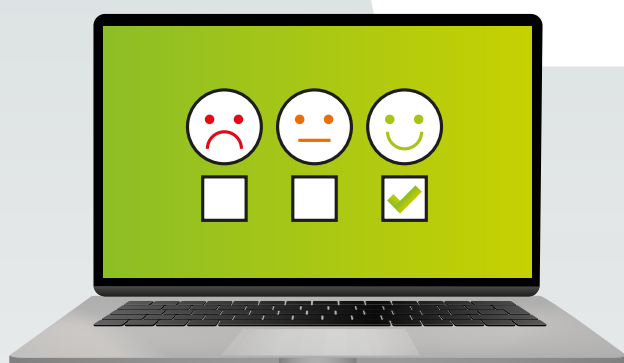


WERKBELEVING IN HOGESCHOLEN

BENCHMARK 2020-2021



Colofon

In dit sectorrapport presenteren we de uitkomsten van de medewerkersonderzoeken die door tien hogescholen zijn uitgevoerd met InternetSpiegel in de periode oktober 2020 tot en met december 2021. Het sectorrapport 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.

Mei 2022

INHOUD

SAMENVATTING 4

Groepen medewerkers nader bekeken 8

1 INLEIDING 10

2 WERKBELEVING IN HET HBO 14

- 2.1 Bevlogenheid 14
- 2.2 Betrokkenheid 16
- 2.3 Sociale veiligheid 18
- 2.4 Inclusiviteit 19
- 2.5 Werkdruk 22
- 2.6 Ervaren werkdruk in het algemeen 23
- 2.7 Werkdruk ‘in de afgelopen twaalf maanden’ 25
- 2.8 Werkdruk ‘als een probleem’ 26
- 2.9 Herstelbehoefte 27
- 2.10 Ongewenst gedrag 29
- 2.11 Wervingskracht 36
- 2.12 Algehele tevredenheid 37

3 AANVULLENDE SECTORSPECIFIEKE MAATWERKVRAGEN 39

- 3.1 Samenwerking tussen onderwijsgevend en ondersteunend personeel 39
- 3.2 Samenwerking tussen bestuursstaf en diensten 41
- 3.3 Kwaliteit van de hogeschool 42
- 3.4 Kwaliteit van het onderwijsprogramma 43

BIJLAGE 1

Onderzoeksmodel werkbelevingsscan InternetSpiegel 45

BIJLAGE 2

Overzicht verschillen op basis van achtergrondkenmerken 46

BIJLAGE 3

Vragenlijst hogescholen 53

SAMENVATTING

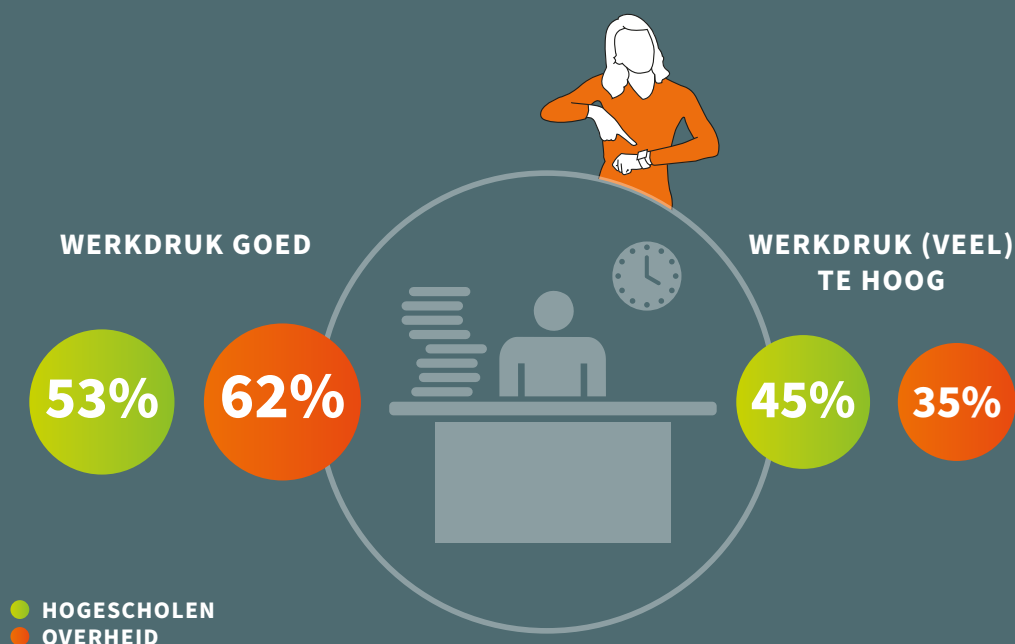
Tevreden, betrokken en bevlogen medewerkers

De resultaten van de medewerkersonderzoeken op hogescholen laten zien dat medewerkers in het algemeen tevreden, betrokken en bevlogen zijn. In vergelijking met het Werkonderzoek 2019 (pre-corona) blijkt dat de bevlogenheid vrijwel gelijk is gebleven. Dat zien we ook in de benchmarkcijfers van InternetSpiegel en in andere sectoren terug. Als we kijken naar de betrokkenheid, dan geven medewerkers opvallend vaker aan dat de organisatie veel voor hen betekent dan in het benchmarkonderzoek van 2019. Ook zien we op basis van de eNPS-score dat meer hogeschoolmedewerkers dan in 2019 hun werkgever zouden aanbevelen bij familie, vrienden en kennissen.



Werkdruk blijft aandachtspunt

De werkdruk blijft net als in eerdere jaren een aandachtspunt voor de hogescholen. Ongeveer de helft van de hogeschoolmedewerkers vindt de werkdruk goed. Dat betekent dat er nog een verbeterpotentieel ligt voor de andere helft van de medewerkers. Dit wordt ondersteund door het gegeven dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt, lager ligt dan in de benchmark met andere overheidssectoren. Daarin geven bijna twee derde van de medewerkers aan de werkdruk goed te vinden. Hetzelfde verschil zien we tussen het percentage hogeschoolmedewerkers dat de werkdruk (veel) te hoog vindt (bijna de helft van de medewerkers) ten opzichte van het percentage medewerkers in de benchmark Overheid dat de werkdruk (veel) te hoog vindt (ruim een derde). De uitkomsten op het gebied van werkdruk sluiten aan bij de herstelbehoefte van medewerkers op hogescholen.



Het gevoel van vermoeidheid en uitputting bij de hogeschoolmedewerkers is relatief sterk aanwezig en ook meer aanwezig dan bij medewerkers binnen andere overheidssectoren. Het valt op dat op grote hogescholen meer werkdruk wordt ervaren, meer piekbelasting, een toename van werkdruk in de twaalf maanden voorafgaande aan de meting en minder tijd om het werk goed uit te voeren. Verder blijkt dat onderwijzend personeel meer werkdruk ervaart dan ondersteunend personeel. Leidinggevend ervaren meer werkdruk, maar hebben minder herstelbehoefte dan niet-leidinggevend. Opvallend is dat vrouwelijke medewerkers de werkdruk en herstelbehoefte minder goed beoordelen dan mannelijke medewerkers. Tot slot wordt de werkdruk het sterkst ervaren door medewerkers in de leeftijdscategorie 35 tot en met 59 jaar.

Sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen

Ruim 80% van de hogeschoolmedewerkers voelt zich sociaal veilig op het werk. Op het gebied van sociale veiligheid geven medewerkers de hogescholen een ruim voldoende en dat wijkt vrijwel niet af van de andere overheidssectoren. Een aandachtspunt rondom sociale veiligheid is het geven van feedback aan directe collega's. Het gevoel van veiligheid omtrent het feedback geven aan directe collega's blijft achter bij de andere twee aspecten die van belang zijn voor het gevoel van sociale veiligheid. Directe collega's lijken verder een opvallende rol te spelen als het gaat om ervaren ongewenste omgangsvormen. Hoewel slechts een klein deel van de medewerkers te maken heeft gehad met ongewenste omgangsvormen op het werk, blijkt op basis van dit onderzoek dat alle ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, intimideren, bedreigen, seksuele aandacht en roddelen voornamelijk plaatsvinden door directe collega's. In veel minder sterke mate hebben studenten of andere externen hier een rol in.

Op het gebied van sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen valt verder op dat ongewenste omgangsvormen vaker voorkomen op kleine scholen in de vorm van seksuele aandacht. Vrouwelijke medewerkers hebben in het algemeen vaker te maken met ongewenste omgangsvormen dan hun mannelijke collega's. Verder krijgt onderwijzend personeel vaker te maken met verschillende vormen van ongewenst gedrag dan ondersteunend personeel. Leidinggevenden ervaren vaker sociale veiligheid dan niet-leidinggevenden. De groep medewerkers tot en met 34 jaar durft het meest zichzelf te zijn op het werk. Tegelijkertijd durft de oudere groep medewerkers (60 jaar en ouder) vaker voor zichzelf op te komen. Toch ervaren de oudere medewerkers het vaakst ongewenste omgangsvormen zoals pesten, verbale agressie en bedreiging/intimidatie.



Inclusiviteit

In het algemeen geven de hogeschoolmedewerkers hun organisatie een voldoende als het gaat om inclusiviteit. Het merendeel van de medewerkers is van mening dat er voldoende aandacht is voor gelijke kansen en gelijke behandeling, ongeacht achtergrond. De hogescholen scoren wel iets lager dan de benchmark Overheid. Daarnaast is er een groep van ruim 11% die van mening is dat hun organisatie onvoldoende aandacht besteedt aan inclusiviteit.



Groepen medewerkers nader bekeken

In dit onderzoek hebben we in de verdiepende analyses ook 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 op kleine hogescholen blijken in dit onderzoek meer bevlogen en betrokken dan de medewerkers op grote hogescholen. Op grote hogescholen ervaren medewerkers in sterkere mate inclusiviteit en ervaart men minder vaak ongewenste omgangsvormen in de vorm van seksuele aandacht. Tegelijkertijd zien we dat medewerkers op grote hogescholen meer werkdruk ervaren, vaker piekbelasting ervaren en sterker ervaren dat zij minder tijd hebben om hun werk goed te doen. Ook ervaren deze medewerkers vaker dat de werkdruk is toegenomen in de twaalf maanden voorafgaand aan het meetmoment, ten opzichte van de medewerkers op kleine scholen. Wel zien we dat op grote scholen de eNPS hoger is dan op kleine hogescholen. In die zin lijkt men wel meer tevreden op grote hogescholen.

Ondersteunend versus onderwijzend personeel

Het onderwijzend personeel is meer bevlogen dan het ondersteunend personeel. Men vindt het werk vaker inspirerend en heeft bij het opstaan vaak meer zin om te werken. Het ondersteunend personeel is juist meer betrokken bij de organisatie, ervaart de organisatie vaker als inclusief en ervaart minder werkdruk dan het onderwijzend personeel. Ondersteunend personeel is ook vaker een promotor van de organisatie dan onderwijzend personeel en geeft in lijn daarmee ook een hoger rapportcijfer aan de organisatie. Onderwijzend personeel ervaart vaker een werkdruk die als problematisch wordt gezien. Deze groep ervaart verder vaker ongewenste omgangsvormen, zoals discriminatie, verbale agressie en bedreiging/intimidatie.

Leidinggevenden versus niet-leidinggevenden

In het algemeen oordelen leidinggevenden positiever over aspecten zoals betrokkenheid, bevlogenheid, tevredenheid, inclusiviteit en sociale veiligheid dan niet-leidinggevenden. Ook geven leidinggevenden vaker aan hun werk goed te kunnen combineren met hun privésituatie. Leidinggevenden hebben dan ook minder herstelbehoefte dan niet-leidinggevenden. Leidinggevenden geven de organisatie een hoger rapportcijfer en hebben een hogere eNPS-score dan niet-leidinggevenden. Tegelijkertijd ervaren leidinggevenden de werkdruk vaker als (veel) te hoog en ervaren zij ook vaker dat de werkdruk is toegenomen in de twaalf maanden voorafgaand aan het meetmoment. Het is mogelijk dat de coronapandemie hier een rol in speelt, omdat deze precies in de meetperiode de wereld in haar greep hield en veel flexibiliteit vroeg van organisaties.

Mannelijke versus vrouwelijke medewerkers

Een opvallende uitkomst is dat mannelijke medewerkers van de hogescholen over de hele linie een positievere werkbeleving hebben dan vrouwelijke medewerkers. Mannen ervaren meer bevlogenheid, betrokkenheid, inclusiviteit en sociale veiligheid. Vrouwelijke medewerkers hebben vaker moeite met het combineren van werk en

privé en ervaren ook dat zij minder tijd hebben om hun werk goed te doen dan mannen. In lijn daarmee ervaren vrouwen vaker dat de werkdruk problematisch is¹ en ervaren ze een sterkere mate van herstelbehoefte. Een verklaring hiervoor zou kunnen liggen in een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen, waarbij vrouwen meer zorgtaken in de privésfeer op zich nemen. Mogelijk is dit effect tijdens de coronapandemie versterkt. Vrouwelijke medewerkers zijn verder vaker in aanraking gekomen met ongewenste omgangsvormen dan mannen.

Desondanks blijkt uit dit onderzoek dat vrouwelijke medewerkers vaker de organisatie promoten dan mannen (eNPS) en dat zij hun organisatie ook een hoger rapportcijfer geven dan mannen.

Leeftijdsgroepen

Jonge medewerkers (tot en met 34 jaar) voelen zich minder gelukkig in het werk dan oudere medewerkers. Deze jonge groep medewerkers durft wel meer zichzelf te zijn dan oudere medewerkers. Ook is te zien dat deze groep medewerkers vaker een promotor is van de organisatie, dan de oudere groepen medewerkers. Medewerkers in de leeftijdsgroep 35 tot en met 59 ervaren in mindere mate dat zij voldoende tijd hebben om het werk te doen dan hun jongere en oudere collega's. Zij ervaren de werkdruk het vaakst als (te) hoog en kunnen ook minder goed hun werk combineren met hun privésituatie. Daarbij komt dat zij vaker piekbelasting in het werk ervaren dan hun jongere en oudere collega's en de werkdruk het vaakst als problematisch ervaren. Oudere medewerkers (60 jaar en ouder) hebben het vaakst zin om 's ochtends aan het werk te gaan en zijn meer bevlogen dan de jongere groepen medewerkers. Ook durven zij vaker dan de andere groepen voor zichzelf op te komen. Toch ervaren de oudere medewerkers het vaakst ongewenste omgangsvormen zoals pesten, verbale agressie en bedreiging/intimidatie.

1 Dit betrof een maatwerkvraag die door enkele hogescholen is afgenomen.

1 INLEIDING

In de cao -hbo is afgesproken dat hogescholen elke twee jaar een medewerker-tevredenheidsonderzoek uitvoeren. Zestor heeft in 1995 voor het eerst een methodiek ontwikkeld om de werkbeleving in het hbo in kaart te brengen, waarvan tussen 1995 en 2019 gebruik is gemaakt. Vanaf 2020 kunnen hogescholen via Zestor hun medewerkersonderzoek uitvoeren in de vorm van de inzet van het al bestaande onderzoeksinstrument Internetspiegel. De sector krijgt hiermee de kans om een kwalitatief goed medewerkersonderzoek uit te voeren, afgestemd op de sector én met de mogelijkheid tot benchmarking.

Over InternetSpiegel

Het programma InternetSpiegel is een initiatief vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken en is ondergebracht bij Stichting ICTU. De voornaamste taak van InternetSpiegel is het bevorderen van goed werkgeverschap en bijdragen aan het werkgeluk van medewerkers voor een optimaal presterende overheid. InternetSpiegel is ontwikkeld om het uitvoeren van medewerkersonderzoeken makkelijker en effectiever te maken binnen de sector Openbaar Bestuur & Veiligheid. Effectory voert sinds 2013 in opdracht van ICTU de medewerkersonderzoeken met InternetSpiegel uit binnen overheidsorganisaties en -sectoren.

Startpunt samenwerking InternetSpiegel

De meting waarover gerapporteerd wordt in dit rapport, is de eerste meting van hogescholen in samenwerking met InternetSpiegel. De beschreven resultaten vormen daarom het startpunt voor een periodiek onderzoek met InternetSpiegel. Waar mogelijk wordt in dit rapport een vergelijking gemaakt met eerdere sectoruitkomsten over de periode 2016-2018 (Integron, 2019) of met het Werkonderzoek 2019 (ICTU/BZK/OCW/CBS)² waarin ook medewerkers van hogescholen zijn bevroegd. Belangrijk hierbij is dat de vraagstelling of manier van rapporteren in de eerdere meting kan afwijken van de nieuwe meting met InternetSpiegel. Ook is de samenstelling van hogescholen in de eerdere meting anders dan in de huidige meting. Een getoonde vergelijking met het benchmarkrapport uit 2019 of het Werkonderzoek 2019 is daarom indicatief. De komende jaren zal de vergelijkbaarheid sterker worden, als er meer onderzoeksgegevens zijn verzameld met InternetSpiegel.

