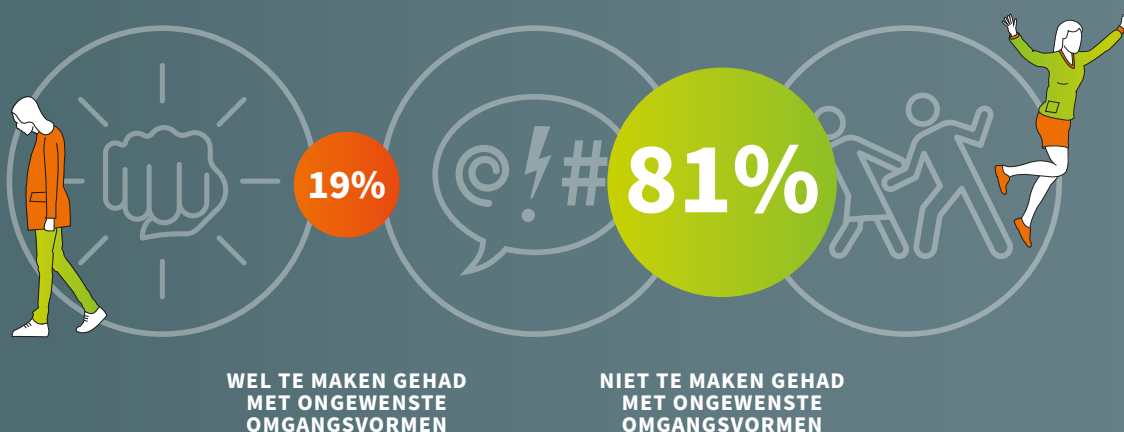
Sociale veiligheid

De sociale veiligheid binnen hogescholen wordt gemiddeld gewaardeerd met een 7,5, een mooie basis om verder op te bouwen. Het merendeel van de hogeschoolmedewerkers durft op het werk zichzelf te zijn (84%) of voor zichzelf op te komen (82%). Het gevoel van veiligheid omtrent het feedback geven aan directe collega's is aanwezig bij bijna driekwart (72%) van de hogeschoolmedewerkers en is daarmee lager dan bij de andere twee aspecten die van belang zijn voor een gevoel van sociale veiligheid.



Ongewenst gedrag

Het merendeel van de medewerkers (81%) heeft het afgelopen jaar geen ongewenst gedrag ervaren. Waar dat wel voorkomt, gaat het vooral om verbale agressie (11%), gevolgd door intimidatie (7%) en discriminatie (6%). Deze cijfers onderstrepen het belang van blijvende aandacht voor preventie en nazorg.



Inclusiviteit

Hogeschoolmedewerkers geven de inclusiviteit van hun organisatie gemiddeld een 6,7 (tegenover 7,0 in de overheidssector). 58% ervaart dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert, en 48% is tevreden over de genomen maatregelen op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie.



Groepen medewerkers nader bekeken

In dit onderzoek hebben we in de verdiepende analyses gekeken naar de werkbeleving van verschillende groepen medewerkers op de hogescholen. Hieronder zetten we de belangrijkste bevindingen op een rij.

Kleine versus grote hogescholen

Medewerkers van kleine hogescholen zijn over het algemeen meer bevlogen dan hun collega's op grote hogescholen. Het werk inspireert hen meer, ze ervaren meer werkgeluk bij intensieve inspanning en voelen zich sterker betrokken bij hun organisatie. Daarnaast voelen zij zich meer thuis binnen hun instelling en hechten zij meer waarde aan hun organisatie.

Toch ervaren medewerkers op kleine hogescholen minder inclusiviteit dan op grote hogescholen. Zij zijn het minder vaak eens met de stelling dat hun organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert, of dat achtergrond geen invloed heeft op de manier waarop men wordt behandeld. Het gevoel van sociale veiligheid is daarentegen vergelijkbaar met dat van grote hogescholen.

Wat betreft ongewenste omgangsvormen zien we dat medewerkers op kleine hogescholen hier vaker mee te maken hebben dan collega's op grote hogescholen (met uitzondering van roddelen en ongewenste seksuele aandacht). Zij rapporteren vaker incidenten van pesten, discriminatie, verbale agressie, bedreiging of intimidatie, en zelfs fysieke agressie of lichamelijk geweld.

Verder blijkt dat de eNPS (employee Net Promoter Score) op kleine hogescholen lager ligt dan op grote hogescholen. Ook is de algehele tevredenheid voor het werken bij hun organisatie lager dan op grote hogescholen.

Ondersteunend personeel versus onderwijzend personeel

Het onderwijzend personeel is meer bevlogen dan het ondersteunend personeel. Zij vinden het werk vaker inspirerend en hebben als zij 's ochtends wakker worden vaker zin om aan het werk te gaan. Het ondersteunend personeel is juist meer betrokken bij de organisatie en zij ervaren de organisatie vaker als inclusief en sociaal veilig. Zij voelen zich meer thuis in de organisatie en zijn meer tevreden over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit. Ook voelen ze zich meer veilig om collega's feedback te geven.

Het ondersteunend personeel ervaart minder werkdruk dan het onderwijzend personeel. Zij geven vaker aan voldoende tijd te hebben om hun werk te doen en geven ook in hogere mate aan dat dit goed bespreekbaar is met hun leidinggevende. Verder geven zij minder vaak aan dat de werkdruk in het algemeen (veel) te hoog is, dat de piekbelastingen (veel) te hoog zijn en dat de emotionele belasting (veel) te hoog is. Dit is ook terug te zien in de herstelbehoefte die zij ervaren. Zij hebben minder behoefte aan herstel. Zo zijn zij na een werkdag minder vaak uitgeput en het komt minder vaak voor dat zij na een werkdag niet meer toekomen aan andere dingen.

Over het algemeen lijkt het ondersteunend personeel dus positiever en dit is terug te zien in de eNPS. Deze ligt hoger bij het ondersteunend personeel ten opzichte van het onderwijzend personeel. Bovendien is de algehele tevredenheid hoger bij ondersteunend personeel dan bij onderwijzend personeel.

Leidinggevenden versus niet-leidinggevenden

Over het algemeen oordelen leidinggevenden positiever over de aspecten bevlogenheid, betrokkenheid, herstelbehoefte inclusiviteit en sociale veiligheid dan niet-leidinggevenden. Het werk inspireert hen vaker, de organisatie betekent meer voor hen, zij zijn na een werkdag minder vaak uitgeput, geven vaker aan dat de organisatie een cultuur bevordert van gelijke kansen en durven vaker zichzelf te zijn op het werk.

Op sommige aspecten van werkdruk is geen verschil te zien. Leidinggevenden geven echter minder vaak aan werkdruk als een probleem te ervaren. Toch vinden zij de werkdruk over het algemeen (veel) te hoog. Dit kunnen zij, ten opzichte van niet-leidinggevenden, dan wel weer vaker goed bespreekbaar maken met hun eigen leidinggevende.

Leidinggevenden lijken daarmee in het algemeen positiever. Dit is bovendien terug te zien in de eNPS en in de algehele tevredenheid. Hier wordt beter op gescoord door leidinggevenden dan niet-leidinggevenden.

Mannen versus vrouwen

Over het algemeen oordelen mannelijke medewerkers positiever over (bijna) alle werkbelevingsaspecten uit dit onderzoek. Zij scoren hoger op bevlogenheid, sociale veiligheid, inclusiviteit en hebben minder herstelbehoefte. Ook ervaren zij minder werkdruk, minder piekbelastingen en minder emotionele belasting van het werk ten opzichte van vrouwen. Mannen geven in lijn daarmee dan ook vaker aan voldoende tijd te hebben om het werk te doen en dat het werk goed te combineren is met de privésituatie. Tevens kunnen zij dit onderwerp vaker goed bespreken met hun leidinggevende.

Vrouwen geven vaker aan te maken te hebben gehad met ongewenste omgangsvormen. Zij hebben vaker ervaringen met roddelen, discriminatie, ongewenste seksuele aandacht en verbale agressie.

Ondanks dat mannelijke medewerkers over de hele linie een positievere werkbeleving hebben dan vrouwelijke medewerkers, blijkt uit dit onderzoek dat vrouwelijke medewerkers vaker de organisatie promoten dan mannen (eNPS) en dat zij hun organisatie een hoger rapportcijfer geven dan mannen.

Medewerkers van 60 jaar of ouder versus jongere medewerkers

Medewerkers van 60 jaar of ouder zijn meer bevlogen, voelen zich sociaal veiliger en hebben minder behoefte aan herstel ten opzichte van medewerkers die jonger zijn. Het werk inspireert hen meer, zij durven meer voor zichzelf op te komen en hoeven minder vaak na een werkdag met rust gelaten te worden.

Medewerkers van 60 jaar of ouder ervaren over het algemeen minder werkdruk. Zij ervaren vaker dat ze het werk goed kunnen combineren met de privésituatie en geven vaker aan voldoende tijd te hebben om het werk te doen dan jongere medewerkers. Bovendien vinden zij minder vaak de werkdruk in het algemeen en de piekbelastingen (veel) te hoog ten opzichte van jongere medewerkers en de werkdruk wordt minder vaak als probleem ervaren. Zij geven ook minder vaak aan dat de werkdruk is toegenomen. Het onderwerp bespreken met hun leidinggevende kunnen medewerkers van 60 jaar of ouder echter minder goed dan jongere medewerkers.

Medewerkers jonger dan 40 jaar versus oudere medewerkers

Medewerkers jonger dan 40 jaar zijn minder bevlogen, minder betrokken en hebben meer behoefte aan herstel dan medewerkers van 40 jaar of ouder. Zij geven aan minder zin te hebben om aan het werk te gaan als zij 's ochtends wakker worden, de organisatie betekent minder voor hen, en na een werkdag zijn zij vaker volledig uitgeput.

De werkdruk wordt wisselend ervaren. Medewerkers jonger dan 40 jaar ervaren vaker dat zij voldoende tijd hebben om het werk te doen, kunnen het werk beter combineren met de privésituatie en kunnen werkdruk beter bespreekbaar maken met hun leidinggevende. Zij vinden bovendien minder vaak de piekbelastingen, de emotionele belasting en de werkdruk in het algemeen (veel) te hoog, en ervaren zij de werkdruk minder vaak als probleem. Tegelijkertijd geven zij wel vaker aan dan oudere werknemers dat in de afgelopen 12 maanden de werkdruk is toegenomen.

Medewerkers die jonger zijn dan 40 jaar, promoten de organisatie meer dan oudere medewerkers (eNPS). Dit is bovendien terug te zien in een hogere score voor de algehele tevredenheid.

Medewerkers van kunsten hogescholen versus medewerkers van andere hogescholen

Medewerkers die werkzaam zijn op een kunsten hogeschool, zijn meer bevlogen dan medewerkers van andere hogescholen. Het werk inspireert hen vaker, en ze geven vaker aan zich gelukkig te voelen als ze intensief aan het werk zijn.

Medewerkers van kunsten hogescholen hebben gemiddeld genomen wel meer herstelbehoefte en zijn na een werkdag vaker volledig uitgeput. Zij zijn bovendien minder tevreden over de inclusiviteit binnen hun organisatie en vinden minder vaak dat de organisatie een cultuur bevordert van gelijke kansen. Bovendien ervaren zij vaker ongewenste omgangsvormen. Zo ervaren medewerkers van kunsten hogescholen vaker pesten, discriminatie, verbale agressie, bedreiging/intimidatie of fysieke agressie/lichamelijk geweld.

Deze tendens is dan ook terug te zien in de eNPS en de algehele tevredenheid van medewerkers van kunsten hogescholen. Kunsten hogescholen scoren lager op de eNPS en lager op de algehele tevredenheid ten opzichte van andere hogescholen.

1 INLEIDING

In deze rapportage presenteren wij de uitkomsten van de medewerkersonderzoeken die door zestien hogescholen zijn uitgevoerd met InternetSpiegel in de periode juni 2023 tot en met december 2024. In totaal hebben 17.966 medewerkers van deze zestien hogescholen deelgenomen aan het werkbelevingsonderzoek dat met de InternetSpiegel is uitgevoerd. De onderzoeksdata van deze zestien hogescholen zijn samengevoegd tot een totaalbestand. Dit bestand vormt de basis voor deze rapportage.

Over InternetSpiegel

InternetSpiegel is een medewerkersonderzoek, waarbij gewerkt wordt met gevalideerde vragenlijsten, inclusief benchmarks. InternetSpiegel is een onderdeel van het programma Venster voor medewerkers. Dit programma is een initiatief vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken. Het programma is ondergebracht bij Stichting ICTU en via een Europese aanbesteding belegd bij marktpartij Effectory.

Vergelijking tussen diverse groepen medewerkers

Voor verdieping op de thema's en modules is onderzocht of er verschillen zijn tussen diverse groepen medewerkers. Indien er een daadwerkelijk significant verschil gevonden is tussen de betreffende groepen medewerkers, zijn de resultaten hiervan opgenomen in de rapportage.

Bij de analyse tussen groepen medewerkers is gekeken naar de volgende groepen medewerkers:

- Medewerkers van kleine hogescholen (<5.000 studenten) versus medewerkers van grote hogescholen (>5.000 studenten).
- Onderwijzend personeel versus ondersteunend personeel.
- Medewerkers met een leidinggevende functie versus medewerkers zonder leidinggevende functie.
- Medewerkers van 60 jaar en ouder versus medewerkers die jonger zijn dan 60 jaar.
- Medewerkers die jonger zijn dan 40 jaar versus medewerkers van 40 jaar of ouder.
- Mannelijke medewerkers en vrouwelijke medewerkers.
- Medewerkers van kunsten hogescholen versus medewerkers van reguliere hogescholen

Vergelijking met sector Openbaar Bestuur & Veiligheid

Om de resultaten van de zestien hogescholen in perspectief te kunnen plaatsen vergelijken we deze, daar waar mogelijk, met de benchmark Openbaar Bestuur & Veiligheid (verder genoemd: benchmark Overheid). De benchmark Overheid bestaat uit gegevens van medewerkers werkzaam bij gemeenten, provincies, veiligheidsregio's, regionale samenwerkingen, ministeries, uitvoeringsorganisaties, zelfstandige bestuursorganen en overige overheidsorganisaties in de sector Openbaar Bestuur & Veiligheid en wordt maandelijks bijgewerkt met nieuwe resultaten van medewerkeronderzoeken met InternetSpiegel. Deze benchmark Overheid is alleen beschikbaar voor de InternetSpiegel-modules.¹ De in deze rapportage gebruikte benchmark Overheid is van maart 2025 en bestaat uit ruim 100.000 medewerkers.

Representativiteit

Dit rapport biedt een overkoepelend beeld van de werkbeleving van 17.996 medewerkers bij zestien hogescholen. Bij enkele hoofdstukken zijn de resultaten gebaseerd op minder dan zestien hogescholen waardoor het aantal respondenten dat de vragen heeft ingevuld per thema kan verschillen. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend, maar hebben vooral te maken met de wijze waarop binnen individuele onderzoekstrajecten van hogescholen keuzes zijn gemaakt voor verschillende modules. In bijlage 2 is per module een overzicht opgenomen van het aantal hogescholen dat de betreffende module heeft opgenomen in hun organisatie specifieke vragenlijst. Wanneer een module door minder hogescholen is afgenomen of door minder respondenten is ingevuld, dan is dat ook bij de grafieken te zien aan het aantal respondenten (N) dat vermeld staat.

Modulescores

Bij bepaalde thema's in deze rapportage worden modulescores gepresenteerd. Een module bestaat uit meerdere vragen om zo een betrouwbaar mogelijk beeld te krijgen van hoe medewerkers over iets denken. Om die betrouwbaarheid nog meer te verhogen, baseren we de modules op wetenschappelijke schalen. De modules van InternetSpiegel zijn daarom ook statistisch gevalideerd. Alleen over de gevalideerde modules, wordt een modulescore (gemiddelde score van de onderliggende stellingen) berekend. Zie in bijlage 1 welke modules InternetSpiegel-modules zijn en welke modules speciaal ontwikkeld zijn voor de sector hogescholen. Deze laatste modules zijn niet gevalideerd en bevatten dan ook geen gemiddelde score.

¹ Zie in bijlage 1: 'Vorgelegde thema's in vragenlijst hogescholen' welke modules behoren bij de standaard van InternetSpiegel en welke modules speciaal (in overleg met Zestor en vertegenwoordigers vanuit de sector) voor de hogescholen zijn ontwikkeld.

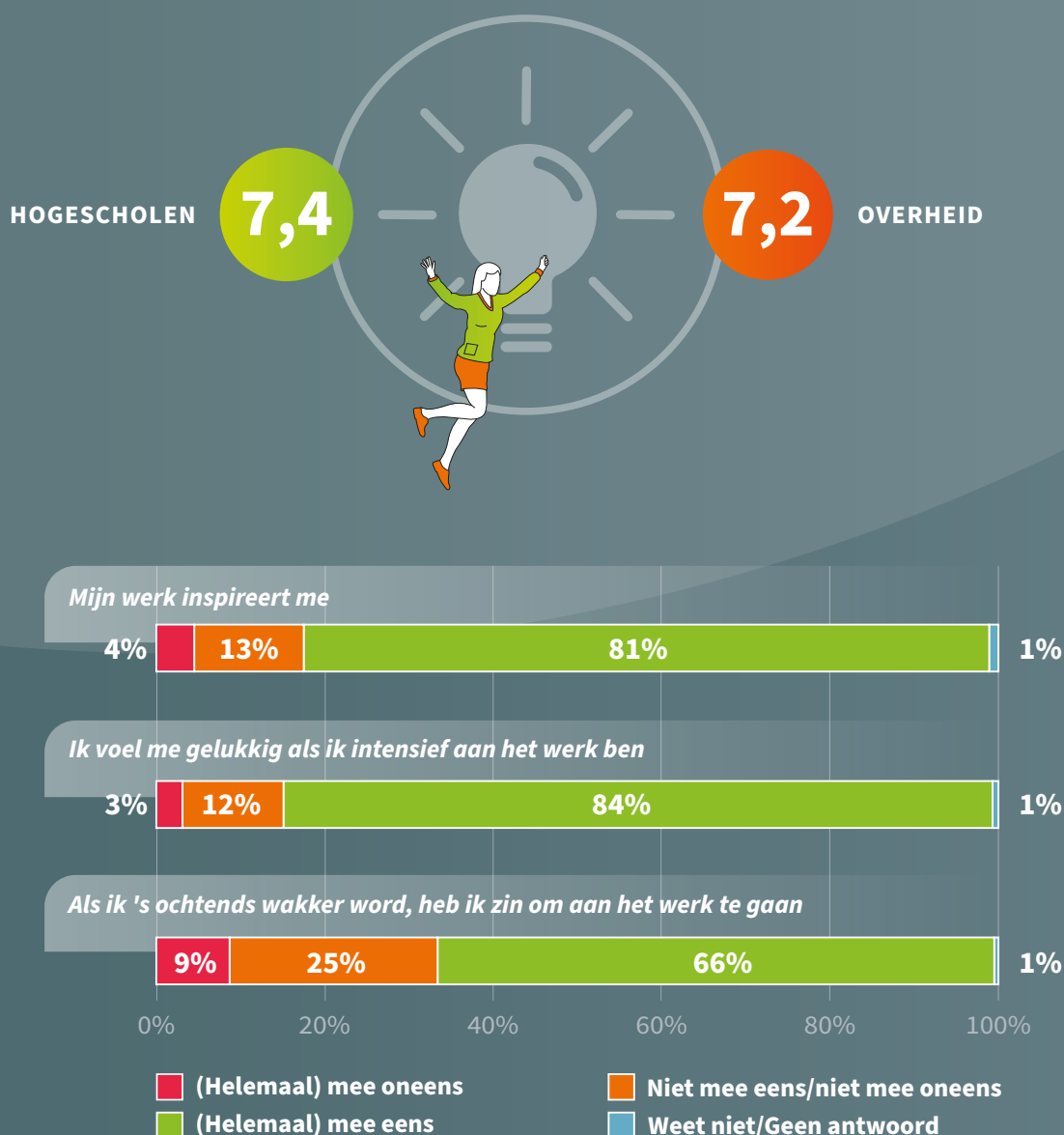
2 WERKBELEVING BIJ HOGESCHOLEN

2.1 Bevlogenheid

Bevlogenheid is de mate van bezieling die medewerkers ervaren in het werk. Bevlogen medewerkers krijgen energie van hun werk, voelen zich vitaler en ervaren toewijding naar het werk dat ze doen. Geïnspireerd raken van het werk is een belangrijke eigenschap van bevlogen medewerkers.

De bevlogenheid van hogeschoolmedewerkers is hoger dan de bevlogenheid van medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (7,4 - 7,2).

Hogeschoolmedewerkers vinden hun werk inspirerend (81%) en zijn gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (84%). Verder heeft 66% van de hogeschoolmedewerkers 's ochtends zin om aan het werk te gaan.