De werkbelevingsscan van InternetSpiegel

Het uitgangspunt bij InternetSpiegel is de werkbelevingsscan. Dit is een op wetenschappelijke literatuur gebaseerd en statistisch gevalideerd onderzoeksmodel (zie bijlage 1), waarin het welzijn van de medewerker centraal staat. De kernvariabelen in het model worden gevormd door 'happiness', 'health' en 'relationships' die samen inzicht geven in het welzijn van een medewerker. Dit is gebaseerd op een theoretisch onderscheid dat gemaakt wordt door Van der Voorde (2010). Om meer

² Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voert eens in de drie jaar het Werkonderzoek uit. Het Werkonderzoek 2019 is tot stand gekomen in samenwerking met ICTU (programma InternetSpiegel), het ministerie van OCW en het Centraal Bureau voor de Statistiek.

zicht te krijgen op de determinanten van welzijn, wordt een onderscheid gemaakt in individuele factoren, teamfactoren en organisatiefactoren waarmee de drie niveaus in een organisatie weerspiegeld worden. Dit wordt ook zo onderscheiden in de wetenschappelijke literatuur door Nishii & Wright (2008). De aanname vanuit de literatuur is dat als het welzijn van medewerkers toeneemt, dit terug te zien is in de prestaties die zij leveren. Prestaties bestaan in de werkbelevingsscan uit efficiëntie, effectiviteit en legitimiteit. Dit is gebaseerd op een theoretisch onderscheid gemaakt door Brewer & Selden (2000) en Kim (2005). Het gaat hierbij om de gestelde doelen behalen (effectiviteit) met zo min mogelijk middelen (efficiëntie) volgens daarvoor geldende normen, waarden en regels (legitimiteit). Meer inzicht in de effecten van HR-investeringen op de prestaties kan de HR-functie binnen de organisatie helpen hun strategische waarde te duiden. In de onderzoeken van de hogescholen lag de nadruk vooral op de determinanten van welzijn van de medewerkers. De prestaties uit de werkbelevingsscan zijn in deze ronde opgenomen in de vragenlijst van hogescholen (bijlage 3).

InternetSpiegel hanteert in haar onderzoeken modules, zoals de module bevoegenheid. Een module bestaat uit meerdere vragen. Dit doen wij om een zo 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 gevalideerde modules, wordt een modulescore (gemiddelde) berekend in de rapportages van InternetSpiegel. Soms worden er door organisaties ook eigen vragensets, zoals de hogeschoolmodules, toegevoegd aan een vragenlijst. De hogeschoolmodules zijn tot stand gekomen in overleg met Zestor en een vertegenwoordiging van de hogescholen. De gemiddelden of antwoordverdelingen van deze afzonderlijke vragen worden wel gerapporteerd, maar er wordt geen overall modulescore gerapporteerd.

Meting tijdens corona

Gedurende de meetperiode (oktober 2020 tot en met december 2021) hebben we te maken gehad met de coronapandemie. Medewerkers hebben in die periode te maken gehad met periodes van lockdown, thuisonderwijs, hybride onderwijs en mogelijk ook onderwijs volledig op locatie. Deze wisselende (nieuwe) manieren van werken kunnen van invloed zijn op de werkbeleving van medewerkers. Een nadere verkenning van de benchmarkgegevens binnen InternetSpiegel (benchmark Openbaar Bestuur & Veiligheid) laat echter geen of minimale verschillen zien tussen de benchmarkcijfers voor de coronapandemie (2019) en de cijfers gedurende de coronapandemie (2020 en 2021). Dit beeld is verder ook te zien in de rapportages voor specifieke subsectoren in de benchmark, zoals gemeenten en waterschappen. De verwachting is daarom dat de resultaten van de hogescholen niet sterk vertekend zijn door de coronapandemie.

Presentatie resultaten

In dit rapport zijn de resultaten op sectorniveau opgenomen. Dit biedt een overkoepelend beeld van de werkbeleving van medewerkers binnen de sector. Om de resultaten in perspectief te kunnen plaatsen, vergelijken we deze met de benchmark Openbaar Bestuur & Veiligheid (verder genoemd: benchmark 'Overheid'). Deze benchmark bestaat uit vragenlijstgegevens van medewerkers werkzaam bij gemeentes, provincies, veiligheidsregio's, regionale samenwerkingen, ministeries, uitvoeringsorganisaties en overige overheidsorganisaties. Deze benchmark wordt maandelijks bijgewerkt met nieuwe resultaten van medewerkers- onderzoeken met InternetSpiegel. De in deze rapportage gebruikte benchmark is van november 2021 en bestaat uit ruim 97.000 medewerkers.

Voor verdieping op de thema's en modules onderzochten we of er verschillen zijn tussen leidinggevenden en niet-leidinggevenden, leeftijdsgroepen, onderwijzend en ondersteunend personeel en tussen mannen en vrouwen. Deze resultaten worden beschreven als er daadwerkelijk een significant verschil gevonden is. Bij de analyse van de groepen is de volgende indeling aangehouden:

- medewerkers van kleine hogescholen (< 5.000 studenten) en grote hogescholen (>5.000 studenten)
- onderwijzend personeel en ondersteunend personeel
- leidinggevenden en niet-leidinggevende medewerkers
- medewerkers in de leeftijdsgroepen t/m 34 jaar oud, 35 t/m 59 jaar en 60 jaar en ouder³
- geslacht medewerkers

Onderzoeksresultaten kunnen verschillen per organisatie. Nadere bestudering van de aparte rapportages op organisatieniveau levert verdiepende informatie op en biedt handvatten voor de (verdere) beleidsontwikkeling op organisatieniveau.

³ Van één (kleine) hogeschool is geen informatie beschikbaar over de leeftijd van de medewerkers.

Hogescholen die hebben meegedaan

De data van tien deelnemende hogescholen zijn samengevoegd tot een sectorbestand. Dit bestand bevat de antwoorden van 12.589 hogeschoolmedewerkers. De volgende hogescholen zijn onderdeel van het sectorbestand, waarover in dit rapport wordt geschreven:

Meting in 2020

- Hogeschool Inholland
- Hogeschool voor de Kunsten Utrecht
- Saxion

Meting in 2021

- Amsterdamse Hogeschool van de Kunsten
- Hanzehogeschool
- Hogeschool van Amsterdam
- Hogeschool Arnhem en Nijmegen
- Hogeschool Viaa
- HZ University of Applied Sciences
- Zuyd Hogeschool

2 WERKBELEVING IN HET HBO

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 wat ze doen. Geïnspireerd raken van het werk is een belangrijke eigenschap van bevlogen medewerkers.

Gemiddeld is de bevlogenheid van hogeschoolmedewerkers gelijk aan die van de medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid.



Mijn werk inspireert me



Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben



Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan



(Helemaal) mee oneens

Niet mee eens/niet mee oneens

(Helemaal) mee eens

Weet niet/Geen antwoord

Hogeschoolmedewerkers vinden hun werk inspirerend (80%) en zijn gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (85%). Zin om 's ochtends aan het werk te gaan, heeft 62% van de hogeschoolmedewerkers.

Uitsplitsingen Bevlogenheid

- De hogeschoolmedewerkers werkzaam op kleine scholen zijn gemiddeld meer bevlogen dan die op grote scholen (7,5 - 7,3). Op kleine hogescholen vindt men het werk vaker inspirerend (7,7 - 7,5), voelt men zich gelukkiger als men intensief aan het werk is en (8,0 - 7,7) en heeft men vaker zin om in de ochtend aan het werk te gaan (6,8 - 6,6).
- Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld hoger op bevlogenheid (7,4) dan het ondersteunend personeel (7,1). Op onderliggende vragen scoort het onderwijzend personeel hoger op de vraag over of men het werk inspirerend vindt (7,8 - 7,2) en op de vraag of men bij het opstaan zin heeft om te werken (6,6 - 6,5).
- Medewerkers zonder leidinggevende functie scoren lager op bevlogenheid dan leidinggevend (7,3 - 7,7). Leidinggevend vinden hun werk vaker inspirerend (8,1 - 7,5), voelen zich gelukkiger als zij intensief aan het werk zijn (8,1 - 7,7) en hebben meer zin om 's ochtends aan het werk te gaan (7,0 - 6,6).
- Medewerkers van 60 jaar of ouder scoren gemiddeld genomen hoger op bevlogenheid (7,4) dan de medewerkers van 35-59 jaar (7,3) en de medewerkers die jonger zijn dan 35 (7,2).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder vinden hun werk vaker inspirerend (7,7) dan de medewerkers die jonger zijn dan 35 (7,6).
- Medewerkers die jonger zijn dan 35 jaar voelen zich minder gelukkig in het werk (7,6) als het vergeleken wordt met medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,7) en medewerkers van 60 jaar of ouder (7,9).
- Medewerkers van 60 jaar of ouder hebben vaker zin om 's ochtends aan het werk te gaan (6,8) dan de medewerkers in de andere leeftijdsgroepen (beide 6,6).
- Mannelijke medewerkers zijn gemiddeld meer bevlogen dan vrouwelijke medewerkers (7,4 - 7,2). Mannen vinden het werk vaker inspirerend (7,7 - 7,5) en hebben vaker zin om in de ochtend aan het werk te gaan (6,7 - 6,5).

Vergelijking van bevlogenheid met een eerdere meting

Over het algemeen lijkt het alsof de bevlogenheid van medewerkers binnen hogescholen ongeveer hetzelfde is gebleven. De onderliggende items van bevlogenheid vertonen slechts een lichte afwijking. In de huidige meting ten opzichte van 2019 is te zien dat:

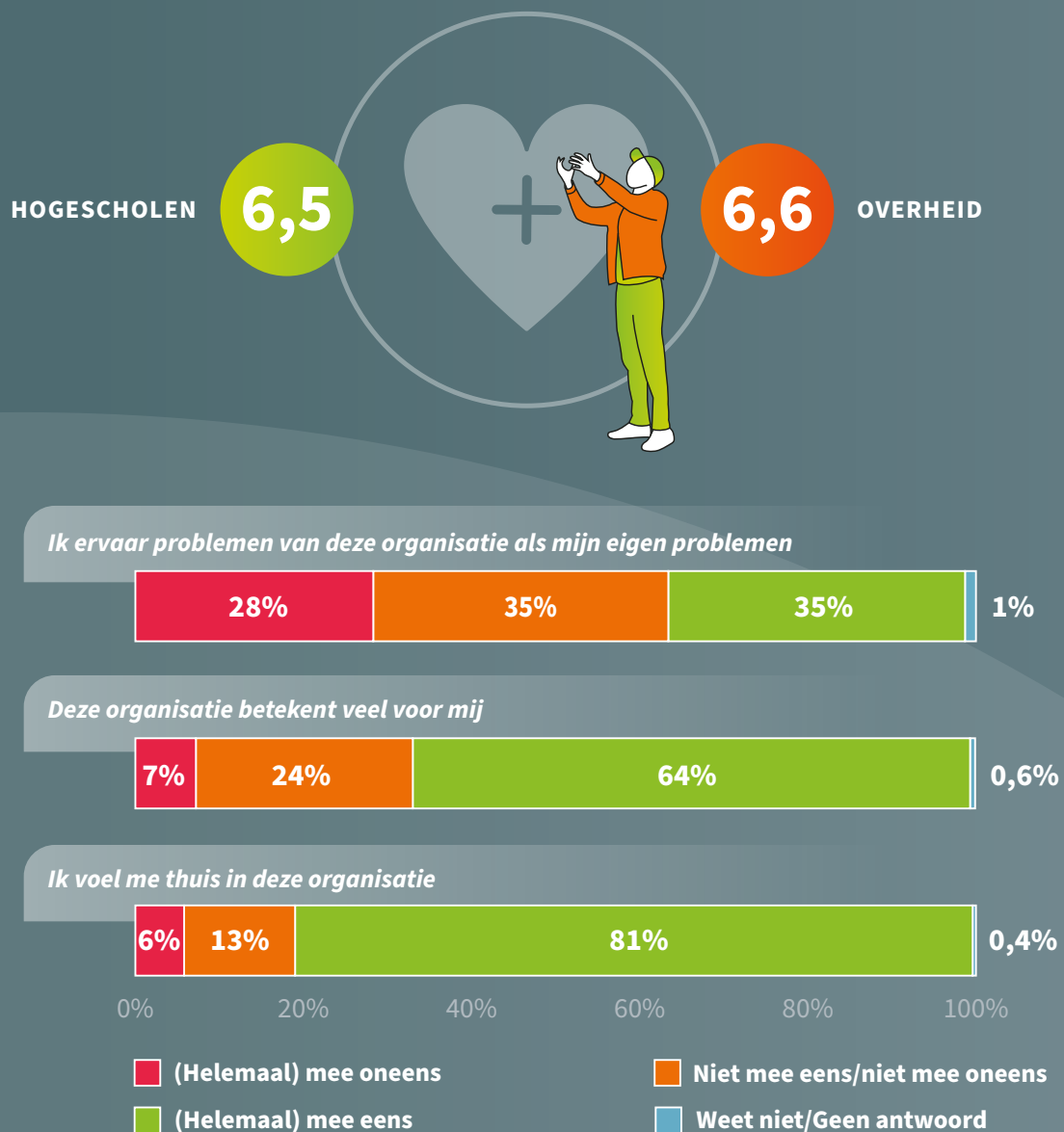
- medewerkers iets minder zin hebben om aan het werk te gaan als zij 's ochtends wakker worden (62% in de huidige meting en 64% in 2019).
- medewerkers zich gelukkiger voelen als zij intensief aan het werk zijn (85% in de huidige meting en 83% in 2019).
- het aandeel medewerkers dat geïnspireerd wordt door hun werk, hetzelfde is gebleven (80%).

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.

De score op de module betrokkenheid wijkt bij hogeschoolmedewerkers in lichte mate af van die van de medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (6,5 - 6,6).

Het merendeel van de medewerkers voelt zich in ruime mate thuis binnen de organisatie (81%). Twee derde van de medewerkers (66%) geeft aan dat de organisatie waar zij werken veel voor hen betekent. De betrokkenheid bij een organisatie uit zich ook in de mate waarin medewerkers zich iets aantrekken van de problemen binnen de organisatie; 35% van de hogeschoolmedewerkers ervaart dit zo.



Uitsplitsingen Betrokkenheid

- De hogeschoolmedewerkers werkzaam op kleine scholen zijn gemiddeld meer betrokken (6,8) dan die op grote scholen (6,4). Op kleine hogescholen voelt men zich vaker thuis in de organisatie (7,7 - 7,5), betekent de organisatie meer voor medewerkers (7,3 - 6,7) en ervaart men de problemen van de organisatie vaker als eigen problemen (5,4 - 5,1).
- Het onderwijzend personeel ervaart minder betrokkenheid (6,3) dan het ondersteunend personeel (6,6). Het onderwijzend personeel voelt zich minder thuis bij de organisatie (7,3 - 7,7) en zij geven minder vaak aan dat de organisatie veel voor ze betekent (6,6 - 6,9).
- Medewerkers zonder leidinggevende functie zijn minder betrokken (6,4) dan leidinggevend (7,2). Leidinggevenden ervaren problemen van de organisatie vaker als hun eigen problemen (6,0 - 5,1), de organisatie betekent meer voor hen (7,4 - 6,7) en zij voelen zich vaker thuis in de organisatie (8,1 - 7,5).
- Medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar ervaren meer betrokkenheid (6,5) dan de medewerkers in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder (6,4).
- Kijkend naar de onderliggende stellingen, is te zien dat de organisatie in hogere mate iets betekent voor de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (6,8) dan voor de medewerkers t/m 34 jaar (6,6).
- Daarnaast verschillen de drie leeftijdsgroepen van elkaar als het gaat om de mate waarin de medewerkers zich thuis voelen in de organisatie; medewerkers t/m 34 jaar scoren op deze vraag een 7,7, de medewerkers van 35 t/m 59 jaar een 7,5 en de medewerkers van 60 jaar en ouder een 7,3.
- Mannelijke medewerkers zijn gemiddeld meer betrokken (6,6) dan vrouwelijke medewerkers (6,5). Mannen ervaren de problemen van de organisatie vaker als eigen problemen (5,3 - 5,1).