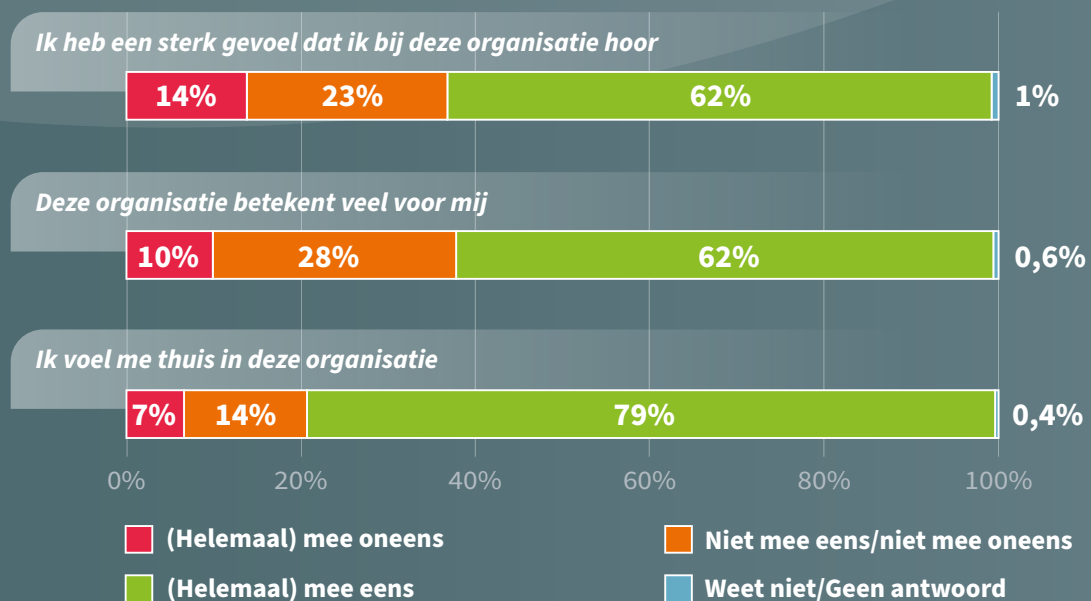


2.2 Betrokkenheid

De mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie noemen we *betrokkenheid*. Betrokken medewerkers zijn emotioneel gehecht aan de organisatie en voelen zich er thuis.

Hogeschoolmedewerkers zijn minder betrokken dan medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (6,9 – 7,1).

Het merendeel van de medewerkers voelt zich in ruime mate thuis binnen de organisatie (79%). 62% van de hogeschoolmedewerkers geeft aan dat de organisatie veel voor hen betekent. Eveneens 62% vertelt een sterk gevoel te hebben dat zij bij de organisatie passen.



2.3 Sociale veiligheid

Een werkomgeving is van nature een sociale omgeving. Sociale veiligheid beschrijft de mate waarin mensen zich veilig voelen op hun werk. De score op sociale veiligheid geeft inzicht in de mate waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en men voor zichzelf durft op te komen.

De gemiddelde score op de module sociale veiligheid bij hogeschoolmedewerkers is lager dan bij medewerkers binnen de overheid is (7,5 – 7,8).

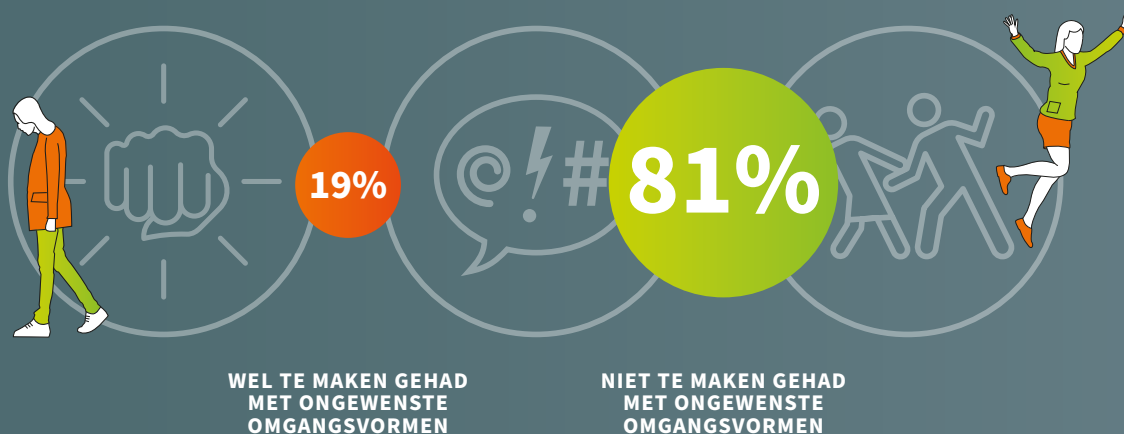
Het merendeel van de hogeschoolmedewerkers durft op het werk zichzelf te zijn (84%) of voor zichzelf op te komen (82%). Het gevoel van veiligheid omtrent het feedback geven aan directe collega's is aanwezig bij bijna driekwart (72%) van de hogeschoolmedewerkers en is daarmee lager dan bij de andere twee aspecten die van belang zijn voor een gevoel van sociale veiligheid bij medewerkers.



2.4 Ongewenst gedrag

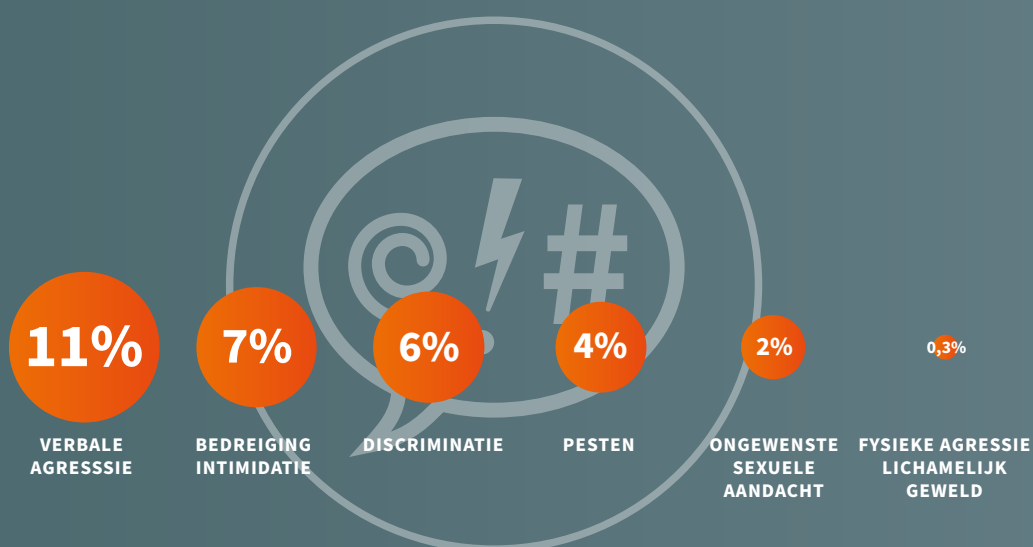
2.4.1 Te maken gehad met ongewenst gedrag

Aan de hogeschoolmedewerkers is gevraagd in welke mate men de afgelopen 12 maanden in de werksituatie te maken heeft gehad met tegen hen gericht ongewenst gedrag (zowel door internen als externen). Hierbij is gevraagd naar de volgende ongewenste omgangsvormen: pesten, discriminatie, ongewenste seksuele aandacht, verbale agressie, bedreiging/intimidatie en fysieke agressie/lichamelijk geweld. Van de medewerkers bij de hogescholen heeft 19% in de afgelopen 12 maanden in de werksituatie zelf te maken gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag.



2.4.2 Vormen van ongewenst gedrag

Door de 2.326 hogeschoolmedewerkers die de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door internen en/of externen is aangegeven om welke vorm(en) van ongewenst gedrag het gaat. De meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag binnen de hogescholen is verbale agressie: 11% van de medewerkers heeft hier in de afgelopen 12 maanden mee te maken gehad. Bedreiging/intimidatie (7%), discriminatie (6%) en pesten (4%) komen hierna het meest voor binnen de hogescholen.



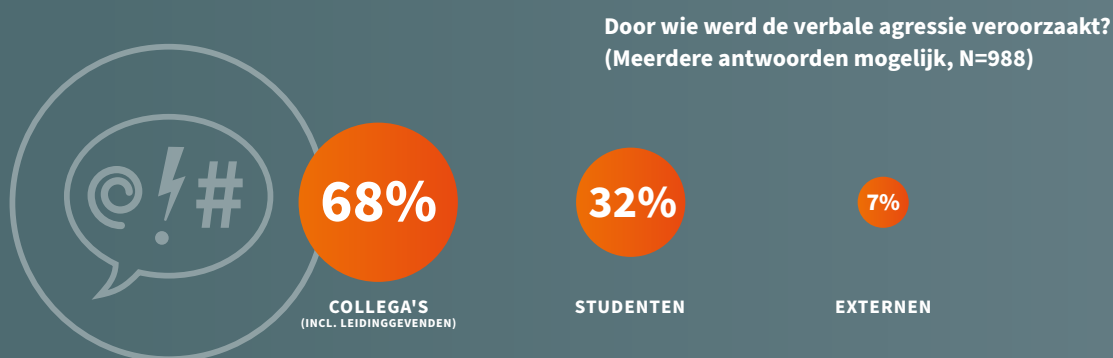
2.4.3 Ongewenst gedrag door collega's, studenten of externen

Per vorm van ongewenst gedrag is gevraagd om aan te geven door wie dit gedrag vertoond werd: door collega's (inclusief leidinggevenden), door studenten en/of door externen.

2.4.3.1 Slachtoffers van verbale agressie

Elf procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met verbale agressie. Aan hen is gevraagd door wie de verbale agressie werd veroorzaakt

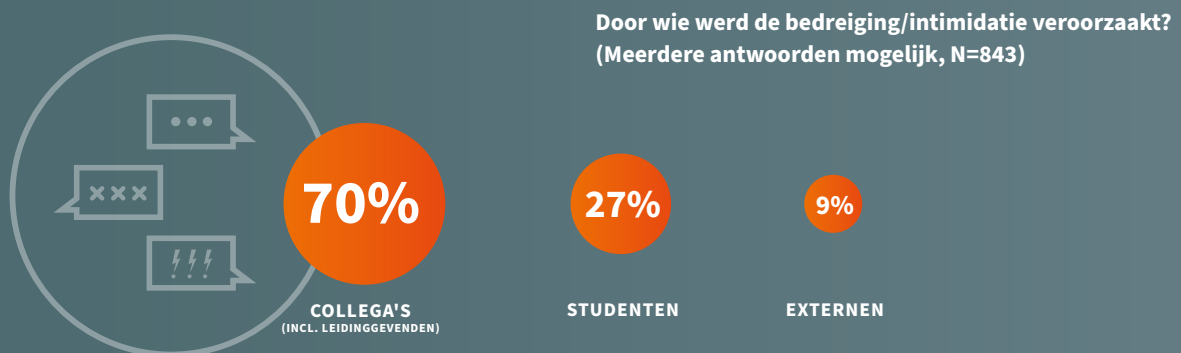
De medewerkers die met verbale agressie te maken hebben gehad, ervaren dit vooral vanuit hun eigen collega's (68%). Nagenoeg een derde van de medewerkers die met verbale agressie te maken heeft gehad, heeft dit ervaren vanuit studenten (32%). Voor zeven procent van deze groep is de verbale agressie afkomstig van externen.



2.4.3.2 Slachtoffers van bedreiging/intimidatie

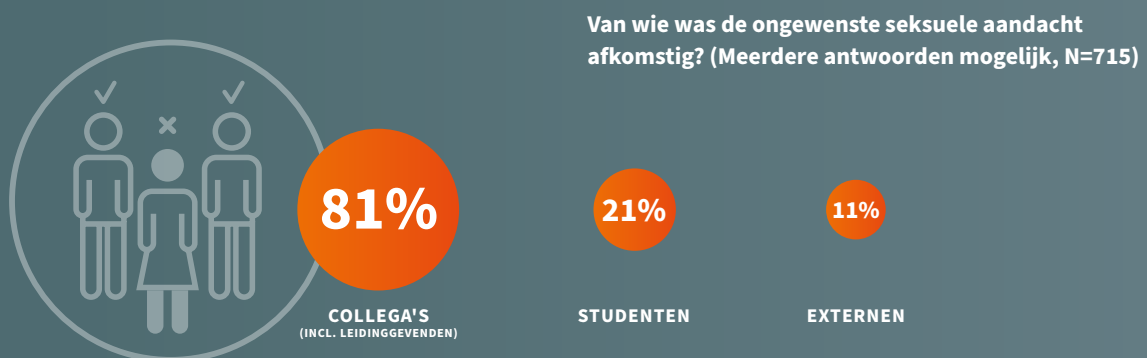
Zeven procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met bedreiging/intimidatie.

De medewerkers die te maken hebben gehad met bedreiging/intimidatie, kwamen hier vooral mee in aanraking doordat hun collega's dit gedrag vertoonden (70%). Door ruim een kwart van de medewerkers die met bedreiging/intimidatie te maken hebben gehad, wordt aangegeven dat dit veroorzaakt werd door studenten (27%). Bij negen procent van de gevallen, werd dit veroorzaakt door externen.



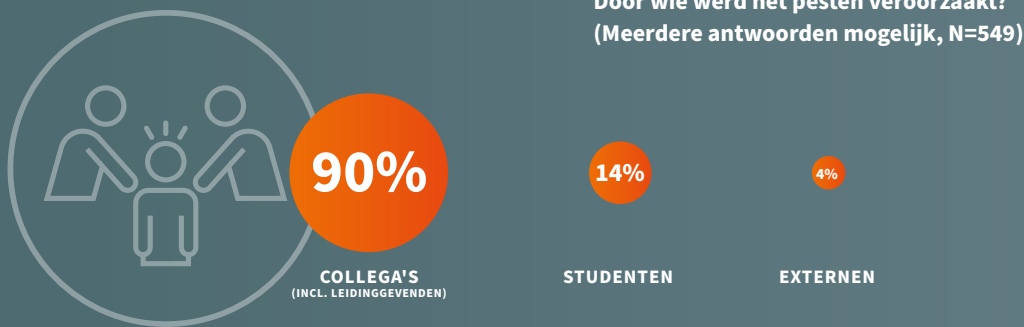
2.4.3.3 Slachtoffers van discriminatie

Zes procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met discriminatie. De medewerkers die met discriminatie te maken hebben gehad, ervaren dit vooral vanuit hun eigen collega's (81%). Eenentwintig procent geeft aan dat men gediscrimineerd werd door studenten. En elf procent in contacten met externen.



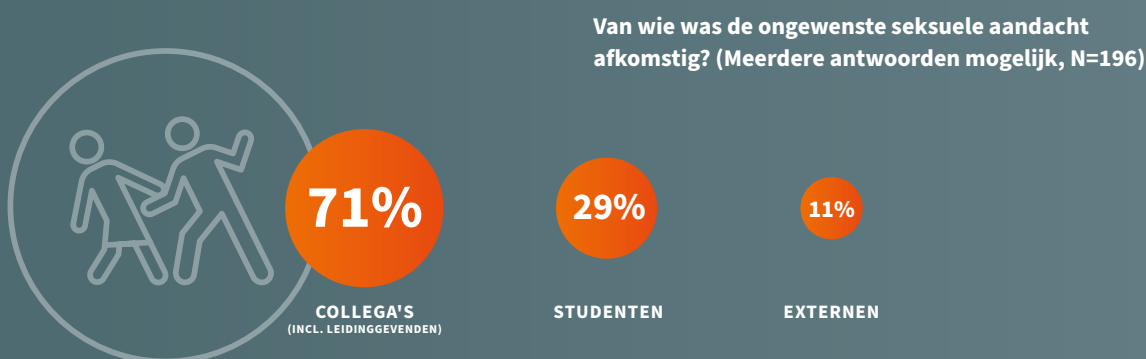
2.4.3.4 Slachtoffers van pesten

Vier procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met pesten. Deze vorm van ongewenst gedrag werd bij het merendeel van de gevallen veroorzaakt door collega's (90%). Door 14% van de medewerkers die gepest zijn in de betreffende periode, wordt aangegeven dat het pestgedrag afkomstig was van studenten. Voor 4% van de medewerkers die met pesten te maken heeft gehad, werd dit veroorzaakt door externen.



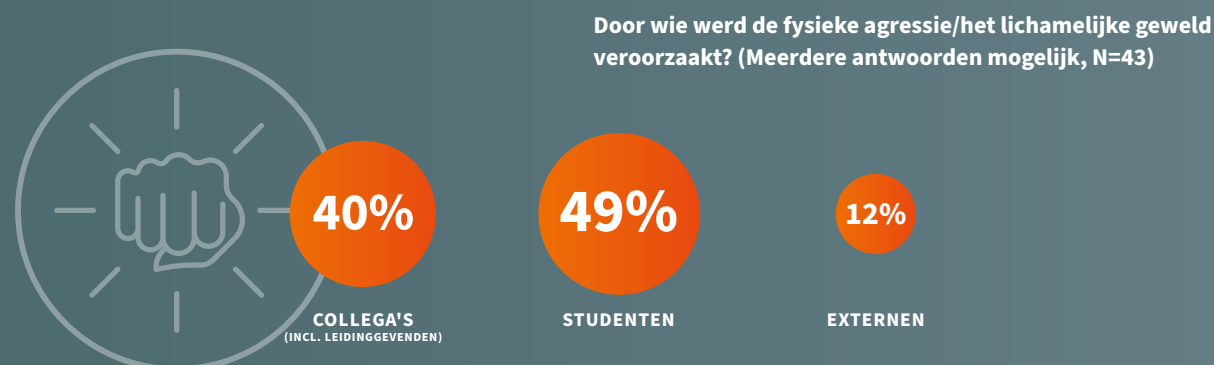
2.4.3.5 Slachtoffers van ongewenste seksuele aandacht

Twee procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht. Deze groep heeft in het onderzoek ook aangegeven van wie de ongewenste seksuele aandacht afkomstig was. De medewerkers die met ongewenste seksuele aandacht te maken hebben gehad, ervaren dit vooral vanuit hun eigen collega's (71%). Nagenoeg drie op de tien medewerkers die hiermee te maken heeft gehad, geeft aan dat dit door studenten kwam (29%). In elf procent van de gevallen, wordt de ongewenste seksuele aandacht veroorzaakt door externen.



2.4.3.6 Slachtoffers van fysieke agressie/lichamelijk geweld

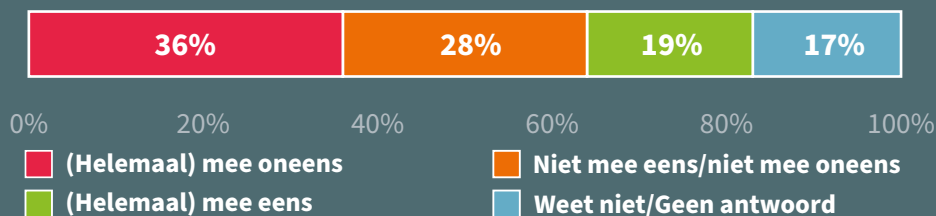
Drieënveertig medewerkers bij hogescholen (0,3%) hebben in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met fysieke agressie of lichamelijk geweld. Van deze drieënveertig medewerkers geven zeventien medewerkers (40%) aan dat dit werd veroorzaakt door collega's. Eenentwintig medewerkers (49%) hebben te maken gehad met fysieke agressie/lichamelijk geweld door studenten. Voor vijf medewerkers (12%) geldt dat zij te maken hebben gehad met fysieke agressie/lichamelijk geweld door externen.



2.5 Nazorg bij incidenten van ongewenst gedrag

Aan de hogeschoolmedewerkers is gevraagd of men van mening is dat de nazorg bij incidenten door de organisatie goed geregeld is. Voor deze rapportage is ervoor gekozen om in te zoomen op de groep medewerkers die daadwerkelijk te maken heeft gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag. Negentien procent van de medewerkers die in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met ongewenst gedrag dat tegen hen gericht was, is van mening dat de nazorg bij incidenten goed geregeld is. Voor 36% van deze medewerkers geldt dat zij vinden dat de nazorg bij incidenten niet goed geregeld is. De overige slachtoffers van ongewenst gedrag hebben hier geen uitgesproken mening over (45%).

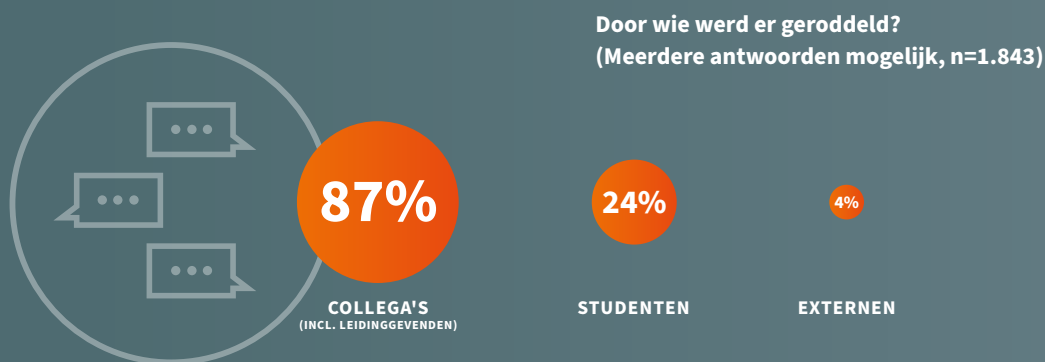
Antwoordverdeling stelling 'De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld' (selectie medewerkers die slachtoffer zijn van één of meerdere vormen van ongewenst gedrag, N=1.859)



2.6 Het roddelen als ongewenst gedrag

Hoewel roddelen niet bestempeld wordt als een vorm van ongewenst gedrag in vergelijkbare onderzoeken² waarin het ongewenst gedrag jegens medewerkers van hogescholen of andere publieke organisatie onder de loep wordt genomen, is het wel een vorm van gedrag die storend kan zijn voor de betrokkenen. Om zicht te krijgen op de mate waarin er binnen de hogescholen geroddeld wordt, is hierover een vraag opgenomen in de sectorspecifieke module naar ongewenst gedrag.

Ongeveer twee op de vijf (22%) medewerkers bij hogescholen heeft in de afgelopen 12 maanden zelf wel eens te maken gehad met roddelen. Het meeste geroddel was afkomstig van collega's (87%). Studenten waren in een kwart van de gevallen (24%) betrokken bij het geroddel over de betreffende medewerker en in vier procent van de gevallen ging het om externen.