Vergelijking van betrokkenheid met een eerdere meting

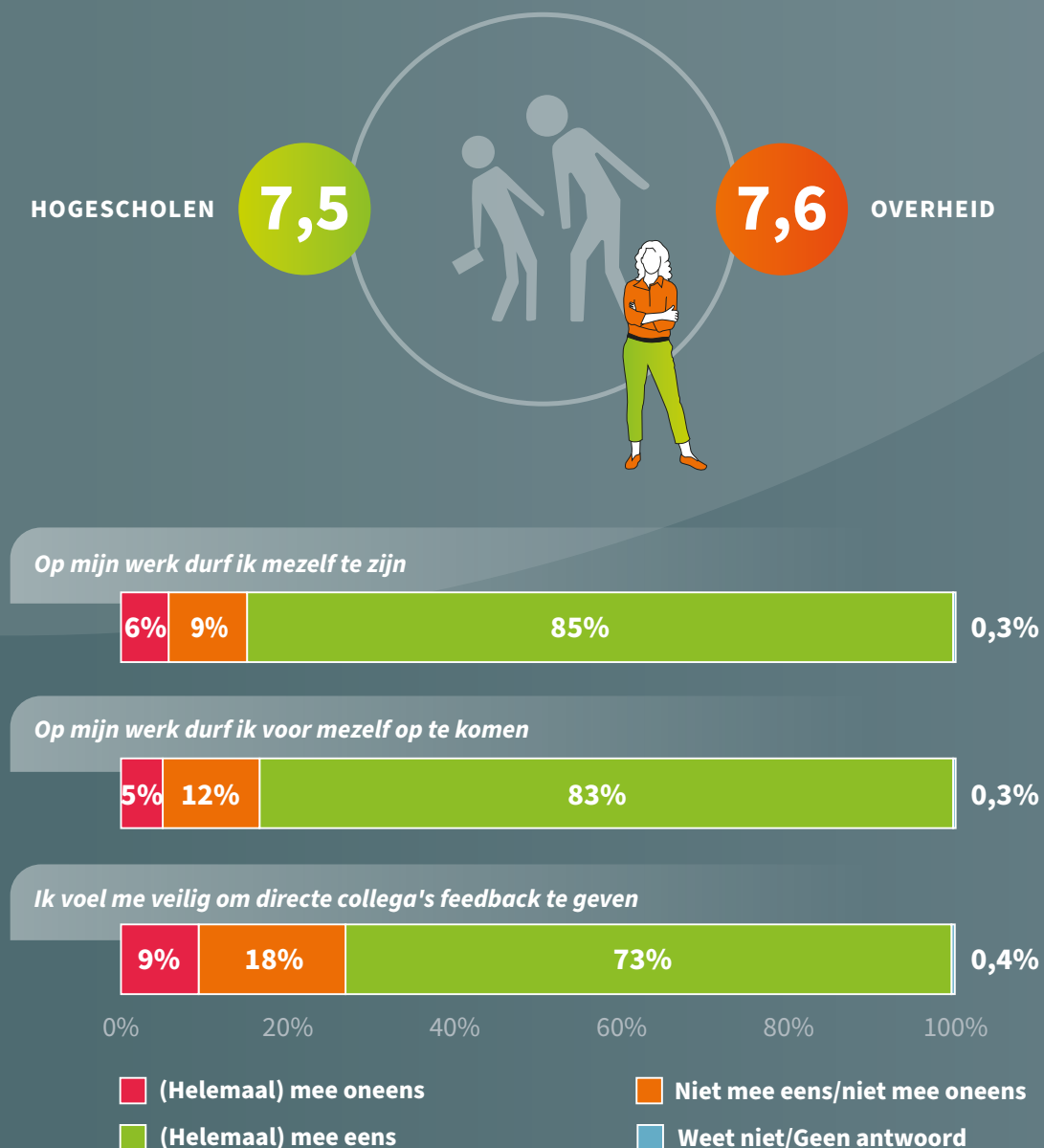
Een van de vragen over betrokkenheid in het medewerkersonderzoek is ook gesteld in het Werkonderzoek 2019. Een vergelijking laat zien dat de organisatie meer is gaan betekenen voor hogeschoolmedewerker: in de huidige meting vindt 66% van de medewerkers dat de organisatie veel voor hen betekent. In 2019 lag deze score nog op 54%.

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 op durft te komen.

De score op de module sociale veiligheid wijkt bij hogeschoolmedewerkers in lichte mate af van die van de medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (7,5 - 7,6).

Het merendeel van de hogeschoolmedewerkers durft op het werk zichzelf te zijn (85%) of voor zichzelf op te komen (83%). Het gevoel van veiligheid omtrent het feedback geven aan directe collega's is aanwezig bij bijna driekwart (73%) van de hogeschoolmedewerkers, maar blijft achter bij de andere twee aspecten die van belang zijn voor het gevoel van sociale veiligheid.



Uitsplitsingen Sociale veiligheid

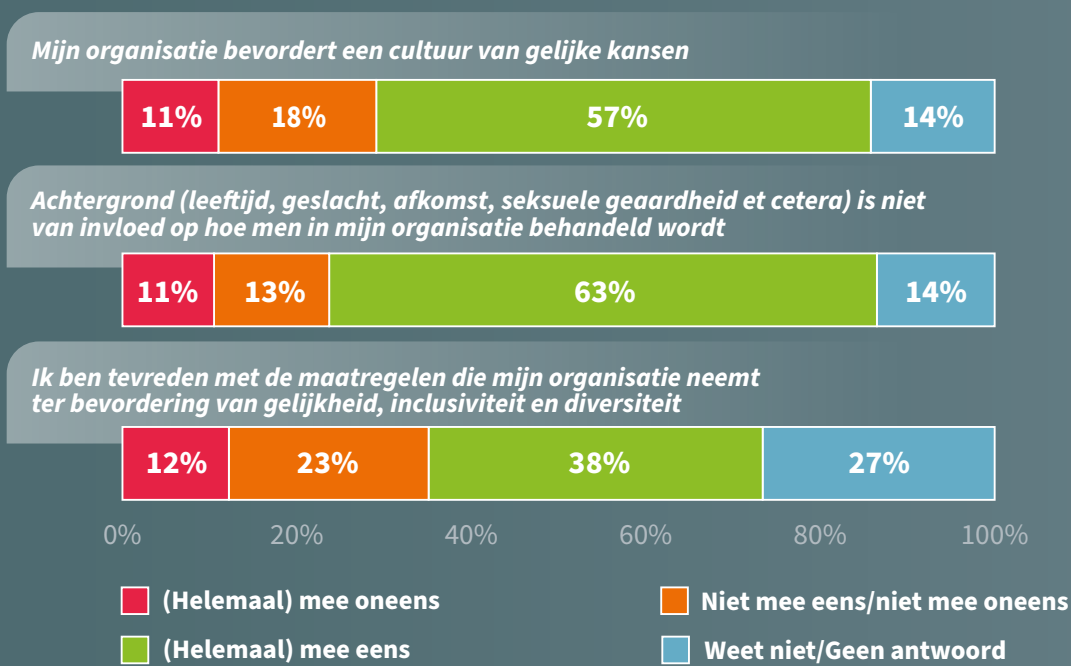
- Er zijn geen significante verschillen tussen de kleine en grote scholen als het gaat om het algemene gevoel van sociale veiligheid en de onderliggende stellingen.
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaart het onderwijzend personeel (7,5) in iets sterkere mate dan het ondersteunend personeel (7,4). Onderwijzend personeel durft meer zichzelf te zijn (7,8 – 7,7) en voor zichzelf op te komen (7,7 – 7,5).
- Het gevoel van sociale veiligheid is bij leidinggevend (8,3) sterker dan bij medewerkers met een niet-leidinggevende functie (7,5). Leidinggevend durven meer zichzelf te zijn (8,5 – 7,8), durven meer voor zichzelf op te komen (8,5 – 7,6) en voelen zich veiliger om collega's feedback te geven (8,1 – 7,0).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder scoren gemiddeld hoger op sociale veiligheid (7,6) dan de medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar (7,5).
- Medewerkers die 34 jaar of jonger zijn durven meer zichzelf te zijn (8,0) dan de medewerkers in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 en 60 jaar en ouder (beide 7,8).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder durven meer voor zichzelf op te komen (7,9) dan de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,7) en die van 34 jaar of jonger (7,6).
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaren mannelijke medewerkers (7,8) in sterkere mate dan vrouwelijke medewerkers (7,3). Mannelijke medewerkers durven meer zichzelf te zijn (8,0 – 7,7), durven voor zichzelf op te komen (8,0 – 7,4) en voelen zich veiliger om collega's feedback te geven (7,4 – 6,8).

2.4 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 achtergrond.

De gemiddelde score op de module inclusiviteit is bij hogeschoolmedewerkers iets lager dan die van de medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (6,6 – 6,8).





Ongeveer een op de tien medewerkers is van mening dat de organisatie geen cultuur van gelijke kansen bevordert (11%). Door 57 procent van de medewerkers wordt dit anders ervaren: deze medewerkers vinden dat hun organisatie wel een cultuur van gelijke kansen bevordert. De overige hogeschoolmedewerkers hebben hier geen uitgesproken mening over (18%) of kunnen geen antwoord geven op de betreffende stelling (14%).

Eveneens 11 procent van de hogeschoolmedewerkers heeft het gevoel dat iemands achtergrond van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt. Bijna twee derde van de medewerkers (63%) heeft aangegeven dat de achtergrond van medewerkers niet van invloed is op hoe men in de organisatie wordt behandeld. De overige hogeschoolmedewerkers hebben hier geen uitgesproken mening over (23%) of kunnen geen antwoord geven op de betreffende stelling (27%).

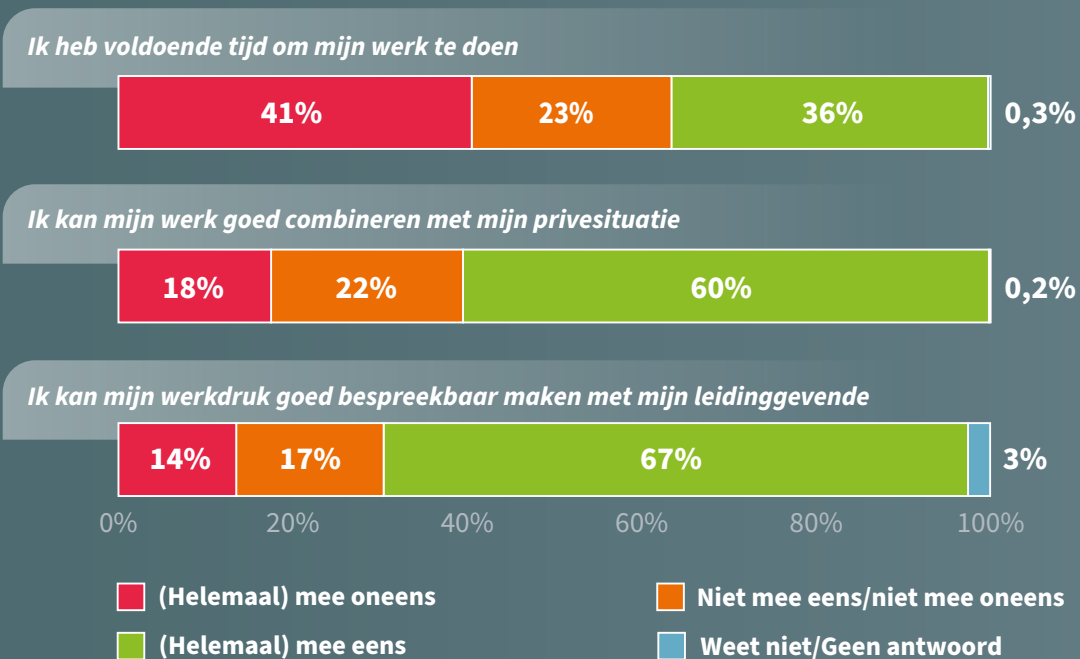
De helft van de medewerkers heeft geen uitgesproken mening (23%) of kan geen antwoord geven (27%) op de vraag of men tevreden is over de maatregelen die de organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit. Twaalf procent van de medewerkers is niet tevreden over de maatregelen die de organisatie hiervoor treft in tegenstelling tot 38% van de medewerkers die hierover wel tevreden is.

Uitsplitsingen Inclusiviteit

- De medewerkers werkzaam op de grote hogescholen ervaren in sterkere mate (6,7) een gevoel van inclusiviteit dan de medewerkers op de kleine hogescholen (6,5). Bij de grote hogescholen hebben meer medewerkers het gevoel dat hun achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,2 – 6,8).
- Het ondersteunend personeel ervaart de eigen organisatie sterker (6,8) als inclusieve organisatie dan het onderwijzend personeel (6,4). Het ondersteunend personeel geeft in vergelijking met het onderwijzend personeel vaker aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,3 - 5,8), vindt vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,2 – 7,0) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,9 - 6,5).
- Leidinggevendenden ervaren de organisatie gemiddeld genomen sterker (7,5) als een inclusieve organisatie dan de niet-leidinggevende medewerkers (6,6). Leidinggevendenden geven vaker aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,8 - 6,0), vinden vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,8 – 7,1) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (7,8 - 6,7).
- Overall is er geen verschil tussen leeftijdsgroepen als het gaat om inclusiviteit. Wel zijn er verschillen te zien op de onderliggende stellingen. Medewerkers van 60 jaar en ouder geven minder vaak aan dat iemand achtergrond niet van invloed is op hoe men behandeld wordt (7,0) dan hun collega's in de leeftijdsgroepen van 35 t/m 59 jaar (7,2) en 34 jaar of jonger (7,3).
- Dat de organisatie een cultuur bevordert van gelijke kansen wordt in sterkere mate ervaren door medewerkers die 34 jaar of jonger zijn (7,0) dan door medewerkers tussen de 35 t/m 59 jaar (6,7) of 60 jaar en ouder (6,6).
- De mannelijke medewerkers ervaren in sterkere mate (6,9) een gevoel van inclusiviteit dan de vrouwelijke medewerkers (6,5). Mannelijke medewerkers geven vaker aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,2 - 6,0), vinden vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,4 – 7,0) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,9 - 6,6).

2.5 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 twee derde van de hogeschoolmedewerkers (67%) de werkdruk goed kan bespreken met zijn/haar leidinggevende, heeft 41% van de hogeschoolmedewerkers onvoldoende tijd om zijn/haar werk te doen. Daarbij is het voor 18% van de hogeschoolmedewerkers moeilijk om het werk te combineren met de privésituatie.

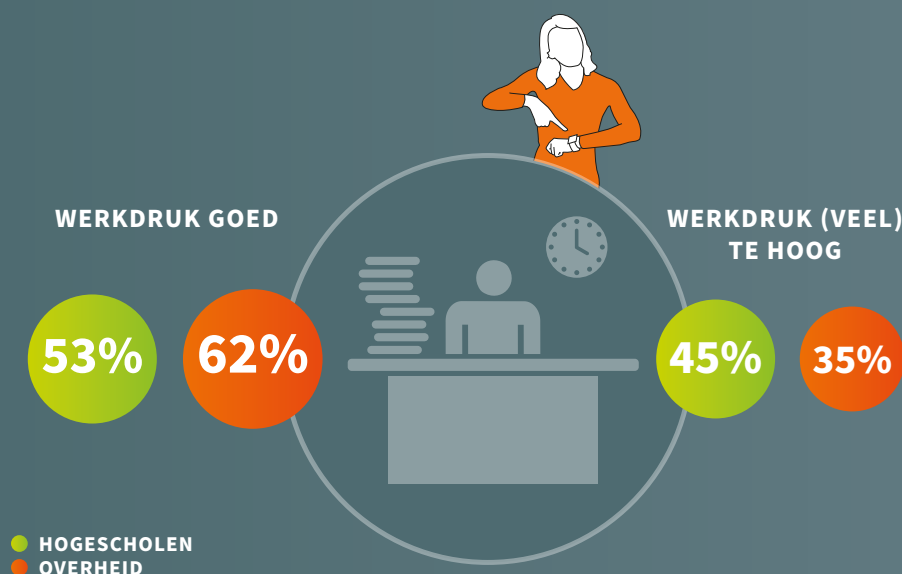
Uitsplitsingen Werkdruk

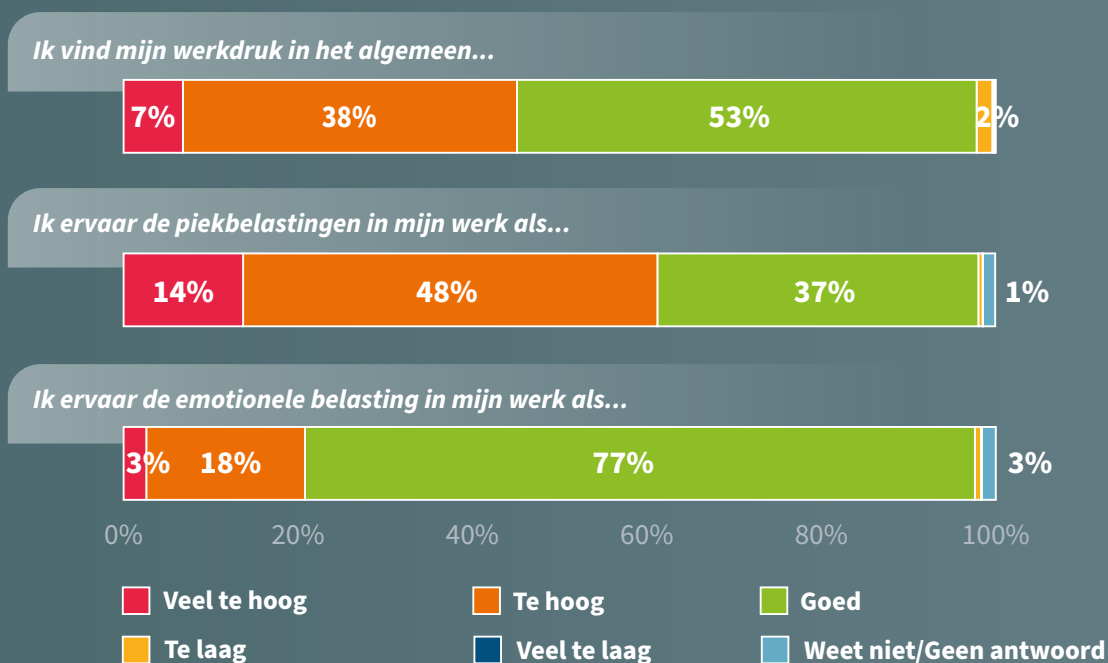
- Medewerkers bij grote hogescholen hebben minder tijd om hun werk goed te doen dan de medewerkers bij kleine hogescholen (4,7 – 5,0). Ook kunnen de medewerkers bij grote hogescholen het werk minder goed combineren met de privésituatie (6,5 – 6,3) en de werkdruk minder goed bespreekbaar te maken met hun leidinggevende (6,8 – 6,9).
- Het ondersteunend personeel scoort op de diverse stellingen over werkdruk positiever dan het onderwijzend personeel; zij geven vaker aan dat ze voldoende tijd hebben om hun werk goed te kunnen doen (5,4 – 4,2), kunnen het werk beter combineren met hun privésituatie (6,9 – 5,9) en de werkdruk beter bespreekbaar maken met hun leidinggevende (7,1 – 6,5).