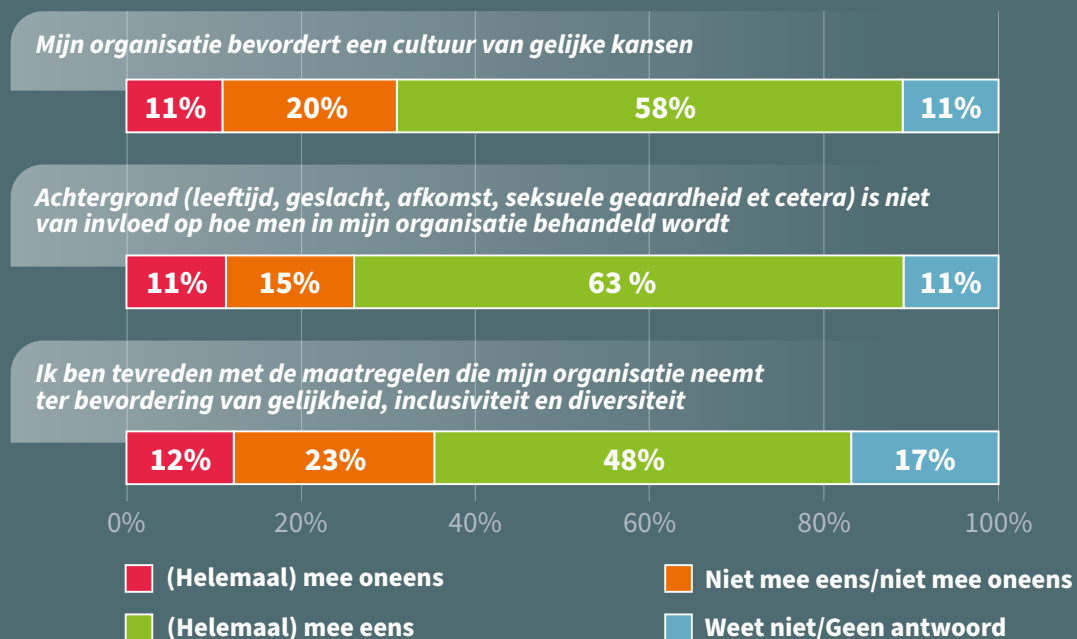
² Zoals de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* (CBS) of het *Werkonderzoek* (ICTU/BZK/OCW/CBS).

2.7 Inclusiviteit

In een *inclusieve* organisatiecultuur is er aandacht voor gelijkheid en diversiteit binnen de organisatie. Het is daarbij belangrijk dat medewerkers gelijke kansen hebben en gelijk behandeld worden, ongeacht hun achtergrond.

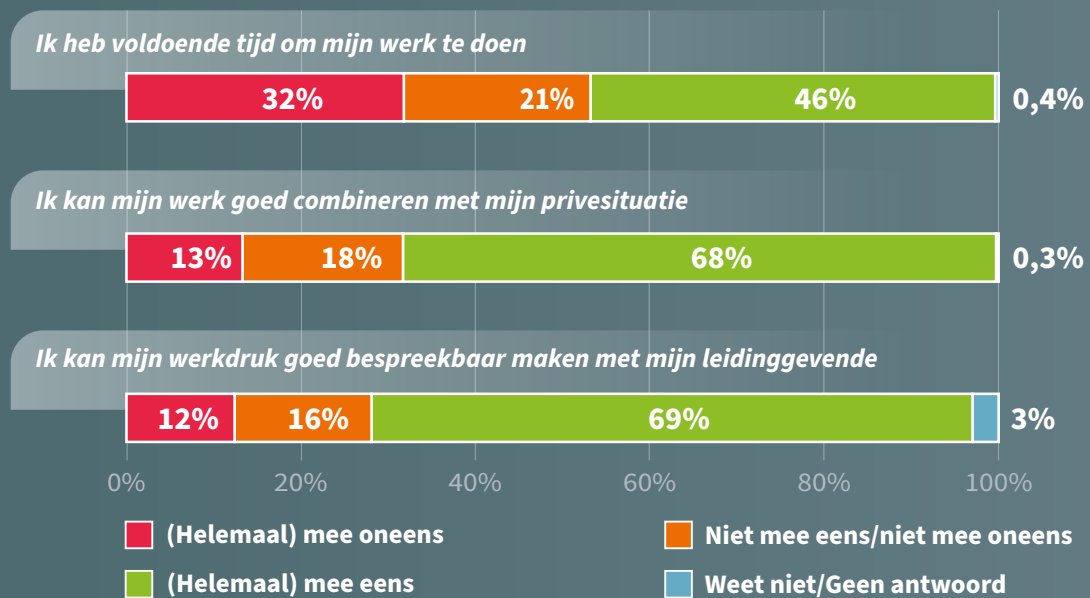
De gemiddelde score op de module inclusiviteit is bij hogeschoolmedewerkers lager dan die van de medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (6,7 – 7,0).

Iets meer dan de helft (58%) van de hogeschoolmedewerkers ervaart dat de organisatie een cultuur bevordert van gelijke kansen. Volgens 63% van de hogeschoolmedewerkers is achtergrond niet van invloed op hoe men in de organisatie behandeld wordt. Verder is iets minder dan de helft van de hogeschoolmedewerkers tevreden met de maatregelen die de organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit. Noemenswaardig is de relatief grote groep medewerkers die bij deze stellingen aan heeft gegeven het antwoord niet te weten of geen antwoord geven.



2.8 Werkdruk

Werkdruk is een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden van de medewerker om het werk goed uit te voeren. Een te hoge werkdruk kan uiteindelijk leiden tot verschillende persoonlijke en werkgerelateerde problemen.



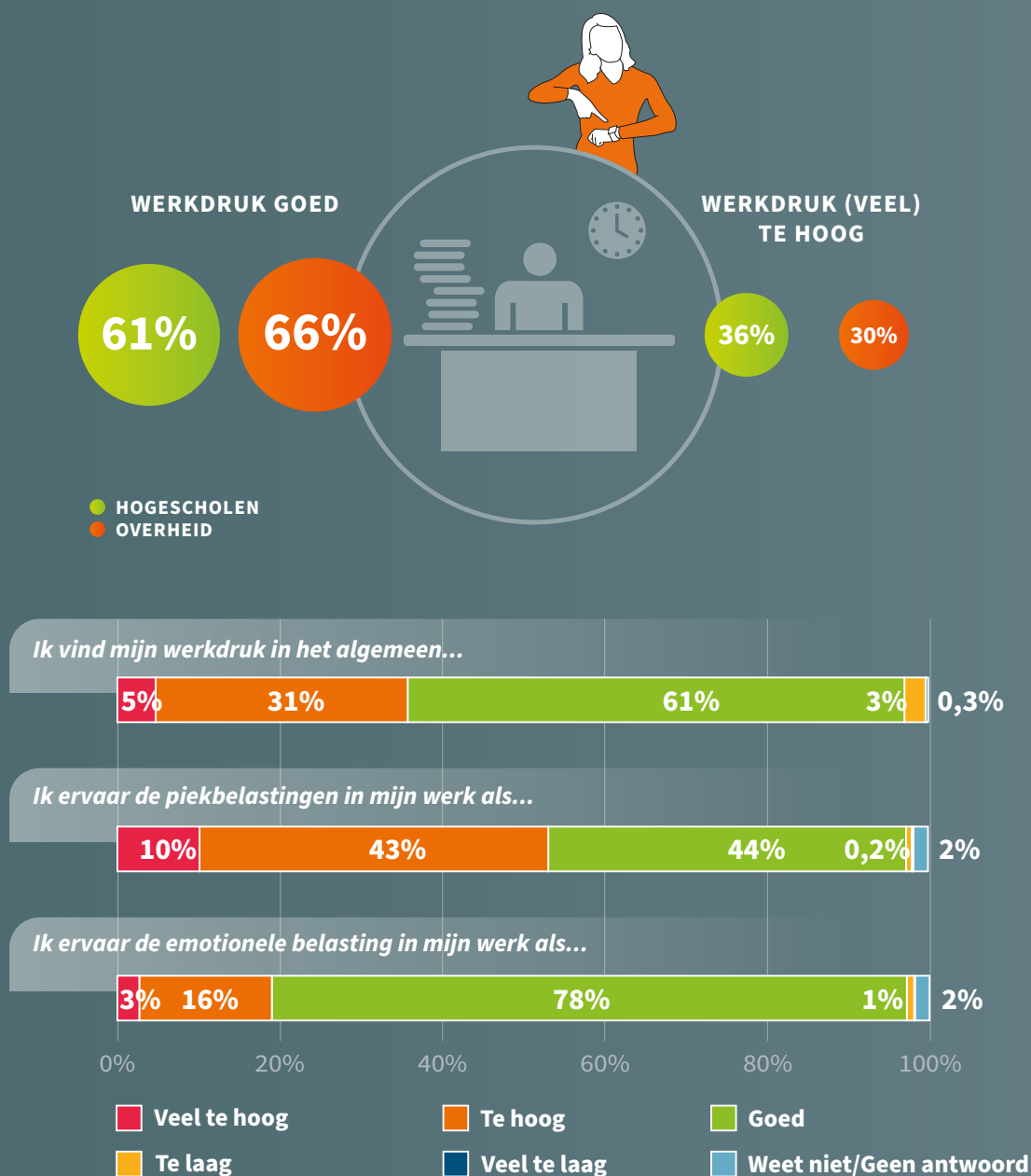
Hoewel iets meer dan twee derde van de hogeschoolmedewerkers (69%) de werkdruk goed kan bespreken met zijn/haar leidinggevende, heeft 32% van de hogeschoolmedewerkers onvoldoende tijd om zijn/haar werk te doen. Daarbij is het voor 13% van de hogeschoolmedewerkers moeilijk om het werk te combineren met zijn/haar privésituatie.

2.8.1 Mate van werkdruk

Aan hogeschoolmedewerkers is gevraagd hoe zij hun werkdruk beoordelen. Het aandeel hogeschoolmedewerkers dat zijn/haar werkdruk in het algemeen goed vindt (61%), is vijf procentpunt lager dan bij de overheid (66%). Van de hogeschoolmedewerkers vindt 36% de werkdruk (veel) te hoog, terwijl dit percentage bij de overheid 30% bedraagt.

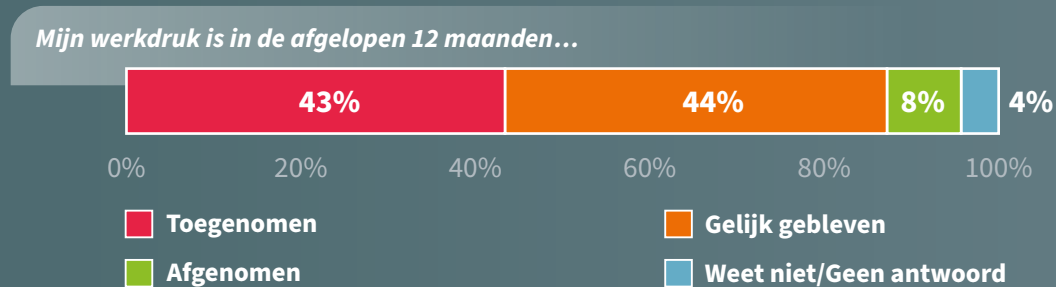
Meer dan de helft van de hogeschoolmedewerkers (53%) ervaart de piekbelastingen als (veel) te hoog. De emotionele belasting in het werk is voor één op de vijf medewerkers (veel) te hoog (19%).