- Niet-leidinggevende medewerkers kunnen hun werk minder goed combineren met hun privésituatie (6,3) dan leidinggevendenden (6,6). Ook geven de niet-leidinggevende medewerkers minder vaak (6,7) aan dat zij de werkdruk goed bespreekbaar kunnen maken met hun leidinggevende dan de leidinggevendenden zelf (7,4).
- Medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar ervaren in mindere mate dat zij genoeg tijd hebben om hun werk te kunnen doen (4,6) dan hun jongere en oudere collega's (beide 5,1).
- Ook kunnen medewerkers van 35 t/m 59 jaar hun werk minder goed combineren met hun privésituatie (6,2) dan de medewerkers in de leeftijdsgroepen t/m 34 jaar (6,5) en 60 jaar of ouder (6,7).
- De medewerkers van 34 jaar of jonger ervaren in sterkere mate (7,1) dat zij hun werkdruk goed bespreekbaar kunnen maken met hun leidinggevende dan de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (6,8) en van 60 jaar en ouder (6,7).
- Mannelijke medewerkers hebben meer tijd om hun werk goed te doen dan vrouwelijke medewerkers (5,0– 4,6). Ook kunnen mannelijke medewerkers hun werk beter combineren met de privésituatie dan hun vrouwelijke collega's (6,4 – 6,3).

2.6 Ervaren werkdruk in het algemeen

Het aandeel hogeschoolmedewerkers dat zijn/haar werkdruk in het algemeen goed vindt (53%), is bijna tien procent lager dan bij de overheid (62%). Dat zien we ook terug in het aandeel medewerkers met een (veel) te hoge werkdruk bij hogescholen; 45% van de medewerkers vindt de werkdruk daar (veel) te hoog, terwijl dit percentage bij de overheid 35% bedraagt.





Ruim de helft van de medewerkers (53%) ervaart de werkdruk in het algemeen als goed. Echter, 45% van de medewerkers vindt de werkdruk (veel) te hoog. Ongeveer zes van de tien medewerkers (62%) ervaart de piekbelastingen als (veel) te hoog. De emotionele belasting in het werk is voor ongeveer een op de vijf medewerkers (veel) te hoog.

Bij een verdiepende analyse zien we dat 28% van de medewerkers zowel de algemene werkdruk, de piekbelastingen en de emotionele belasting als goed ervaren. Vijftien procent van de medewerkers ervaart de algemene werkdruk, de piekbelastingen en de emotionele belasting in het werk als (veel) te hoog.

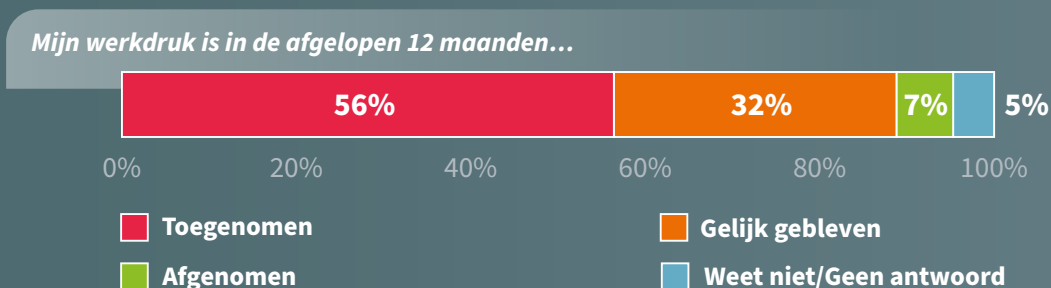
Uitsplitsingen Werkdruk ‘in het algemeen’

- Medewerkers bij grote hogescholen vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog (46%) dan medewerkers in bij kleine hogescholen (41%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren medewerkers bij grote hogescholen vaker als (veel) te hoog (63%) dan medewerkers bij de kleine hogescholen (52%); hetzelfde geldt voor de emotionele belasting in het werk (21% - 20%).
- In vergelijking met het ondersteunend personeel (33%) vindt het onderwijzend personeel vaker dat de werkdruk in het algemeen (veel) te hoog is (54%). Het onderwijzend personeel heeft meer te maken met piekbelastingen (71%) dan het ondersteunend personeel (50%). Ook ervaart het onderwijzend personeel een hogere emotionele belasting in het werk (23%) dan het ondersteunend personeel (19%).

- Leidinggevendenden vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog (54%) dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (44%), maar zij ervaren minder vaak piekbelastingen (56% -52%) en emotionele belasting (19% - 21%) dan de niet- leidinggevendenden.
- 47% van de medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar vinden hun werkdruk in het algemeen (veel) te hoog. Dit is een groter aandeel dan bij de medewerkers in de leeftijdsgroep t/m 34 jaar (38%) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (42%).
- Ook ervaren de medewerkers van 35 t/m 59 jaar de piekbelastingen in het werk in vergelijking met de medewerkers t/m 34 jaar (56%) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (58%) het hoogst (63%).
- De emotionele belasting in het werk wordt door medewerkers van 60 jaar en ouder het vaakst als (veel) te hoog ervaren (23%); 16% van de medewerkers t/m 34 jaar ervaren de emotionele belasting als (veel) te hoog en 21% van de medewerkers van 35 t/m 59 jaar.
- Mannelijke medewerkers vinden hun werkdruk in het algemeen minder vaak (veel) te hoog (42%) dan vrouwelijke medewerkers (47%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren vrouwelijke medewerkers vaker als (veel) te hoog (63%) dan mannelijke medewerkers (59%).

2.7 Werkdruk ‘in de afgelopen twaalf maanden’

Aan medewerkers is gevraagd hoe zij hun werkdruk hebben ervaren in de afgelopen twaalf maanden. Een belangrijke kanttekening bij de uitkomsten is dat de hogescholen op verschillende momenten in 2020 en 2021 hebben gemeten. De resultaten in dit hoofdstuk gaan daarom niet over dezelfde twaalf maanden. Gedurende de periode 2020-2021 hebben we daarnaast te maken gehad met lockdowns, onderwijs op afstand en hybride onderwijs. Dit kan van invloed zijn op de resultaten.



56% van de hogeschoolmedewerkers geeft aan dat de werkdruk in de afgelopen twaalf maanden is toegenomen. Voor bijna een derde (32%) van de hogeschoolmedewerkers is de werkdruk gelijk gebleven. Bij een klein deel van de hogeschoolmedewerkers (7%) is de werkdruk afgenomen.

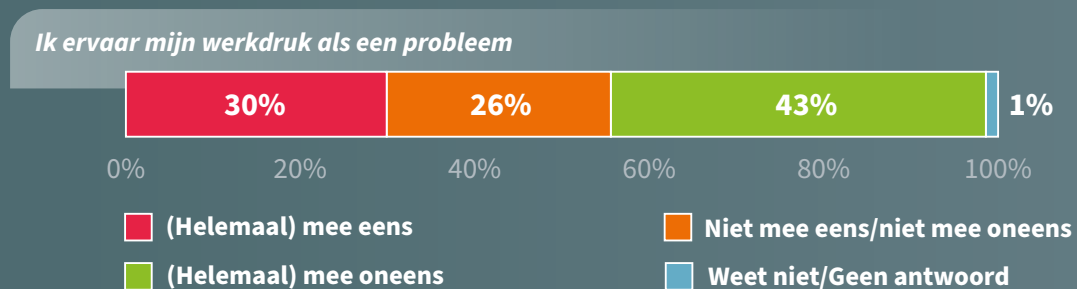
Uitsplitsingen Werkdruk ‘in de afgelopen twaalf maanden’

- De medewerkers bij grote hogescholen ervaren vaker dat de werkdruk in de afgelopen twaalf maanden is toegenomen dan de medewerkers bij kleine hogescholen (57% - 55%).
- Het onderwijzend personeel heeft vaker aangegeven dat de werkdruk in de afgelopen twaalf maanden is toegenomen dan het ondersteunend personeel (59% - 53%).
- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie ervaren in mindere mate dat hun werkdruk de afgelopen twaalf maanden is toegenomen dan medewerkers met een leidinggevende functie (55% - 69%).
- De groep medewerkers tussen de 35-59 jaar oud ervaren het meest dat hun werkdruk de afgelopen twaalf maanden is toegenomen (58%). Gevolgd door de medewerkers 34 jaar of jonger zijn (56%). Bij de medewerkers van 60 jaar en ouder ervaart 49% dat de werkdruk de afgelopen periode is toegenomen.
- Vrouwelijke medewerkers ervaren vaker dat de werkdruk in de afgelopen twaalf maanden is toegenomen dan hun mannelijke collega's (57% - 55%).

2.8 Werkdruk ‘als een probleem’

Door drie hogescholen⁴ is de **niet verplichte** maatwerkvraag ‘Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem’ voorgelegd aan hun hogeschoolmedewerkers (n=2.833).

Let op: de geconstateerde verschillen tussen de groepen medewerkers zijn gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van de drie hogescholen die deze vraag hebben gebruikt in hun individuele medewerkersonderzoek. Alleen indien er verschillen zijn gevonden tussen de diverse groepen, worden deze bij de uitsplitsingen beschreven.



Door 30% van de medewerkers van deze drie hogescholen wordt hun eigen werkdruk als een probleem ervaren. Ruim twee op de vijf (43%) medewerkers bij deze drie hogescholen ervaart de werkdruk niet als een probleem. De overige medewerkers (27%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

⁴ Het gaat om twee hogescholen met minder dan 5.000 studenten en een hogeschool met meer dan 5.000 studenten.

Uitsplitsingen Werkdruk ‘als een probleem’

- Het onderwijzend personeel ervaart de werkdruk vaker als een probleem dan het ondersteunend personeel (32% - 26%).
- De groep medewerkers tussen de 35-59 jaar oud ervaart de werkdruk het vaakst als een probleem (32%). Van de medewerkers van 60 jaar en ouder ervaart een kwart (25%) dat de werkdruk een probleem is, gevolgd door de medewerkers van 34 jaar of jonger (24%).
- Vrouwelijke medewerkers vinden de werkdruk vaker een probleem dan de mannelijke medewerkers (33% - 25%). Uitsplitsingen Herstelbehoefte

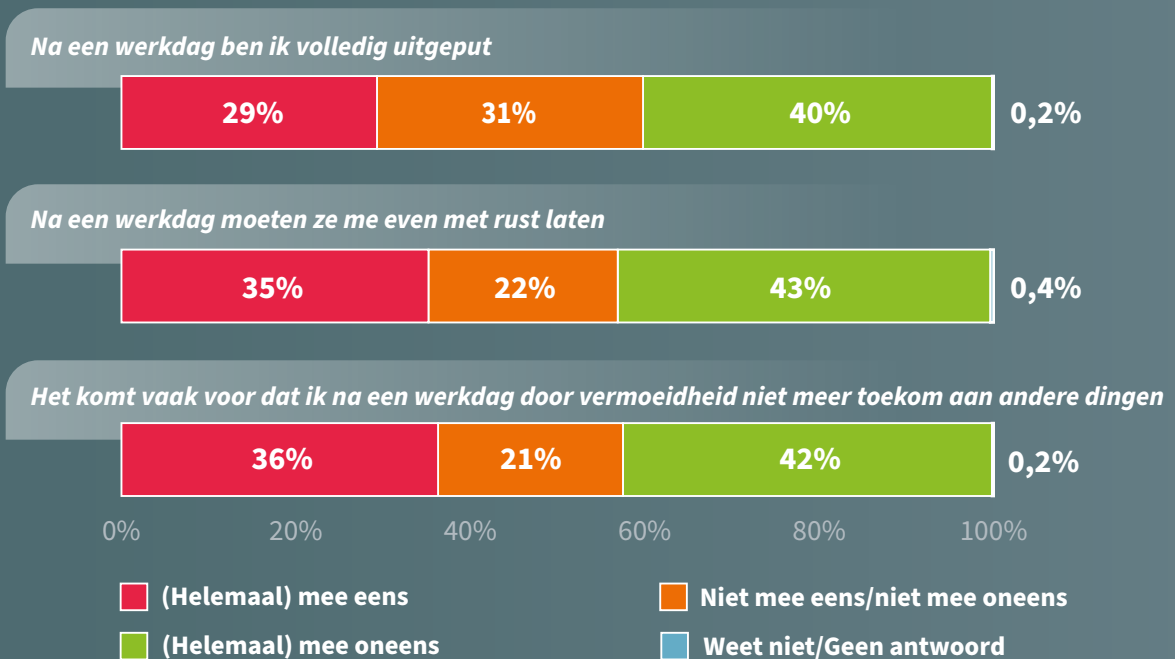
2.9 Herstelbehoefte

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

Let op: De vragen over herstelbehoefte zijn negatief geformuleerd. Voor de leesbaarheid zijn de scores ‘omgepooled’. Hierdoor geldt ook bij deze negatief geformuleerde vragen: hoe hoger de score (van 0 t/m 10) hoe positiever.

De score op herstelbehoefte is bij de hogescholen lager dan die bij de overheid. Dit betekent dat het gevoel van vermoeidheid en uitputting bij de hogeschoolmedewerkers meer aanwezig is dan bij medewerkers binnen andere overheidssectoren.





Nagenoeg drie van de tien medewerkers (29%) voelen zich na een werkdag volledig uitgeput. Daarnaast geeft 35% van de medewerkers aan dat zij na een werkdag even met rust gelaten willen worden en voor 36% geldt dat zij zo vermoeid zijn na een werkdag dat zij niet meer toekomen aan andere dingen. De groep medewerkers die de vermoeidheid na het werk niet ervaren is gelukkig wel groter: 40% voelt zich na een werkdag niet volledig uitgeput, 43% heeft na een werkdag niet het gevoel dat zij met rust gelaten willen worden en bij 42% komt het niet vaak voor dat zij na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekomt aan andere dingen.

Uitsplitsingen Herstelbehoefte

- Er zijn geen significante verschillen tussen de kleine en grote scholen als het gaat om de herstelbehoefte van de medewerkers.
- Het onderwijzend personeel heeft meer herstelbehoefte na een werkdag (5,0) dan het ondersteunend personeel (5,5). Zij voelen zich na een werkdag vaker volledig uitgeput (5,1–5,5) en willen na een werkdag vaker even met rust gelaten worden (5,0–5,5). Daarnaast komt het bij het onderwijzend personeel ook meer voor (4,9) dan bij ondersteunend personeel (5,5) dat zij na een werkdag niet meer toekomen aan andere dingen.
- De herstelbehoefte bij niet-leidinggevende medewerkers is groter (5,2) dan bij leidinggevend (5,7). Niet-leidinggevende medewerkers zijn na een werkdag vaker volledig uitgeput (5,3) dan leidinggevend (5,7), zij willen vaker even met rust gelaten worden na een werkdag (5,2–5,8) en zij komen door vermoeidheid vaker niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is (5,1–5,6).
- Er zijn geen significante verschillen tussen de medewerkers in de drie leeftijdsgroepen als het gaat om hun herstelbehoefte.
- De herstelbehoefte bij vrouwelijke medewerkers is groter (5,2) dan bij mannelijke medewerkers (5,4). Vrouwelijke medewerkers willen vaker even met rust gelaten worden na een werkdag (5,2–5,4) en zij komen door vermoeidheid vaker niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is (5,1–5,3).

Vergelijking van herstelbehoefte met een eerdere meting

- Een vergelijking van herstelbehoefte van dit onderzoek met het Werkonderzoek uit 2019 laat zien dat:
- Meer medewerkers volledig uitgeput zijn na een werkdag (29% in dit onderzoek ten opzichte van 24% in 2019).
- Minder medewerkers met rust gelaten moeten worden na een werkdag (35% in dit onderzoek ten opzichte van 36% in 2019).
- Het bij een minder groot aandeel van de medewerkers voorkomt dat zij na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekomen aan andere dingen (36% in dit onderzoek ten opzichte van 38% in 2019).

2.10 Ongewenst gedrag

De module ongewenst gedrag gaat over of mensen op het werk geconfronteerd worden met verschillende vormen van ongewenst gedrag. Het betreft de persoonlijke ervaring van de medewerker in relatie tot ongewenste gedragingen van collega's.

Ongewenste omgangsvormen passen niet in een veilige werkomgeving en hebben negatieve invloed op de werkbeleving van medewerkers.

2.10.1 Gevallen van ongewenst gedrag

Aan de hogeschoolmedewerkers (op één school na⁵) is gevraagd in welke mate men de afgelopen twaalf 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.

Aandeel medewerkers dat te maken heeft gehad met 1 of meerdere ongewenste omgangsvormen (n=10.408)



Vijftien procent van de medewerkers heeft in de afgelopen twaalf maanden in de werksituatie zelf te maken gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag.

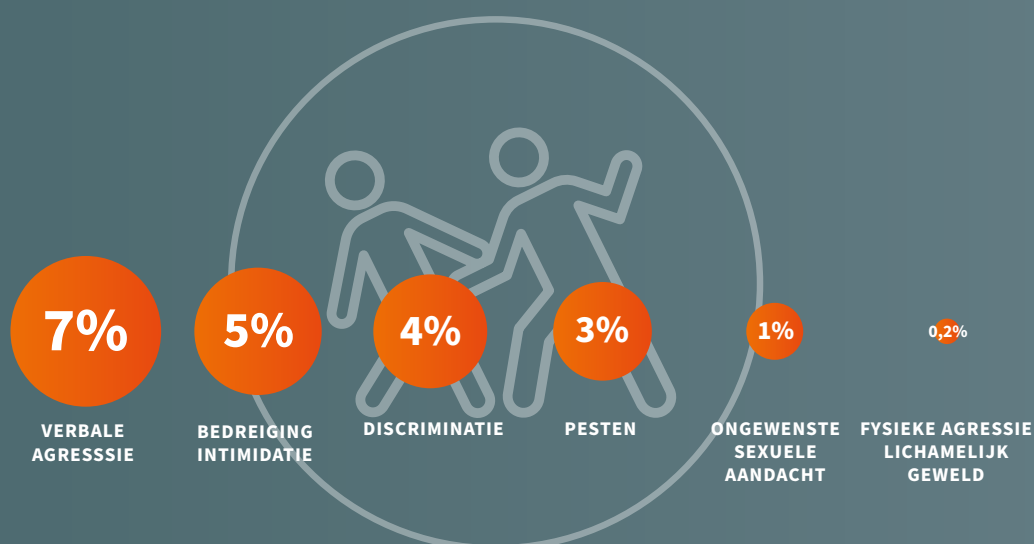
⁵ Bij deze hogeschool is wel gevraagd naar de mate waarin ongewenste omgangsvormen voorkomen, maar op een andere wijze. Hierdoor zijn deze gegevens niet bruikbaar voor de benchmarkrapportage.

Uitsplitsing Ongewenst gedrag

- We zien geen verschillen tussen grote en kleine hogescholen.
- Het onderwijzend personeel heeft meer met vorm(en) van ongewenst gedrag te maken dan ondersteunend personeel (16% - 13%).
- We zien hierin geen verschillen tussen leidinggevenden en medewerkers met een niet- leidinggevende functie.
- Ook zien we geen verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen.
- Vrouwelijke medewerkers hebben meer te maken gehad met ongewenst gedrag (15%) dan hun mannelijke collega's (13%).

2.10.2 Vormen van ongewenst gedrag

De meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag binnen de hogescholen is verbale agressie. Zeven procent van de medewerkers heeft hier in de afgelopen twaalf maanden mee te maken gehad. Bedreiging/intimidatie komt hierna het meest voor; hier is vijf procent van de medewerkers mee in aanraking gekomen.



Uitsplitsing vormen van ongewenst gedrag

- Medewerkers bij kleine hogescholen zijn de afgelopen twaalf maanden vaker dan medewerkers bij grote hogescholen in aanraking gekomen met ongewenste seksuele aandacht (1,6% - 1,0%).
- Het onderwijzend personeel is de afgelopen twaalf maanden vaker dan ondersteunend personeel in aanraking gekomen met discriminatie (4,4% - 2,6%), verbale agressie (9,3% - 7,9%) en bedreiging/intimidatie (5,4% - 3,7%).
- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie zijn de afgelopen twaalf maanden vaker in aanraking gekomen met pesten dan leidinggevenden (3,2% - 1,1%).

- Medewerkers van 60 jaar en ouder komen vaker dan hun collega's in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar en 34 jaar of jonger in aanraking met pesten (respectievelijk 3,7% - 3,1% - 2,2%) en verbale agressie (10,6% - 8,9% - 7,0%), bedreiging/intimidatie (5,7% - 4,8% - 3,0%).
- Vrouwelijke medewerkers zijn de afgelopen twaalf maanden vaker in aanraking gekomen met ongewenste seksuele aandacht dan mannelijke medewerkers (1,3% - 0,6%). Mannelijke medewerkers zijn vaker slachtoffer van fysieke agressie/lichamelijk geweld geweest dan hun vrouwelijke collega's (0,3% - 0,1%).

Vergelijking eerder benchmarkonderzoek van Integron (2019)

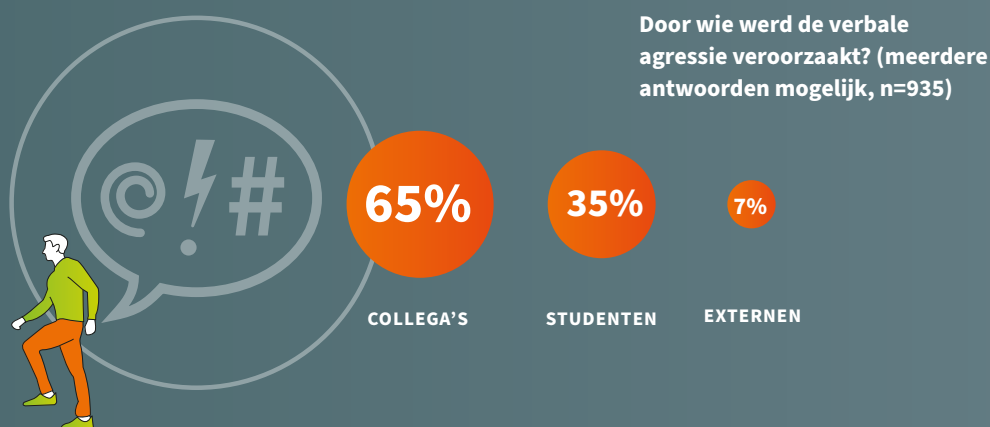
In het eerdere benchmarkonderzoek uitgevoerd bij hogescholen (Integron, 2019) zijn andere vragen gesteld rondom ongewenst gedrag. Waar in het huidige onderzoek is gevraagd naar ervaringen met ongewenst gedrag, is in het eerdere onderzoek gevraagd naar of men zich onveilig heeft gevoeld door bepaalde ongewenste gedragingen. Hieruit bleek dat respondenten zich op volgorde van percentage onveilig of onprettig voelden door pesten (4%), door agressie en geweld (3%), door discriminatie (2%) of door ongewenste seksuele aandacht (1%).

2.10.3 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, door studenten en/of door externen.

Slachtoffers van verbale agressie

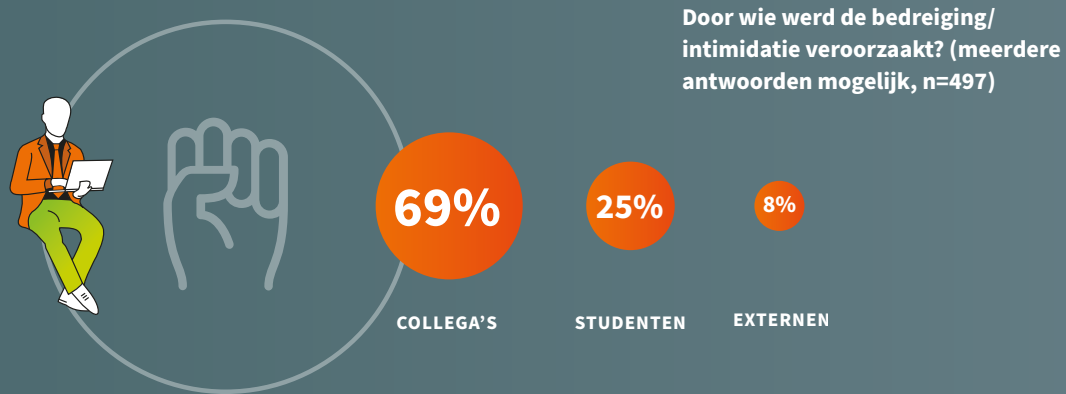
Zeven procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met verbale agressie.



De medewerkers die met verbale agressie te maken hebben gehad, ervaren dit vooral vanuit hun eigen collega's (65%). Ruim een derde van de medewerkers die met verbale agressie te maken hebben gehad, heeft te maken gehad met verbale agressie door studenten (35%). Voor 7% van deze groep is de verbale agressie afkomstig vanuit externen.

Slachtoffers van bedreiging/intimidatie

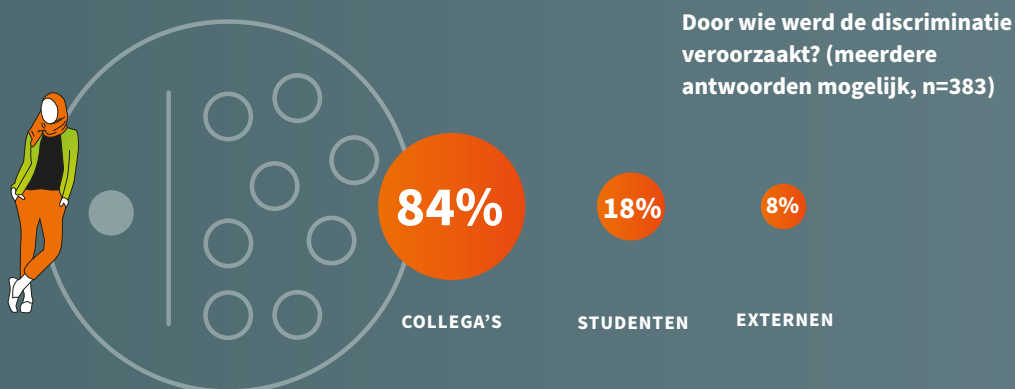
Vijf procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met bedreiging/intimidatie.



De medewerkers die met verbale agressie te maken hebben gehad, ervaren dit vooral vanuit hun eigen collega's (65%). Ruim een derde van de medewerkers die met verbale agressie te maken hebben gehad, heeft te maken gehad met verbale agressie door studenten (35%). Voor 7% van deze groep is de verbale agressie afkomstig vanuit externen.

Slachtoffers van discriminatie

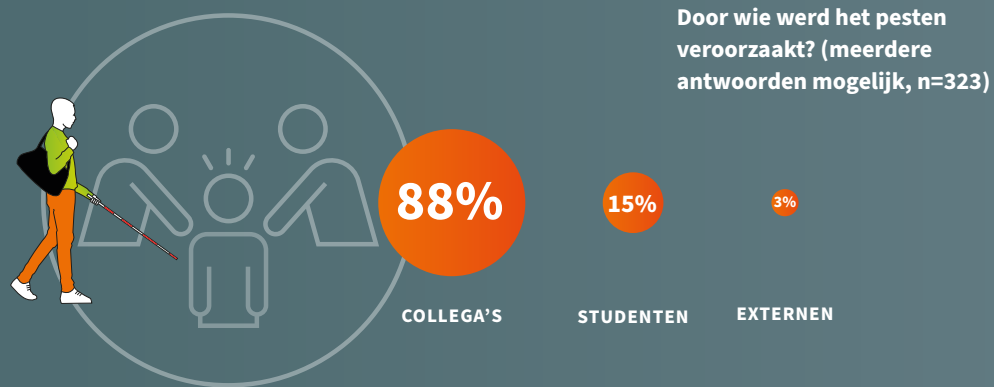
Vier procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met discriminatie.



De medewerkers die met discriminatie te maken hebben gehad, ervaren dit vooral vanuit hun eigen collega's (84%). Achttien procent geeft aan dat men gediscrimineerd werd door studenten. En 8% van deze groep liep hier tegenaan in de contacten met externen.

Slachtoffers van pesten

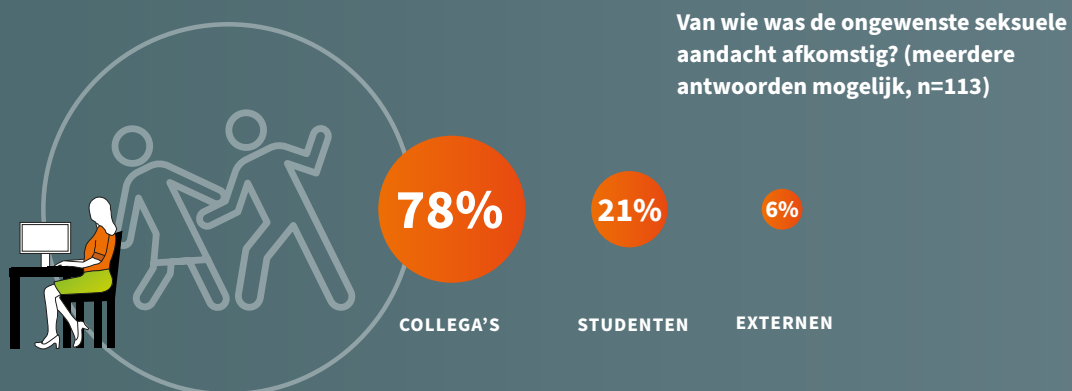
Drie procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met pesten.



Deze vorm van ongewenst gedrag werd bij het merendeel van de gevallen veroorzaakt door collega's (88%). Door 15% van de medewerkers die gepest zijn in de betreffende periode, geeft aan dat het pestgedrag afkomstig was van studenten. Voor 3% van de medewerkers die met pesten te maken heeft gehad, werd dit veroorzaakt door externen.

Slachtoffers van ongewenste seksuele aandacht

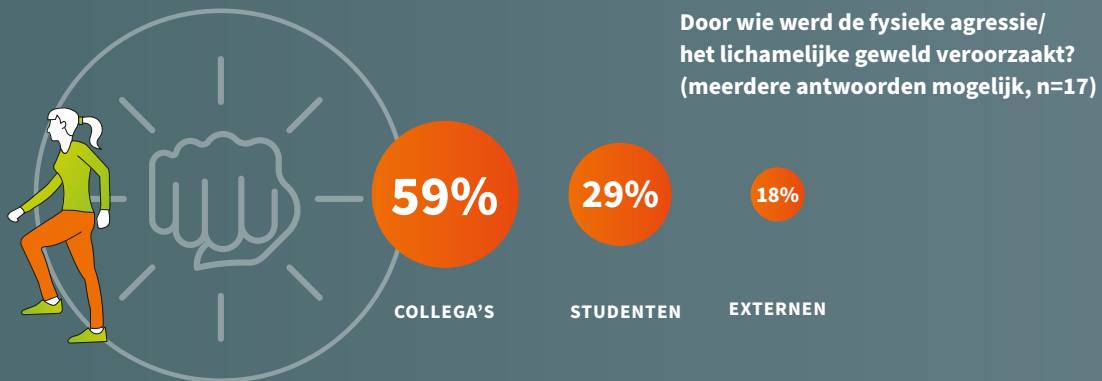
Eén procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met ongewenste seksuele aandacht.



De medewerkers die met ongewenste seksuele aandacht te maken hebben gehad, ervaren dit vooral vanuit hun eigen collega's (78%). Ruim een vijfde van de medewerkers die hiermee te maken heeft gehad, geeft aan dat dit door studenten kwam (21%). In 6% van de gevallen, wordt de ongewenste seksuele aandacht veroorzaakt door externen.