Bij een verdiepende analyse zien we dat 35% van de hogeschoolmedewerkers zowel de algemene werkdruk, de piekbelastingen en de emotionele belasting als goed ervaren. 12% van de hogeschoolmedewerkers ervaart de algemene werkdruk, de piekbelastingen en de emotionele belasting in het werk als (veel) te hoog.



2.8.2 Toe- en afname van werkdruk

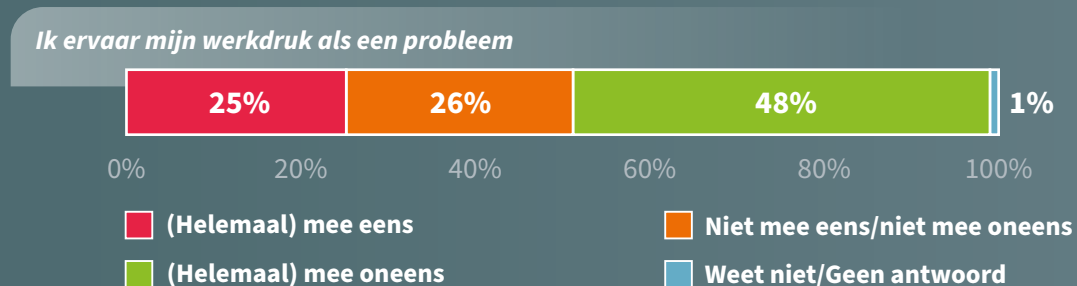
Aan medewerkers is gevraagd hoe zij hun werkdruk in de afgelopen 12 maanden hebben ervaren. Een belangrijke kanttekening bij de uitkomsten is dat de hogescholen op verschillende momenten in 2023 en 2024 hebben gemeten. De resultaten in dit hoofdstuk gaan daarom niet over dezelfde 12 maanden.



Van de hogeschoolmedewerkers geeft 43% aan dat hun werkdruk in de afgelopen 12 maanden is toegenomen. Ongeveer eenzelfde hoeveelheid respondenten (44%) geeft aan dat de werkdruk in de afgelopen 12 maanden gelijk is gebleven. In slechts 8% van de gevallen gaven hogeschoolmedewerkers aan dat de werkdruk in de afgelopen 12 maanden is afgenomen. De overige hogeschoolmedewerkers (4%) geeft aan het niet te weten, of geen antwoord te hebben op deze vraag.

2.8.3 Werkdruk als probleem

Vervolgens is aan medewerkers gevraagd of zij hun werkdruk als probleem ervaren.



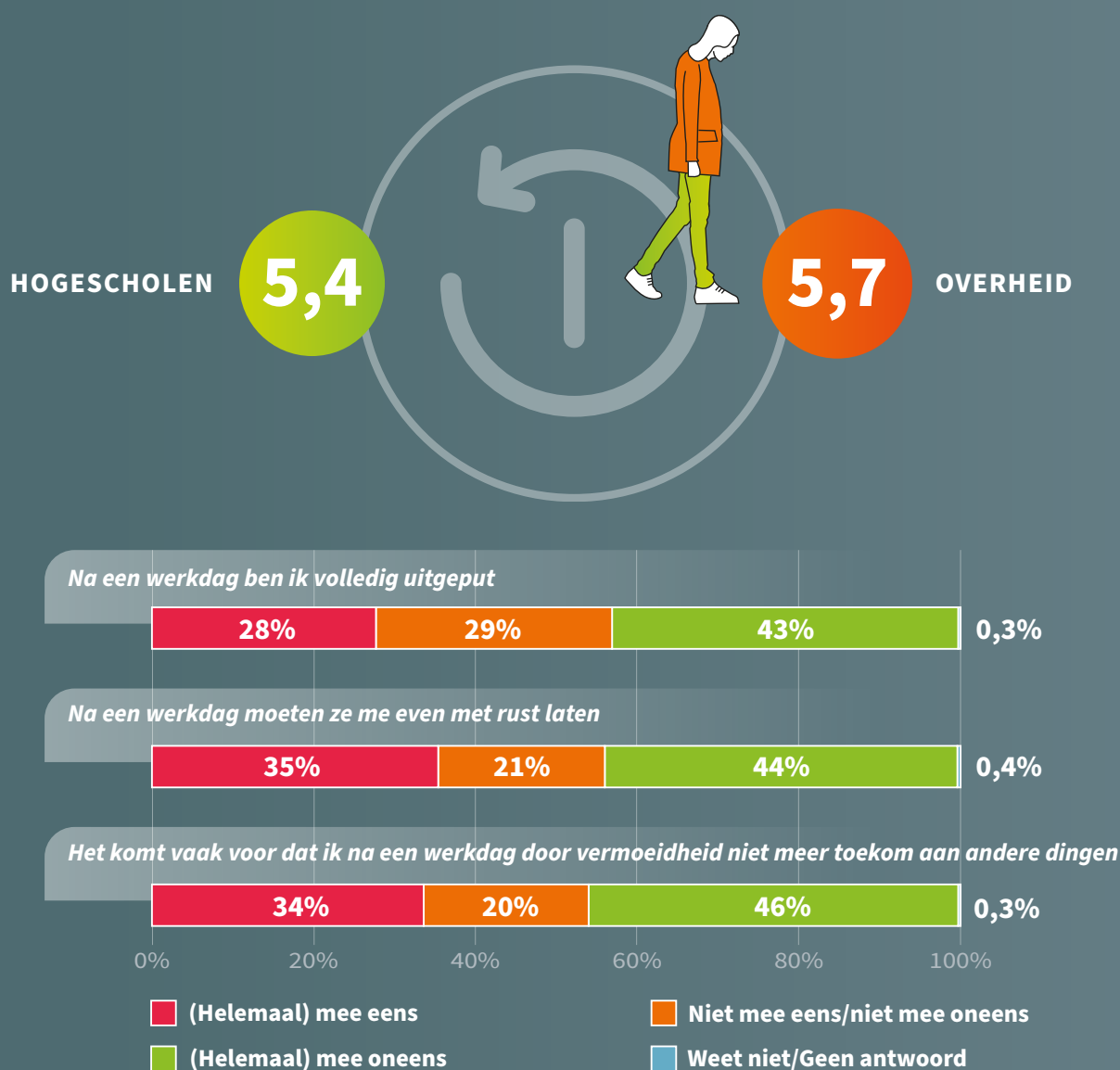
Een kwart (25%) van de medewerkers van de hogescholen ervaart hun eigen werkdruk als een probleem. Voor 48% van de medewerkers bij de betreffende hogescholen geldt dat zij hun werkdruk niet als een probleem ervaren. De overige medewerkers (26%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

2.9 Herstelbehoefte

Herstelbehoefte betreft de mate waarin medewerkers moeten herstellen na een werkdag en het gevoel van vermoeidheid dat mogelijk is ontstaan.

De gemiddelde score is bij medewerkers van hogescholen lager dan die bij de overheid (5,4 – 5,7). Dit betekent dat het gevoel van vermoeidheid en uitputting bij de hogeschoolmedewerkers meer aanwezig is dan bij medewerkers binnen andere overheidssectoren.

Iets meer dan een kwart van de hogeschoolmedewerkers (28%) voelt zich na een werkdag volledig uitgeput. Van de hogeschoolmedewerkers geeft dan ook 35% aan dat zij na een werkdag met rust gelaten moeten worden en 34% geeft aan dat het vaak voorkomt dat zij na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekomen aan andere dingen. Een grotere groep hogeschoolmedewerkers ervaart dit anders. Van de hogeschoolmedewerkers is 43% na een werkdag niet volledig uitgeput en 44% heeft na een werkdag niet het gevoel dat zij met rust gelaten moeten worden. Bij 46% van de medewerkers komt het niet vaak voor dat zij na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekomen aan andere dingen.



2.10 Wervingskracht

Medewerkers zijn de belangrijkste ambassadeurs van een organisatie, ook als het gaat om arbeidsmarktprofilering. Zij weten uit eigen ervaring hoe het is om ergens te werken. Het belang van goed werkgeverschap komt tot uiting in de mate waarin medewerkers hun werkgever aanbevelen aan derden. Om dit in kaart te brengen is in de sectorspecifieke vragenlijst van de hogescholen de eNPS-vraag 'Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden' opgenomen.

Hogeschoolmedewerkers kunnen bij de eNPS-vraag op een schaal van 0 (zeker niet) tot en met 10 (zeker wel) aangeven in welke mate ze het hiermee eens zijn. Medewerkers die een 9 of 10 geven worden promotors genoemd. Zij zullen proactief en uiterst enthousiast over hun werkgever spreken. De groep medewerkers die een 7 of 8 geeft zijn de neutralen/passief tevreden medewerkers en medewerkers die van 0 tot en met 6 scoren op deze vraag noemen we criticasters.

Met de antwoorden op de eNPS-vraag kan een score berekend worden (het verschil tussen het percentage promotors en het percentage criticasters). Deze score wordt uitgedrukt in een score tussen -100 en 100. Een positieve eNPS (score boven 0) wordt over het algemeen geïnterpreteerd als een goede score, aangezien er dan meer promotors dan criticasters zijn binnen de onderzochte groep.

De medewerkers bij de hogescholen scoren gemiddeld hoger op de eNPS dan de medewerkers bij de overheid (15 – 7). Dit betekent dat er naar verhouding meer promotors dan criticasters zijn binnen de hogescholen in vergelijking met de overheid.

Gemiddelde score eNPS (%)



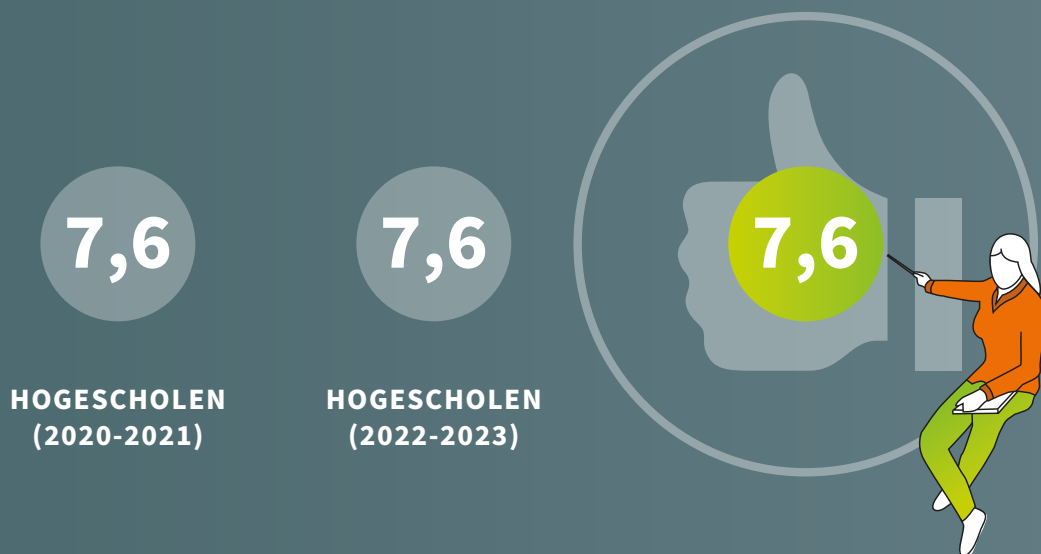
Bij de hogescholen is 34% van de medewerkers te kwalificeren als promotor, 46% als neutraal en 19% als criticaster. Dit zorgt voor een gemiddelde eNPS bij de hogescholen van 15.