Slachtoffers van fysieke agressie/lichamelijk geweld

Zeventien medewerkers bij hogescholen (0,2%) hebben in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken gehad met fysieke agressie of lichamelijk geweld.⁶



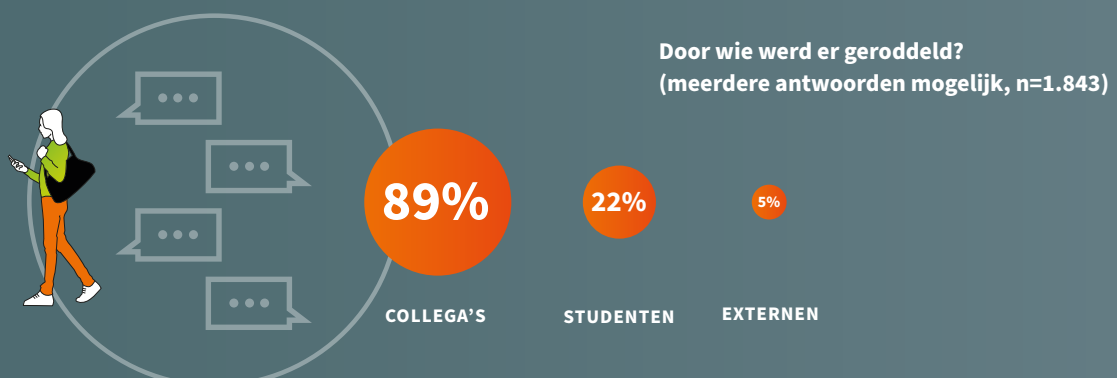
Van de zeventien medewerkers die met fysieke agressie/lichamelijk geweld te maken hebben gehad, geven tien medewerkers (59%) aan dat dit werd veroorzaakt door collega's. Vijf medewerkers (29%) hebben te maken gehad met fysieke agressie/lichamelijk geweld door studenten. Voor drie medewerkers (18%) geldt dat zij te maken hebben gehad met fysieke agressie/lichamelijk geweld door externen.

⁶ Door één medewerker is bij deze vraag aangegeven dat hij/zij te maken heeft gehad met fysiek geweld door zowel collega's als externen.

2.10.4 Het roddelen als ongewenst gedrag

Hoewel roddelen niet bestempeld wordt als een vorm van ongewenst gedrag in vergelijkbare onderzoeken, waarin het ongewenst gedrag jegens medewerkers van hogescholen of andere publieke organisatie onder de loep wordt genomen (denk aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (CBS) of het Werkonderzoek 2019 (ICTU/BZK/OCW/CBS)), 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 hbo-sector geroddeld wordt, is hierover een vraag opgenomen in de sectorspecifieke module naar ongewenst gedrag.

Zeventien procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de afgelopen twaalf maanden zelf wel eens te maken gehad met roddelen.



Het merendeel van de medewerkers die wel eens te maken hebben gehad met roddelen, geven aan dat het geroddel afkomstig was collega's (89%). Studenten waren in 22% van de gevallen betrokken bij het geroddel over de betreffende medewerker en in 5% van de gevallen ging het om externen.

Uitsplitsing roddelen als ongewenst gedrag

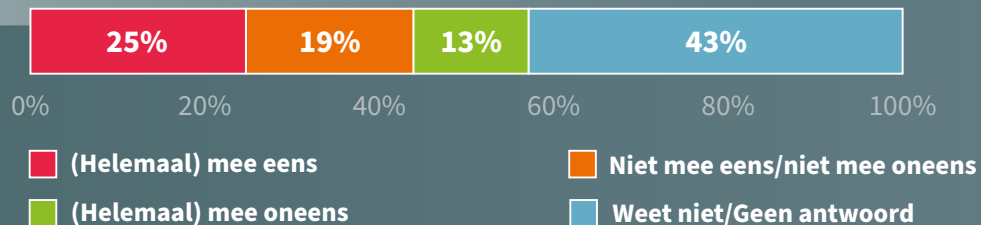
Medewerkers in de leeftijdscategorie 34 jaar of jonger hebben er vaker (19%) mee te maken dat er over hen geroddeld wordt dan de medewerkers in de leeftijdsgroepen 35-38 jaar (18%) en 60 jaar en ouder (14%).

2.10.5 Nazorg bij incidenten van ongewenst gedrag

Aan alle medewerkers bij hogescholen 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 hebben gehad met een of meerdere vormen van ongewenst gedrag⁷. Bij de uitsplitsing is alleen gekeken naar verschillen tussen leidinggevende en niet-leidinggevende medewerkers.

Ongewenst gedrag (selectie medewerkers die slachtoffer zijn van een of meerdere vormen van ongewenst gedrag, n=1.518)

De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld



Slechts 13% van de medewerkers die in de afgelopen twaalf maanden te maken hebben gehad met ongewenst gedrag dat tegen hen gericht was, is van mening dat de nazorg bij incidenten goed geregeld is. Een kwart van deze medewerkers vindt dat dit niet het geval is. Bijna twee derde van de slachtoffers van ongewenst gedrag (64%) heeft geen uitgesproken mening over de nazorg bij incidenten.

Uitsplitsing Nazorg bij incidenten van ongewenst gedrag

Leidinggevendenden die zelf te maken hebben gehad met een of meerdere vormen van ongewenst gedrag geven vaker dan de niet-leidinggevende medewerkers die ermee te maken hebben gehad aan dat de nazorg bij incidenten goed geregeld is (22% - 13%).

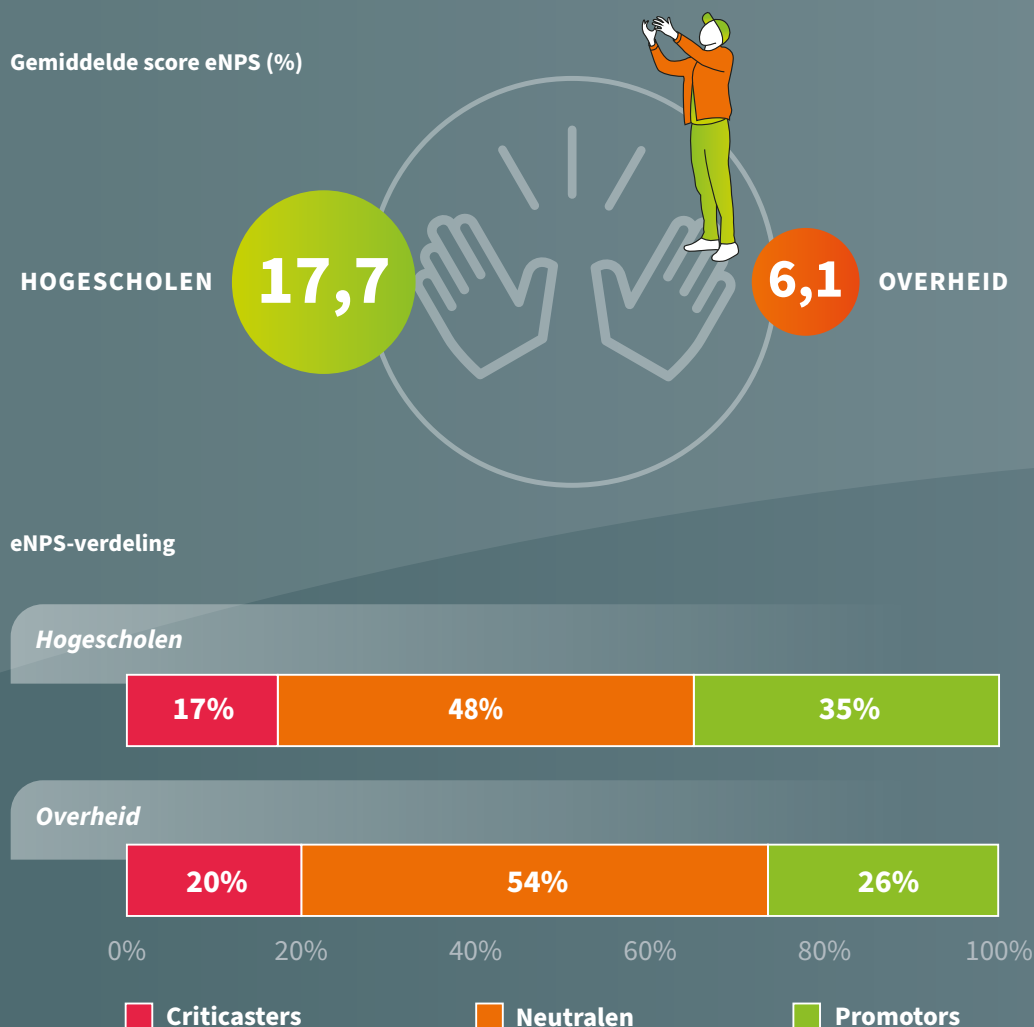
⁷ Het is onbekend of de medewerkers die een incident hebben meegemaakt ook daadwerkelijk melding daarvan hebben gemaakt en of elke respondent weet of de nazorg goed is geregeld. Mogelijk is de categorie 'Weet niet/geen antwoord' hierdoor relatief groot.

2.11 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. De eNPS (employer Net Promotor Score) toont de mate waarin medewerkers bereid zijn om de organisatie aan te raden als werkgever bij anderen.

Aan de hogeschoolmedewerkers is gevraagd om op een schaal van 0 tot en met 10 aan te geven of ze de organisatie als werkgever zouden aanbevelen bij bekenden. Medewerkers die een 9 of 10 geven noemen we promotors. Zij zullen proactief en uiterst enthousiast over hun werkgever spreken. De groep die een 7 of 8 geeft zijn de neutralen en medewerkers die van 0 tot en met 6 scoren op deze vraag noemen we criticasters. Een positieve eNPS (score boven 0) wordt over het algemeen geïnterpreteerd als een goede score.

De medewerkers bij de hogescholen scoren gemiddeld hoger op de eNPS dan de medewerkers bij de overheid (17,7 – 6,1).



Bij de hogescholen is 35% van de medewerkers te kwalificeren als promotors, 48% als neutralen en 17% als criticasters. Dit zorgt voor een gemiddelde eNPS bij de hogescholen van 17,7. Bij de overheid geldt dat 26% van de medewerkers tot de promotors behoort, 54% tot de neutralen en 20% tot de criticasters. De eNPS bij de overheid is 6,4. De hogescholen scoren dus gemiddeld hoger op de eNPS en hebben relatief meer promotors.

Uitsplitsingen Wervingskracht

- Bij de grote scholen is een grotere groep medewerkers (35%) als promotor te kwalificeren dan bij de kleine scholen (32%). De eNPS bij de grote scholen is 18,3 en bij de kleine scholen 14,0.
- Binnen het ondersteunend personeel zit een grotere groep promotors (39%) dan bij het onderwijzend personeel (31%). De eNPS bij het ondersteunend personeel is 26,4 en bij het onderwijzend personeel 9,2.
- Leidinggevend zijn vaker promotors (47%) dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (34%). De eNPS bij leidinggevend is 36,9 en bij niet-leidinggevend 16,3.
- Bij de leeftijdsgroep t/m 34 jaar zit een grotere groep promotors (38%) dan bij de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar (35%) en 60 jaar en ouder (33%). De eNPS van deze drie groepen bestaan uit respectievelijk 24,5, 17,1 en 13,5.
- Vrouwelijke medewerkers zijn vaker promotors (36%) dan mannelijke medewerkers (34%). De eNPS bij vrouwen is 20,4 en bij mannen 13,8.

Vergelijking met eerder benchmarkonderzoek (Integron, 2019)

De eNPS-score in de huidige meting (17,7) is hoger dan in het benchmarkrapport van 2019, toen kwam de score uit op 16. Bovendien is het aandeel promotors in de huidige meting (35%) hoger dan in het benchmarkrapport van 2019, toen was dit 31% van de medewerkers.

2.12 Algehele tevredenheid

De medewerkers hebben door middel van een rapportcijfer (van 0-10) aangegeven hoe zij het werken bij hun organisatie ervaren. Het gemiddelde rapportcijfer voor de hbo-sector bedraagt 7,6.

Als u het werken bij de organisatie met een rapportcijfer zou waarderen, welk cijfer zou u dan geven?



Uitsplitsingen Algehele tevredenheid

- Er zijn geen significante verschillen tussen de rapportcijfers van de medewerkers bij de kleine scholen en de grote scholen.
- Het gemiddeld rapportcijfer dat door het onderwijzend personeel is gegeven is lager (7,5) dan het rapportcijfer van het ondersteunend personeel (7,7).
- Leidinggevend en geven gemiddeld een hoger cijfer (7,9) dan de medewerkers met een niet-leidinggevende functie (7,6).
- Als gekeken wordt naar de verschillende leeftijdsgroepen geven de medewerkers t/m 34 jaar het hoogste rapportcijfer (7,7), gevolgd door de 35 t/m 59 jarigen (7,6) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (7,5).
- Het gemiddeld rapportcijfer dat door mannelijke medewerkers is gegeven is lager (7,5) dan het rapportcijfer van de vrouwelijke medewerkers (7,6).

Vergelijking met eerder benchmarkonderzoek (Integron, 2019)

De algemene tevredenheid met het werken voor de organisatie is niet vergelijkbaar met het benchmarkrapport van Integron (2019), omdat daarin niet om een rapportcijfer is gevraagd. Wel is er in het benchmarkrapport van 2019 een rapportcijfer berekend op basis van verschillende categorieën waarover men tevreden kon zijn. Dat cijfer was in het rapport van 2019 een 7,3. Hoewel het niet één-op-één vergelijkbaar is, duidt het erop dat men net als in eerdere metingen een ruime voldoende geeft aan het werken voor de eigen organisatie.

3 AANVULLENDE SECTORSPECIFIEKE MAATWERKVRAGEN

Hogescholen hebben de mogelijkheid gekregen om, naast de verplichte modules uit de Werkbelevingsscan, gebruik te maken van een maatwerkbibliotheek met sectorspecifieke vragen. Deze vragen zijn afgestemd met Zestor en een vertegenwoordiging van de hogescholen zelf.

In deze rapportage is ervoor gekozen om de uitkomsten van deze sectorspecifieke maatwerkmodules te rapporteren indien drie of meer hogescholen de module hebben afgenomen.

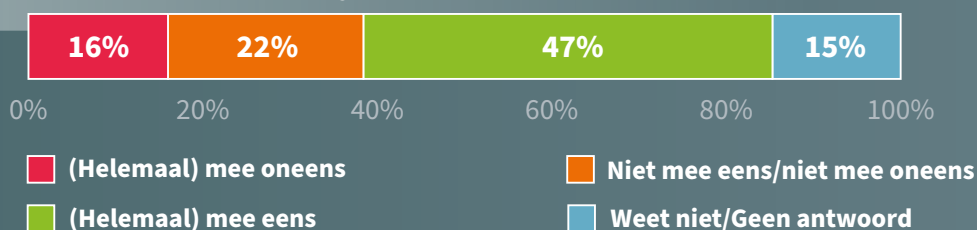
Let op: de geconstateerde verschillen tussen de groepen medewerkers (er is alleen gekeken naar verschillen tussen onderwijzend/ondersteunend en leidinggevend/niet-leidinggevend) zijn gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van de vier hogescholen die deze vraag hebben gebruikt in hun individuele medewerkersonderzoek. Alleen indien er verschillen zijn gevonden tussen de diverse groepen, worden deze hieronder beschreven.

3.1 Samenwerking tussen onderwijsgevend en ondersteunend personeel

De sectorspecifieke vragen over ‘Samenwerking’ zijn afgenomen door vier hogescholen (drie kleine hogescholen en één grote hogeschool).

Samenwerking (selectie vier hogescholen)

De samenwerking tussen onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel verloopt goed



Iets minder dan de helft van de medewerkers (47%) van de vier hogescholen ervaart een goede samenwerking tussen het onderwijsgevend en ondersteunend personeel. Zestien procent van de medewerkers van deze hogescholen vindt dat dit niet het geval is. De overige medewerkers (37%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

Uitsplitsingen Samenwerking

- Het onderwijzend personeel geeft vaker dan het ondersteunend personeel aan dat de samenwerking tussen het onderwijsgevend en ondersteunend personeel goed verloopt (51% - 41%).
- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie geven vaker aan dat de samenwerking tussen het onderwijsgevend en ondersteunend personeel goed verloopt dan de medewerkers met een leidinggevende functie (47% - 44%).

Samenwerking (selectie vier hogescholen)

De samenwerking tussen opleidingen binnen de faculteit verloopt goed



De samenwerking tussen het onderwijs en onderzoek verloopt goed



0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ (Helemaal) mee oneens

■ Niet mee eens/niet mee oneens

■ (Helemaal) mee eens

Dat de samenwerking tussen de opleidingen binnen de faculteit niet goed verloopt, wordt door twee vijfde (39%) van de medewerkers van de vier hogescholen aangegeven. Een kwart (24%) vindt de samenwerking tussen de opleidingen binnen de faculteit wel goed. De overige medewerkers (36%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

Als wordt gevraagd naar de samenwerking tussen het onderwijs en onderzoek, is een derde van de medewerkers (33%) van de vier hogescholen van mening dat deze niet goed verloopt. Volgens 27% van de medewerkers bij deze hogescholen verloopt de samenwerking tussen onderwijs en onderzoek wel goed. De overige medewerkers (39%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

Uitsplitsingen Samenwerking, selectie medewerkers faculteit

- Het ondersteunend personeel geeft vaker dan het onderwijzend personeel aan dat de samenwerking tussen de opleidingen binnen de faculteit goed verloopt (29% - 21%).
- Leidinggevende medewerkers geven vaker (34%) dan niet-leidinggevende medewerkers (23%) aan dat de samenwerking tussen de opleidingen binnen de faculteit goed verloopt.
- Het ondersteunend personeel geeft vaker dan het onderwijzend personeel aan dat de samenwerking tussen onderwijs en onderzoek goed verloopt.