Bij de overheid geldt dat 29% van de medewerkers tot de promotors behoort, 49% tot de neutralen en 22% tot de criticasters. De eNPS-score bij de overheid is 7.

2.11 Algehele tevredenheid

De hogeschoolmedewerkers hebben door middel van een rapportcijfer (van 0-10) aangegeven hoe zij het werken bij hun organisatie waarderen.

Het gemiddelde rapportcijfer voor de sector hogescholen bedraagt 7,6. In vergelijking met de vorige benchmarkperiode (2022-2023), en de benchmarkperiode van het jaar ervoor (2020-2021) is de waardering van de algehele tevredenheid van hogeschoolmedewerkers voor het werken bij de eigen organisatie gelijk gebleven.



BIJLAGE 1

Overzicht van het aantal hogescholen dat InternetSpiegel- en sectorspecifieke modules hebben afgenomen in hun eigen onderzoeken

InternetSpiegel-modules

- Bevlogenheid → 15 van de 16 hogescholen
- Betrokkenheid → 15 van de 16 hogescholen
- Sociale veiligheid → 14 van de 16 hogescholen
- Herstelbehoefte → 15 van de 16 hogescholen
- Inclusiviteit → 15 van de 16 hogescholen

Sectorspecifieke modules

- Werkdruk → 16 hogescholen
- Mate van werkdruk → 16 hogescholen
- Toe- en afname van werkdruk → 16 hogescholen
- Werkdruk als probleem → 15 van de 16 hogescholen
- Ongewenst gedrag → 13 van de 16 hogescholen
- Nazorg ongewenst gedrag → 13 van de 16 hogescholen
- Wervingskracht (eNPS) → 15 van de 16 hogescholen
- Algehele tevredenheid → 14 van de 16 hogescholen

BIJLAGE 2

Resultaten en significante verschillen tussen de onderzochte groepen medewerkers bij hogescholen

In deze bijlage is een overzicht opgenomen van de resultaten (gemiddelde scores van 0-10 bij stellingen¹ en percentages bij overige vragen) tussen de diverse onderzochte groepen medewerkers. Ook is de modulescore berekend (gemiddelde van de scores van de onderliggende stellingen bij elkaar opgeteld) voor de gevalideerde InternetSpiegel-modules. Indien de resultaten significant van elkaar afwijken is dit aangegeven met * bij de betreffende scores.

A Medewerkers van kleine hogescholen (<5.000 studenten) versus medewerkers van grote hogescholen (>5.000 studenten)

In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien van medewerkers bij kleine hogescholen (N=2.438) en de medewerkers bij grote hogescholen (N=15.558).

Thema	Vragen	Kleine hogescholen	Grote hogescholen
Bevlogenheid	Mijn werk inspireert me	7,9*	7,6*
	Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,9*	7,7*
	Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,8	6,7
	Modulescore Bevlogenheid	7,5*	7,3*
Betrokkenheid	Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,4*	6,7*
	Deze organisatie betekent veel voor mij	7,2*	6,5*
	Ik voel me thuis in deze organisatie	7,6*	7,4*
	Modulescore Betrokkenheid	7,1*	6,9*
Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,4	5,5
	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5,0*	5,3*
	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5,2*	5,4*
	Modulescore Herstelbehoefte	5,2*	5,4*
Sociale veiligheid	Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,9	7,8
	Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,5	7,6
	Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	7,0	7,0
	Modulescore Sociale veiligheid	7,5	7,5

¹ Hoe hoger de gemiddelde score hoe positiever de beleving van de medewerkers bij de betreffende stelling.

Inclusiviteit	Ik ben tevreden over de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,2*	6,3*
	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men binnen deze organisatie behandeld wordt	6,7*	7,0*
	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,5*	6,7*
	Modulescore Inclusiviteit	6,5*	6,7*
Werkdruk	Ik heb voldoende tijd om mijn werk te doen	5,2*	5,4*
	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privésituatie	6,6*	6,8*
	Ik kan mijn werkdruk goed bespreekbaar maken met mijn leidinggevende	7,0	7,0
Mate van werkdruk	Ik vind mijn werkdruk in het algemeen (veel) te hoog	35%	36%
	Ik ervaar de piekbelastingen in mijn werk (veel) te hoog	51%*	55%*
	Ik ervaar de emotionele belasting in mijn werk (veel) te hoog	24%*	19%*
Werkdruk als probleem	Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem	6,0	6,1
Toe- en afname werkdruk	Mijn werkdruk is in de afgelopen 12 maanden toegenomen	42%*	46%*
Ongewenste omgangsvormen	Roddelen	22%	22%
	Pesten	6%*	4%*
	Discriminatie	7%*	5%*
	Ongewenste seksuele aandacht	1%	2%
	Verbale agressie	14%*	11%*
	Bedreiging/intimidatie	8%*	6%*
	Fysieke agressie/lichamelijk geweld	0,8%*	0,3%*
Nazorg ongewenst gedraag (selectie slachtoffers)	De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld	6,1	6,1
Wervingskracht ²	Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden (eNPS)	3,7	16,9
Tevredenheid	Algehele tevredenheid	7,4*	7,6*

² Aangezien de eNPS een berekening betreft op basis van een verschil tussen promotors en criticasters is deze score niet getoetst op significantie.

B Medewerkers van kunsten hogescholen versus medewerkers van reguliere hogescholen

In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien van medewerkers bij kunsten hogescholen (N=2.059) en de medewerkers bij reguliere hogescholen (N=15.937).

Thema	Vragen	Kunsten hogescholen	Reguliere hogescholen
Bevlogenheid	Mijn werk inspireert me	7,8*	7,6*
	Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,9*	7,7*
	Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,8	6,8
	Modulescore Bevlogenheid	7,5*	7,3*
Betrokkenheid	Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,2*	6,7*
	Deze organisatie betekent veel voor mij	7,2*	6,5*
	Ik voel me thuis in deze organisatie	7,5	7,4
	Modulescore Betrokkenheid	7,0	6,9
Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,3*	5,5*
	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	4,9*	5,4*
	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5,1*	5,4*
	Modulescore Herstelbehoefte	5,1*	5,4*
Sociale veiligheid	Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,8	7,8
	Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,5	7,6
	Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	6,9*	7,0*
	Modulescore Sociale veiligheid	7,4	7,5
Inclusiviteit	Ik ben tevreden over de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,1*	6,3*
	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men binnen deze organisatie behandeld wordt	6,6*	7,0*
	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,5*	6,7*
	Modulescore Inclusiviteit	6,4*	6,7*
Werkdruk	Ik heb voldoende tijd om mijn werk te doen	5,2*	5,4*
	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privésituatie	6,6*	6,8*
	Ik kan mijn werkdruk goed bespreekbaar maken met mijn leidinggevende	6,9	7,0
Mate van werkdruk	Ik vind mijn werkdruk in het algemeen (veel) te hoog	36%	36%
	Ik ervaar de piekbelastingen in mijn werk (veel) te hoog	50%*	55%*
	Ik ervaar de emotionele belasting in mijn werk (veel) te hoog	25%*	19%*

Werkdruk als probleem	Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem	6,0	6,1
Toe- en afname werkdruk	Mijn werkdruk is in de afgelopen 12 maanden toegenomen	42%*	46%*
Ongewenste omgangsvormen	Roddelen	23%	21%
	Pesten	7%*	4%*
	Discriminatie	8%*	5%*
	Ongewenste seksuele aandacht	2%	2%
	Verbale agressie	16%*	11%*
	Bedreiging/intimidatie	9%*	6%*
	Fysieke agressie/lichamelijk geweld	0,9%*	0,3%*
Nazorg ongewenst gedrag (selectie slachtoffers)	De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld	6,3	6,0
Wervingskracht ³	Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden (eNPS)	-9,0	17,2
Tevredenheid	Algehele tevredenheid	7,3*	7,6*

C Onderwijzend personeel versus ondersteunend personeel

In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien van het onderwijzend personeel (N=10.488) en het ondersteunend personeel (N=7.494).

Thema	Vragen	Onderwijzend personeel	Ondersteunend personeel
Bevlogenheid	Mijn werk inspireert me	7,9*	7,2*
	Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,7*	7,8*
	Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,8*	6,6*
	Modulescore Bevlogenheid	7,5*	7,2*
Betrokkenheid	Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,5*	6,8*
	Deze organisatie betekent veel voor mij	6,5*	6,9*
	Ik voel me thuis in deze organisatie	7,3*	7,7*
	Modulescore Betrokkenheid	6,7*	7,1*
Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,3*	5,8*
	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5,1*	5,6*
	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5,1*	5,8*
	Modulescore Herstelbehoefte	5,2*	5,7*

³ Aangezien de eNPS een berekening betreft op basis van een verschil tussen promotors en criticasters is deze score niet getoetst op significantie.

Sociale veiligheid	Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,7*	7,9*
	Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,6*	7,7*
	Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	6,9*	7,2*
	Modulescore Sociale veiligheid	7,4*	7,6*
Inclusiviteit	Ik ben tevreden over de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,1*	6,6*
	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men binnen deze organisatie behandeld wordt	6,8*	7,3*
	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,5*	7,0*
	Modulescore Inclusiviteit	6,5*	7,0*
Werkdruk	Ik heb voldoende tijd om mijn werk te doen	4,9*	6,0*
	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privésituatie	6,4*	7,3*
	Ik kan mijn werkdruk goed bespreekbaar maken met mijn leidinggevende	6,7*	7,4*
Mate van werkdruk	Ik vind mijn werkdruk in het algemeen (veel) te hoog	43%*	26%*
	Ik ervaar de piekbelastingen in mijn werk (veel) te hoog	64%*	41%*
	Ik ervaar de emotionele belasting in mijn werk (veel) te hoog	21%*	17%*
Werkdruk als probleem	Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem	5,7*	6,6*
Toe- en afname werkdruk	Mijn werkdruk is in de afgelopen 12 maanden toegenomen	45%*	46%*
Ongewenste omgangsvormen	Roddelen	23%*	20%*
	Pesten	5%*	3%*
	Discriminatie	7%*	4%*
	Ongewenste seksuele aandacht	2%	1%
	Verbale agressie	12%	11%
	Bedreiging/intimidatie	7%*	6%*
	Fysieke agressie/lichamelijk geweld	0,3%	0,4%
Nazorg ongewenst gedraag (selectie slachtoffers)	De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld	6,3*	5,8*
Wervingskracht ⁴	Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden (eNPS)	8,3	24,3
Tevredenheid	Algehele tevredenheid	7,5*	7,7*

⁴ Aangezien de eNPS een berekening betreft op basis van een verschil tussen promotors en criticasters is deze score niet getoetst op significantie.