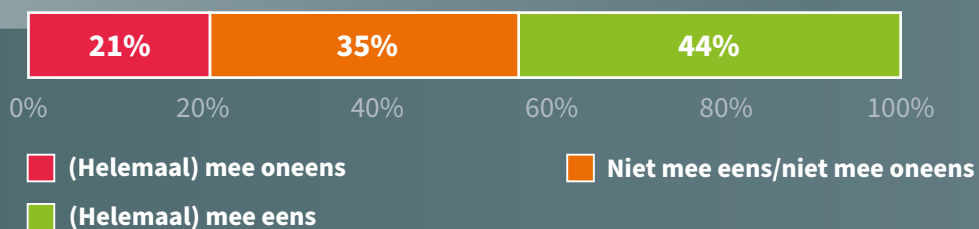
3.2 Samenwerking tussen bestuursstaf en diensten

De vraag over hoe de samenwerking tussen de bestuursstaf en diensten verloopt, is door drie hogescholen (twee kleine hogescholen en één grote hogeschool) voorgelegd aan de betreffende medewerkers.

Let op: de geconstateerde verschillen tussen de groepen medewerkers (er is alleen gekeken naar onderwijzend/ondersteunend en leidinggevend/niet-leidinggevend) zijn gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van de drie hogescholen die deze vraag hebben gebruikt in hun individuele medewerkersonderzoek. Alleen indien er verschillen zijn gevonden tussen de diverse groepen, worden deze hieronder beschreven.

Samenwerking (drie hogescholen, selectie medewerkers bestuursstaf en diensten)

De samenwerking tussen mijn afdeling en andere afdelingen van de bestuursstaf/centrale diensten verloopt goed



Van de medewerkers van de drie hogescholen aan wie deze vraag is voorgelegd, ervaart 44% een goede samenwerking tussen de eigen afdeling en de andere afdelingen van de bestuursstaf/centrale diensten. Een op de vijf medewerkers bij deze hogescholen vindt dat deze samenwerking niet goed verloopt. De overige medewerkers (35%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

Uitsplitsingen Samenwerking, selectie medewerkers bestuursstaf en diensten

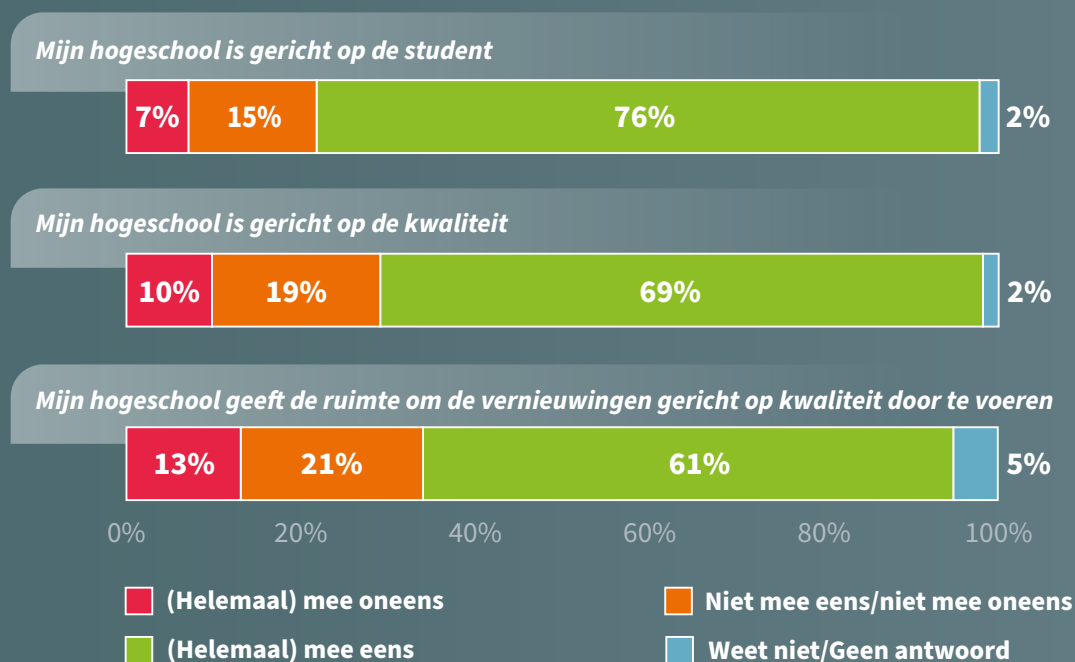
Het ondersteunend personeel is positiever dan het onderwijzend personeel over de samenwerking tussen de eigen afdeling en de andere afdelingen van de bestuursstaf/centrale diensten. Zij vinden dat de samenwerking tussen deze afdelingen goed verloopt.

3.3 Kwaliteit van de hogeschool

De vragen over de kwaliteit van de hogeschool zijn door vijf hogescholen (drie kleine hogescholen en twee grote hogescholen) voorgelegd aan hun medewerkers. Met uitzondering van de vraag ‘mijn hogeschool is gericht op de kwaliteit’, die is door drie kleine hogescholen en één grote hogeschool voorgelegd aan de medewerkers.⁸

Let op: de geconstateerde verschillen tussen de groepen medewerkers (er is alleen gekeken naar onderwijzend/ondersteunend en leidinggevend/niet-leidinggevend) zijn gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van de vijf hogescholen die deze vraag hebben gebruikt in hun individuele medewerkersonderzoek. Alleen indien er verschillen zijn gevonden tussen de diverse groepen, worden deze hieronder beschreven.

Kwaliteit van de hogeschool (vijf hogescholen m.u.v. de 2e stelling (4 hogescholen))



Driekwart van de medewerkers van de vijf hogescholen is van mening dat de hogeschool gericht is op haar studenten. Zeven procent van de medewerkers bij deze hogescholen vindt dat de hogeschool juist niet gericht is op haar studenten. Zeventien procent heeft hier geen uitgesproken mening over.

Van de medewerkers van de vier hogescholen aan wie deze vraag is voorgelegd, geeft 69% aan dat zij van mening zijn dat de hogeschool gericht is op kwaliteit. Een op de tien medewerkers vindt juist het tegenovergestelde. De overige medewerkers (19%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

⁸ De bij dit vragenblok behorende vraag ‘In mijn hogeschool is de kwaliteit van het onderwijs belangrijker dan (het volgen van) de regels’ is slechts door één (kleine) hogeschool afgenomen.

Dat de hogeschool de ruimte geeft om vernieuwingen gericht op kwaliteit door te voeren, wordt door 61% van de medewerkers (van vijf hogescholen) zo ervaren. Dertien procent van de medewerkers bij deze vijf hogescholen vindt dat de hogeschool deze ruimte niet geeft. De overige medewerkers (26%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

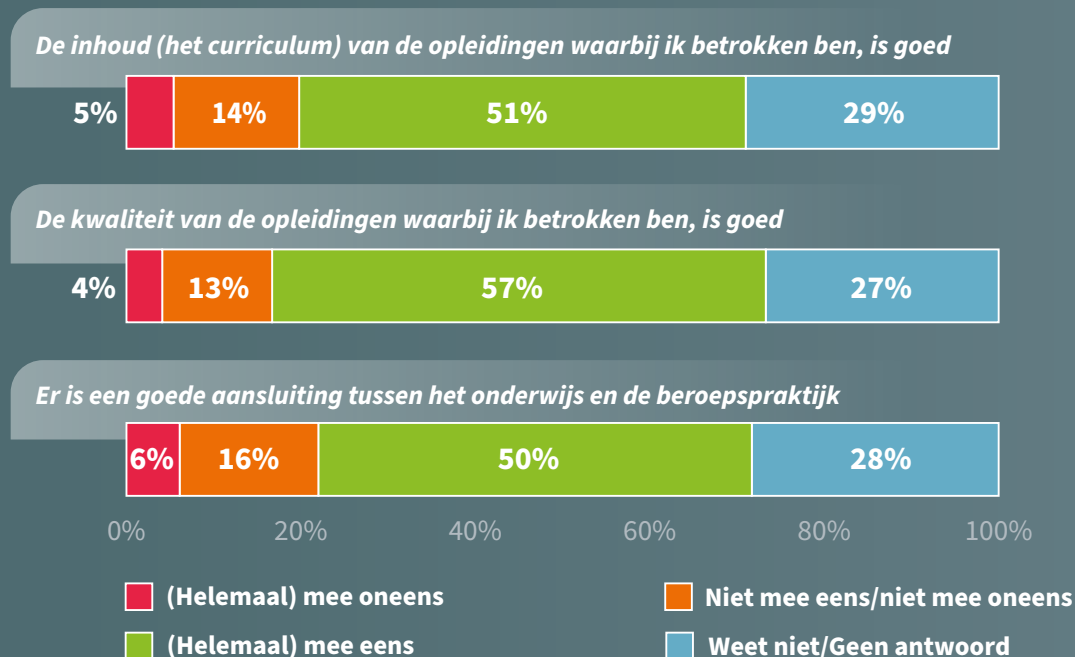
Uitsplitsingen Kwaliteit van de hogeschool

- Het ondersteunend personeel geeft vaker dan het onderwijzend personeel aan dat de hogeschool gericht is op de student (78% - 74%).
- Het ondersteunend personeel geeft vaker aan dat de hogeschool gericht is op de kwaliteit dan het onderwijzend personeel (74% - 64%). Daarnaast geeft het ondersteunend personeel vaker dan het onderwijzend personeel aan dat zijn/haar hogeschool de ruimte geeft om de vernieuwingen gericht op kwaliteit door te voeren (63% - 58%).
- Leidinggevende medewerkers geven vaker dan niet-leidinggevende medewerkers aan dat zij vinden dat de hogeschool de ruimte geeft om de vernieuwingen gericht op de kwaliteit door te voeren (68% - 60%).

3.4 Kwaliteit van het onderwijsprogramma

De vragen over de kwaliteit van het onderwijsprogramma zijn door vijf hogescholen (vier kleine hogescholen en één grote hogeschool) voorgelegd aan hun medewerkers⁹.

Kwaliteit onderwijsprogramma (vijf hogescholen)



⁹ Er is hier geen uitsplitsing gemaakt, omdat het heel school specifieke resultaten betreft.

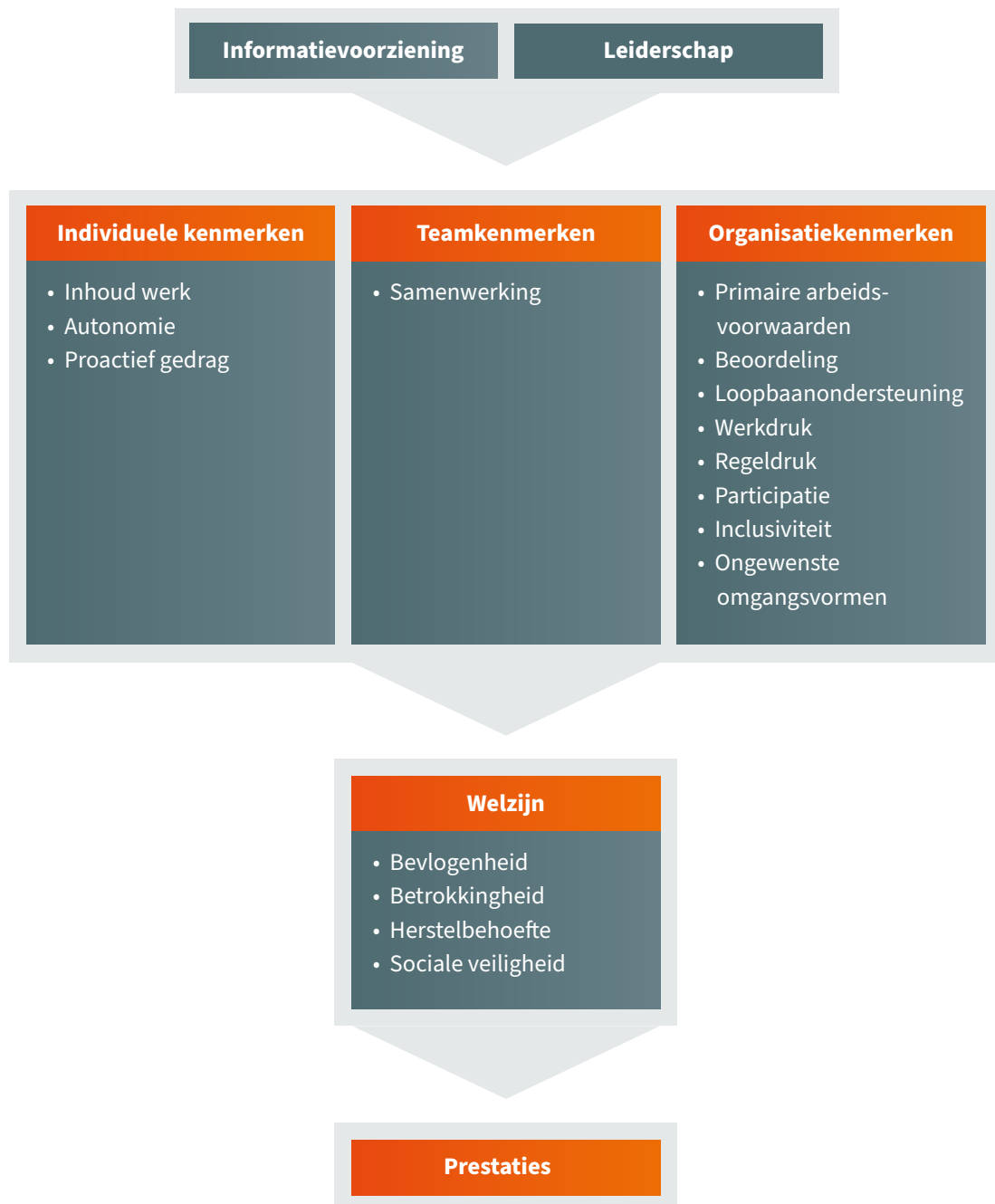
De helft van de medewerkers van de vijf hogescholen (51%) vindt het curriculum van de opleidingen waarbij men betrokken is goed. Vijf procent geeft aan het curriculum niet goed te vinden. Een relatief grote groep medewerkers van de vijf hogescholen (43%) heeft hier geen uitgesproken mening over.

Door 57% van de medewerkers van de vijf hogescholen wordt aangegeven dat zij de kwaliteit van de opleidingen waar zij bij betrokken zijn goed vinden. Vier procent geeft aan deze kwaliteit van deze opleidingen niet goed te vinden. Een relatief grote groep medewerkers van de vijf hogescholen (40%) heeft hier geen uitgesproken mening over.

De helft van de medewerkers van de vijf hogescholen (50%) is van mening dat er een goede aansluiting is tussen het onderwijs en de beroepspraktijk. Een deel van de medewerkers bij deze hogescholen (6%) vindt het onderwijs en de beroepspraktijk niet goed op elkaar aansluiten. Een relatief grote groep medewerkers van de vijf hogescholen (44%) heeft hier geen uitgesproken mening over

BIJLAGE 1

Onderzoeksmodel werkbelevingsscan InternetSpiegel



BIJLAGE 2

Overzicht verschillen op basis van achtergrondkenmerken

Let op: op enkele plekken zijn de geconstateerde verschillen gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van slechts 3-5 hogescholen die specifieke maatwerkvragen hebben gebruikt in hun individuele medewerkersonderzoek. Indien hierover een verschil wordt gerapporteerd, staat erbij aangegeven dat het om een maatwerkvraag gaat.

Verschillen op basis van geslacht

Man

- Mannelijke medewerkers zijn gemiddeld meer bevlogen dan vrouwelijke medewerkers (7,4 – 7,2). Mannen vinden het werk vaker inspirerend (7,7 – 7,5) en hebben vaker zin om in de ochtend aan het werk te gaan (6,7 – 6,5).
- Mannelijke medewerkers zijn gemiddeld meer betrokken (6,6) dan vrouwelijke medewerkers (6,5). Mannen ervaren de problemen van de organisatie vaker als eigen problemen (5,3 - 5,1).
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaren mannelijke medewerkers (7,8) in sterkere mate dan vrouwelijke medewerkers (7,3). Mannelijke medewerkers durven meer zichzelf te zijn (8,0 – 7,7), durven voor zichzelf op te komen (8,0 – 7,4)) en voelen zich veiliger om collega's feedback te geven (7,4 – 6,8).
- De mannelijke medewerkers ervaren in sterkere mate (6,9) een gevoel van inclusiviteit dan de vrouwelijke medewerkers (6,5). Mannelijke medewerkers geven vaker aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,2 - 6,0), vinden vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,4 – 7,0) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,9 - 6,6).
- Mannelijke medewerkers hebben meer tijd om hun werk goed te doen dan vrouwelijke medewerkers (5,0– 4,6). Ook kunnen mannelijke medewerkers hun werk beter combineren met de privésituatie dan hun vrouwelijke collega's (6,4 – 6,3).