D Medewerkers met een leidinggevende functie versus medewerkers zonder leidinggevende functie

In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien van medewerkers met een leidinggevende functie (N=1.680) en de medewerkers zonder leidinggevende functie (N=16.316).

Thema	Vragen	Leidinggevend	Niet leidinggevend
Bevlogenheid	Mijn werk inspireert me	8,1*	7,6*
	Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	8,1*	7,7*
	Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	7,1*	6,7*
	Modulescore Bevlogenheid	7,7*	7,3*
Betrokkenheid	Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,9*	6,6*
	Deze organisatie betekent veel voor mij	7,2*	6,6*
	Ik voel me thuis in deze organisatie	7,8*	7,4*
	Modulescore Betrokkenheid	7,3*	6,9*
Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,8*	5,4*
	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5,4	5,3
	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5,7*	5,4*
	Modulescore Herstelbehoefte	5,6*	5,4*
Sociale veiligheid	Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	8,3*	7,7*
	Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	8,1*	7,6*
	Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	7,5*	7,0*
	Modulescore Sociale veiligheid	8,0*	7,4*
Inclusiviteit	Ik ben tevreden over de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,5*	6,3*
	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men binnen deze organisatie behandeld wordt	7,1*	7,0*
	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	7,1*	6,6*
	Modulescore Inclusiviteit	6,9*	6,6*
Werkdruk	Ik heb voldoende tijd om mijn werk te doen	5,3	5,4
	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privésituatie	6,9	6,8
	Ik kan mijn werkdruk goed bespreekbaar maken met mijn leidinggevende	7,4*	6,9*
Mate van werkdruk	Ik vind mijn werkdruk in het algemeen (veel) te hoog	38%*	35%*
	Ik ervaar de piekbelastingen in mijn werk (veel) te hoog	45%*	56%*
	Ik ervaar de emotionele belasting in mijn werk (veel) te hoog	20%	19%

Werkdruk als probleem	Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem	6,4*	6,0*
Toe- en afname werkdruk	Mijn werkdruk is in de afgelopen 12 maanden toegenomen	45%	45%
Ongewenste omgangsvormen	Roddelen	24%*	21%*
	Pesten	5%	4%
	Discriminatie	6%	6%
	Ongewenste seksuele aandacht	1%	2%
	Verbale agressie	15%*	11%*
	Bedreiging/intimidatie	8%	6%
	Fysieke agressie/lichamelijk geweld	0,6%	0,3%
Nazorg ongewenst gedrag (selectie slachtoffers)	De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld	5,8	6,1
Wervingskracht ⁵	Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden (eNPS)	23,0	14,1
Tevredenheid	Algehele tevredenheid	7,7*	7,6*

E Medewerkers van 60 jaar of ouder versus medewerkers die jonger zijn dan 60 jaar

In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien van medewerkers van 60 jaar of ouder (N=2.077) en medewerkers die jonger zijn dan 60 jaar (N=14.045).

Thema	Vragen	60 jaar of ouder	Jonger dan 60 jaar
Bevlogenheid	Mijn werk inspireert me	7,8*	7,6*
	Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	8,0*	7,7*
	Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,9*	6,7*
	Modulescore Bevlogenheid	7,5*	7,3*
Betrokkenheid	Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,7*	6,8*
	Deze organisatie betekent veel voor mij	6,7	6,6
	Ik voel me thuis in deze organisatie	7,2*	7,4*
	Modulescore Betrokkenheid	6,9	7,0
Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,7*	5,4*
	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5,6*	5,2*
	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5,5*	5,3*
	Modulescore Herstelbehoefte	5,6*	5,3*

⁵ Aangezien de eNPS een berekening betreft op basis van een verschil tussen promotors en criticasters is deze score niet getoetst op significantie.

Sociale veiligheid	Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,8	7,8
	Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,8*	7,6*
	Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	7,2*	7,0*
	Modulescore Sociale veiligheid	7,6*	7,4*
Inclusiviteit	Ik ben tevreden over de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,3	6,3
	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men binnen deze organisatie behandeld wordt	6,8*	7,0*
	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,6*	6,7*
	Modulescore Inclusiviteit	6,6	6,7
Werkdruk	Ik heb voldoende tijd om mijn werk te doen	5,7*	5,3*
	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privésituatie	7,0*	6,7*
	Ik kan mijn werkdruk goed bespreekbaar maken met mijn leidinggevende	6,9*	7,0*
Mate van werkdruk	Ik vind mijn werkdruk in het algemeen (veel) te hoog	33%*	37%*
	Ik ervaar de piekbelastingen in mijn werk (veel) te hoog	50%*	56%*
	Ik ervaar de emotionele belasting in mijn werk (veel) te hoog	19%	20%
Werkdruk als probleem	Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem	6,2*	6,0*
Toe- en afname werkdruk	Mijn werkdruk is in de afgelopen 12 maanden toegenomen	34%*	48%*
Ongewenste omgangsvormen	Roddelen	17%*	22%*
	Pesten	4%	4%
	Discriminatie	7%	5%
	Ongewenste seksuele aandacht	1%*	2%*
	Verbale agressie	13%	11%
	Bedreiging/intimidatie	7%	6%
	Fysieke agressie/lichamelijk geweld	0,2%	0,4%
Nazorg ongewenst gedraag (selectie slachtoffers)	De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld	5,7*	6,1*
Wervingskracht ⁶	Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden (eNPS)	7,5	12,7
Tevredenheid	Algehele tevredenheid	7,5	7,5

⁶ Aangezien de eNPS een berekening betreft op basis van een verschil tussen promotors en criticasters is deze score niet getoetst op significantie.

F Medewerkers die jonger zijn dan 40 jaar versus medewerkers van 40 jaar of ouder

In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien van medewerkers die jonger zijn dan 40 jaar (N=4.960) en medewerkers van 40 jaar of ouder (N=11.162).

Thema	Vragen	Jonger dan 40 jaar	40 jaar of ouder
Bevlogenheid	Mijn werk inspireert me	7,4*	7,7*
	Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,5*	7,8*
	Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,5*	6,8*
	Modulescore Bevlogenheid	7,1*	7,4*
Betrokkenheid	Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,7*	6,9*
	Deze organisatie betekent veel voor mij	6,3*	6,7*
	Ik voel me thuis in deze organisatie	7,5*	7,4*
	Modulescore Betrokkenheid	6,8*	7,0*
Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,2*	5,5*
	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5,1*	5,3*
	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5,3*	5,4*
	Modulescore Herstelbehoefte	5,2*	5,4*
Sociale veiligheid	Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,8	7,7
	Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,5*	7,6*
	Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	7,0*	7,0*
	Modulescore Sociale veiligheid	7,4	7,5
Inclusiviteit	Ik ben tevreden over de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,2	6,3
	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men binnen deze organisatie behandeld wordt	7,0	7,0
	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,7	6,7
	Modulescore Inclusiviteit	6,6	6,7
Werkdruk	Ik heb voldoende tijd om mijn werk te doen	5,5*	5,3*
	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privésituatie	6,9*	6,7*
	Ik kan mijn werkdruk goed bespreekbaar maken met mijn leidinggevende	7,1*	6,9*
Mate van werkdruk	Ik vind mijn werkdruk in het algemeen (veel) te hoog	33%*	37%*
	Ik ervaar de piekbelastingen in mijn werk (veel) te hoog	53%*	55%*
	Ik ervaar de emotionele belasting in mijn werk (veel) te hoog	19%*	21%*
Werkdruk als probleem	Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem	6,2*	6,0*
Toe- en afname werkdruk	Mijn werkdruk is in de afgelopen 12 maanden toegenomen	52%*	43%*

Ongewenste omgangsvormen	Roddelen	75%*	80%*
	Pesten	4%	4%
	Discriminatie	6%*	5%*
	Ongewenste seksuele aandacht	3%*	1%*
	Verbale agressie	10%*	12%*
	Bedreiging/intimidatie	5%*	7%*
	Fysieke agressie/lichamelijk geweld	0,4%	0,3%
Nazorg ongewenst gedraag (selectie slachtoffers)	De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld	6,2	6,0
Wervingskracht ⁷	Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden (eNPS)	16,6	10,1
Tevredenheid	Algehele tevredenheid	7,6*	7,5*

G Mannelijke medewerkers versus vrouwelijke medewerkers

In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien van mannelijke medewerkers (N=6.933) en vrouwelijke medewerkers (N=11.060).

Thema	Vragen	Mannelijke medewerkers	Vrouwelijke medewerkers
Bevlogenheid	Mijn werk inspireert me	7,7*	7,6*
	Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,7	7,7
	Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,9*	6,7*
	Modulescore Bevlogenheid	7,4*	7,3*
Betrokkenheid	Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,6	6,6
	Deze organisatie betekent veel voor mij	6,6	6,6
	Ik voel me thuis in deze organisatie	7,4	7,4
	Modulescore Betrokkenheid	6,9	6,9
Herstelbehoefte	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,6*	5,4*
	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5,6*	5,1*
	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5,7*	5,2*
	Modulescore Herstelbehoefte	5,6*	5,2*
Sociale veiligheid	Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	8,0*	7,7*
	Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	8,0*	7,4*
	Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	7,4*	6,8*
	Modulescore Sociale veiligheid	7,8*	7,3*

⁷ Aangezien de eNPS een berekening betreft op basis van een verschil tussen promotors en criticasters is deze score niet getoetst op significantie.

Inclusiviteit	Ik ben tevreden over de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,4*	6,3*
	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men binnen deze organisatie behandeld wordt	7,2*	6,9*
	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,9*	6,6*
	Modulescore Inclusiviteit	6,8*	6,6*
Werkdruk	Ik heb voldoende tijd om mijn werk te doen	5,5*	5,3*
	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privésituatie	6,9*	6,7*
	Ik kan mijn werkdruk goed bespreekbaar maken met mijn leidinggevende	7,1*	6,9*
Mate van werkdruk	Ik vind mijn werkdruk in het algemeen (veel) te hoog	34%*	37%*
	Ik ervaar de piekbelastingen in mijn werk (veel) te hoog	52%*	56%*
	Ik ervaar de emotionele belasting in mijn werk (veel) te hoog	19%*	20%*
Werkdruk als probleem	Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem	6,1*	6,0*
Toe- en afname werkdruk	Mijn werkdruk is in de afgelopen 12 maanden toegenomen	45%*	45%*
Ongewenste omgangsvormen	Roddelen	20%*	22%*
	Pesten	4%	4%
	Discriminatie	5%*	6%*
	Ongewenste seksuele aandacht	1%*	2%*
	Verbale agressie	10%*	12%*
	Bedreiging/intimidatie	6%	7%
	Fysieke agressie/lichamelijk geweld	0,4%	0,3%
Nazorg ongewenst gedraag (selectie slachtoffers)	De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld	6,3	5,9
Wervingskracht ⁸	Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden (eNPS)	13,2	16,0
Tevredenheid	Algehele tevredenheid	7,5*	7,6*

⁸ Aangezien de eNPS een berekening betreft op basis van een verschil tussen promotors en criticasters is deze score niet getoetst op significantie.

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



AOB Algemene Onderwijsbond