Vrouw

- Vrouwelijke medewerkers vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog (47%) dan mannelijke medewerkers (42%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren vrouwelijke medewerkers vaker als (veel) te hoog (63%) dan mannelijke medewerkers (59%).
- Vrouwelijke medewerkers ervaren vaker dat de werkdruk in de afgelopen 12 maanden is toegenomen dan hun mannelijke collega's (57% - 55%).
- Vrouwelijke medewerkers vinden de werkdruk vaker een probleem dan de mannelijke medewerkers (33% - 25%) [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].

- De herstelbehoefte bij vrouwelijke medewerkers is groter (5,2) dan bij mannelijke medewerkers (5,4). Vrouwelijke medewerkers willen vaker even met rust gelaten worden na een werkdag (5,2 – 5,4) en zij komen door vermoeidheid vaker niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is (5,1 – 5,3).
- Vrouwelijke medewerkers hebben meer te maken gehad met ongewenst gedrag (15%) dan hun mannelijke collega's (13%).
- Vrouwelijke medewerkers zijn de afgelopen twaalf maanden vaker in aanraking gekomen met ongewenste seksuele aandacht dan mannelijke medewerkers (1,3% - 0,6%). Mannelijke medewerkers zijn vaker slachtoffer van fysieke agressie/ lichamelijk geweld geweest dan hun vrouwelijke collega's (0,3% - 0,1%).
- Vrouwelijke medewerkers zijn vaker promotors (36%) dan mannelijke medewerkers (34%). De eNPS bij vrouwen is 20,4 en bij mannen 13,8.
- Het gemiddeld rapportcijfer dat door vrouwelijke medewerkers is gegeven is hoger (7,6) dan het rapportcijfer van de mannelijke medewerkers (7,5).

Verschillen op basis van de grootte van de hogeschool

Kleine hogescholen

- De hogeschoolmedewerkers werkzaam op kleine scholen zijn gemiddeld meer bevlogen dan die op grote scholen (7,5 - 7,3). Op kleine hogescholen vindt men het werk vaker inspirerend (7,7 - 7,5), voelt men zich gelukkiger als men intensief aan het werk is en (8,0 - 7,7) en heeft men vaker zin om in de ochtend aan het werk te gaan (6,8 - 6,6).
- De hogeschoolmedewerkers werkzaam op kleine scholen zijn gemiddeld meer betrokken (6,8) dan die op grote scholen (6,4). Op kleine hogescholen voelt men zich vaker thuis in de organisatie (7,7 - 7,5), betekent de organisatie meer voor medewerkers (7,3 - 6,7) en ervaart men de problemen van de organisatie vaker als eigen problemen (5,4 - 5,1).
- Medewerkers bij kleine hogescholen zijn de afgelopen twaalf maanden vaker dan medewerkers bij grote hogescholen in aanraking gekomen met ongewenste seksuele aandacht (1,6% - 1,0%).

Grote hogescholen

- De medewerkers van grote hogescholen ervaren in sterkere mate (6,7) een gevoel van inclusiviteit dan de medewerkers op de kleine hogescholen (6,5). Bij de grote hogescholen hebben meer medewerkers het gevoel dat hun achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,2 – 6,8).
- Medewerkers bij grote hogescholen hebben minder tijd om hun werk goed te doen dan medewerkers bij kleine hogescholen (4,7 – 5,0). Ook kunnen de medewerkers bij grote hogescholen het werk minder goed combineren met de privésituatie (6,5 – 6,3) en het werk is minder bespreekbaar te maken met hun leidinggevende (6,8 – 6,9).

- Medewerkers bij grote hogescholen vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog (46%) dan medewerkers in bij kleine hogescholen (41%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren medewerkers bij grote hogescholen vaker als (veel) te hoog (63%) dan medewerkers bij de kleine hogescholen (52%); hetzelfde geldt voor de emotionele belasting in het werk (21% - 20%).
- De medewerkers bij grote hogescholen ervaren vaker dat de werkdruk in de afgelopen twaalf maanden is toegenomen dan de medewerkers bij kleine hogescholen (57% - 55%).
- Bij de grote scholen is een grotere groep medewerkers (35%) als promotor te kwalificeren dan bij de kleine scholen (32%). De eNPS bij de grote scholen is 18,3 en bij de kleine scholen 14,0.

Verschillen tussen onderwijzend en ondersteunend personeel

Onderwijzend personeel

- Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld hoger op bevlogenheid (7,4) dan het ondersteunend personeel (7,1). Ze vinden het werk vaker inspirerend en hebben bij het opstaan vaak meer zin om te werken.
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaart het onderwijzend personeel (7,5) in iets sterkere mate dan het ondersteunend personeel (7,4). Onderwijzend personeel durft meer zichzelf te zijn (7,8 - 7,7) en voor zichzelf op te komen (7,7 - 7,5).
- In vergelijking met het ondersteunend personeel (33%) vindt het onderwijzend personeel vaker dat de werkdruk in het algemeen (veel) te hoog is (54%). Het onderwijzend personeel heeft meer te maken met piekbelastingen (71%) dan het ondersteunend personeel (50%). Ook ervaart het onderwijzend personeel een hogere emotionele belasting in het werk (23%) dan het ondersteunend personeel (19%).
- Het onderwijzend personeel heeft vaker aangegeven dat de werkdruk in de afgelopen twaalf maanden is toegenomen dan het ondersteunend personeel (59% - 53%).
- Het onderwijzend personeel ervaart de werkdruk vaker als een probleem dan het ondersteunend personeel (32% - 26%).
- Het onderwijzend personeel heeft meer herstelbehoefte na een werkdag (5,0) dan het ondersteunend personeel (5,5). Zij voelen zich na een werkdag vaker volledig uitgeput (5,1 - 5,5) en willen na een werkdag vaker even met rust gelaten worden (5,0 - 5,5). Daarnaast komt het bij het onderwijzend personeel ook meer voor (4,9) dan bij ondersteunend personeel (5,5) dat zij na een werkdag niet meer toekomen aan andere dingen.
- Het onderwijzend personeel heeft meer met vorm(en) van ongewenst gedrag te maken dan ondersteunend personeel (16% - 13%).
- Het onderwijzend personeel is de afgelopen twaalf maanden vaker dan ondersteunend personeel in aanraking gekomen met discriminatie (4,4% - 2,6%), verbale agressie (9,3% - 7,9%) en bedreiging/intimidatie (5,4% - 3,7%).
- Het onderwijzend personeel geeft vaker dan het ondersteunend personeel aan dat de samenwerking tussen het onderwijsgevend en ondersteunend personeel goed verloopt (51% - 41%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].

Ondersteunend personeel

- Het ondersteunend personeel ervaart meer betrokkenheid (6,6) dan het onderwijzend personeel (6,3). Het ondersteunend personeel voelt zich meer thuis bij de organisatie (7,7-7,3) en zij geven vaker aan dat de organisatie veel voor ze betekent (6,9-6,6).
- Het ondersteunend personeel ervaart de eigen organisatie sterker (6,8) als inclusieve organisatie dan het onderwijzend personeel (6,4). Het ondersteunend personeel geeft in vergelijking met het onderwijzend personeel vaker aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,3 - 5,8), vindt vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,2 - 7,0) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,9 - 6,5).
- Het ondersteunend personeel scoort op de diverse stellingen over werkdruk positiever dan het onderwijzend personeel; zij geven vaker aan dat ze voldoende tijd hebben om hun werk goed te kunnen doen (5,4 - 4,2), kunnen het werk beter combineren met hun privésituatie (6,9 - 5,9) en het werk is beter bespreekbaar te maken met hun leidinggevende (7,1 - 6,5).
- Binnen het ondersteunend personeel zit een grotere groep promotors (39%) dan bij het onderwijzend personeel (31%). De eNPS bij het ondersteunend personeel is 26,4 en bij het onderwijzend personeel 9,2.
- Het gemiddeld rapportcijfer dat door het ondersteunend personeel is gegeven is hoger (7,7) dan het rapportcijfer van het onderwijzend personeel (7,5).
- Het ondersteunend personeel geeft vaker dan het onderwijzend personeel aan dat de samenwerking tussen de opleidingen binnen de faculteit goed verloopt (29% - 21%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].
- Het ondersteunend personeel is positiever dan het onderwijzend personeel over de samenwerking tussen de eigen afdeling en de andere afdelingen van de bestuursstaf/centrale diensten. Zij vinden dat de samenwerking tussen deze afdelingen goed verloopt (55% - 34%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].
- Het ondersteunend personeel geeft vaker dan het onderwijzend personeel aan dat de hogeschool gericht is op de student (78% - 74%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].
- Het ondersteunend personeel geeft vaker aan dat de hogeschool gericht is op de kwaliteit dan het onderwijzend personeel (74% - 64%). Daarnaast geeft het ondersteunend personeel vaker dan het onderwijzend personeel aan dat zijn/haar hogeschool de ruimte geeft om de vernieuwingen gericht op kwaliteit door te voeren (63% - 58%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].
- Het ondersteunend personeel geeft vaker dan het onderwijzend personeel aan dat de samenwerking tussen onderwijs en onderzoek goed verloopt (30% - 26%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].

Verschillen tussen leidinggevenden en niet-leidinggevenden

Leidinggevende functie

- Leidinggevenden scoren hoger op bevoegenheid dan medewerkers zonder leidinggevende functie (7,7 – 7,3). Leidinggevenden vinden hun werk vaker inspirerend (8,1 – 7,5), voelen zich gelukkiger als zij intensief aan het werk zijn (8,1 – 7,7) en hebben meer zin om 's ochtends aan het werk te gaan (7,0 – 6,6).
- Leidinggevenden zijn meer betrokken (7,2) dan medewerkers zonder leidinggevende functie (6,4). Leidinggevenden ervaren problemen van de organisatie vaker als hun eigen problemen (6,0 – 5,1), de organisatie betekent meer voor hen (7,4 – 6,7) en zij voelen zich vaker thuis in de organisatie (8,1 – 7,5).
- Het gevoel van sociale veiligheid is bij leidinggevenden (8,3) sterker dan bij medewerkers met een niet-leidinggevende functie (7,5). Leidinggevenden durven meer zichzelf te zijn (8,5 – 7,8), durven meer voor zichzelf op te komen (8,5 – 7,6) en voelen zich veiliger om collega's feedback te geven (8,1 – 7,0).
- Leidinggevenden ervaren de organisatie gemiddeld genomen sterker (7,5) als een inclusieve organisatie dan de niet-leidinggevende medewerkers (6,6). Leidinggevenden geven vaker aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,8 – 6,0), vinden vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,8 – 7,1) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (7,8 – 6,7).
- ^ Leidinggevenden kunnen hun werk beter combineren (6,6) dan niet-leidinggevenden (6,3). Leidinggevenden geven vaker aan dat zij het werk goed bespreekbaar kunnen maken met hun leidinggevenden (7,4) dan niet-leidinggevenden (6,7).
- Leidinggevenden vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog (54%) dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (44%).
- Leidinggevenden ervaren meer dat hun werkdruk in de afgelopen twaalf maanden is toegenomen dan niet-leidinggevenden (69% – 55%).
- Leidinggevenden die zelf te maken hebben gehad met een of meerdere vormen van ongewenst gedrag geven vaker dan de niet-leidinggevende medewerkers die ermee te maken hebben gehad aan dat zij de nazorg bij incidenten goed geregeld is (22% – 13%).
- Leidinggevenden zijn vaker promotors (47%) dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (34%). De eNPS bij leidinggevenden is 36,9 en bij niet-leidinggevenden 16,3.
- Leidinggevenden geven gemiddeld een hoger cijfer (7,9) dan de medewerkers met een niet-leidinggevende functie (7,6).
- Leidinggevende medewerkers geven vaker (34%) dan niet-leidinggevende medewerkers (23%) aan dat de samenwerking tussen de opleidingen binnen de faculteit goed verloopt. [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].
- Leidinggevende medewerkers geven vaker dan niet-leidinggevende medewerkers aan dat zij vinden dat de hogeschool de ruimte geeft om de vernieuwingen gericht op de kwaliteit door te voeren (68% – 60%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].

Niet-leidinggevenden

- De herstelbehoefte bij niet-leidinggevende medewerkers is groter (5,2) dan bij leidinggevenden (5,7). Niet-leidinggevende medewerkers zijn na een werkdag vaker volledig uitgeput (5,3) dan leidinggevenden (5,7), zij willen vaker even met rust gelaten worden na een werkdag (5,2 – 5,8) en zij komen door vermoeidheid vaker niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is (5,1 – 5,6).
- Niet-leidinggevenden ervaren vaker piekbelastingen (56% - 52%) en emotionele belasting (21% - 19%) dan leidinggevenden.
- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie zijn de afgelopen twaalf maanden vaker in aanraking gekomen met pesten dan leidinggevenden (3,2% - 1,1%).
- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie geven vaker aan dat de samenwerking tussen het onderwijsgevend en ondersteunend personeel goed verloopt dan de medewerkers met een leidinggevende functie (47% - 44%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].

Verschillen tussen medewerkers uit verschillende leeftijdsgroepen

Leeftijd t/m 34 jaar

- Medewerkers die jonger zijn dan 35 jaar voelen zich minder gelukkig in het werk (7,6) als het vergeleken wordt met medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,7) en medewerkers van 60 jaar of ouder (7,9).
- Medewerkers t/m 34 jaar voelen zich meer thuis in de organisatie (7,7) dan medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,5) en medewerkers van 60 jaar en ouder (7,3).
- Medewerkers die 34 jaar of jonger zijn durven meer zichzelf te zijn (8,0) dan de medewerkers in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 en 60 jaar en ouder (beide 7,8).
- Dat de organisatie een cultuur bevordert van gelijke kansen wordt in sterkere mate ervaren door medewerkers die 34 jaar of jonger zijn (7,0) dan door medewerkers tussen de 35 t/m 59 jaar (6,7) of 60 jaar en ouder (6,6).
- De medewerkers van 34 jaar of jonger ervaren in sterkere mate (7,1) dat zijn hun werk goed bespreekbaar kunnen maken dan hun leidinggevende dan de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (6,8) en van 60 jaar en ouder (6,7).
- Medewerkers in de leeftijdscategorie 34 jaar of jonger hebben er vaker (19%) mee te maken dat er over hen geroddeld wordt dan de medewerkers in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar (18%) en 60 jaar en ouder (14%).
- Bij de leeftijdsgroep t/m 34 jaar zit een grotere groep promotors (38%) dan bij de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar (35%) en 60 jaar en ouder (33%). De eNPS van deze drie groepen bestaan uit respectievelijk 24,5, 17,1 en 13,5.
- Als gekeken wordt naar de verschillende leeftijdsgroepen geven de medewerkers t/m 34 jaar het hoogste rapportcijfer (7,7), gevolgd door de 35 t/m 59 jarigen (7,6) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (7,5).

Leeftijd 35 t/m 59 jaar

- Medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar ervaren meer betrokkenheid (6,5) dan de medewerkers in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder (6,4). Kijkend naar de onderliggende stelling is te zien dat de organisatie in hogere mate iets betekent voor de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (6,8) dan voor de medewerkers t/m 34 jaar (6,6).

- Medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar ervaren in mindere mate dat zij genoeg tijd hebben om hun werk te kunnen doen (4,6) dan hun jongere en oudere collega's (beide 5,1). Ook kunnen medewerkers van 35 t/m 59 jaar hun werk minder goed combineren met hun privésituatie (6,2) dan de medewerkers in de leeftijdsgroepen t/m 34 jaar (6,5) en 60 jaar of ouder (6,7).
- 47% van de medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar vinden hun werkdruk in het algemeen (veel) te hoog. Dit is een groter aandeel dan bij de medewerkers in de leeftijdsgroep t/m 34 jaar (38%) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (42%). Ook ervaren de medewerkers van 35 t/m 59 jaar de piekbelastingen in het werk in vergelijking met de medewerkers t/m 34 jaar (56%) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (58%) het hoogst (63%).
- De groep medewerkers tussen de 35-59 jaar oud ervaren het meest dat hun werkdruk de afgelopen twaalf maanden is toegenomen (58%). Gevolgd door de medewerkers 34 jaar of jonger zijn (56%). Bij de medewerkers van 60 jaar en ouder ervaart 49% dat de werkdruk de afgelopen periode is toegenomen
- De groep medewerkers tussen de 35-59 jaar oud ervaart de werkdruk het vaakst als een probleem (32%). Van de medewerkers van 60 jaar en ouder ervaart een kwart (25%) dat de werkdruk een probleem is, gevolgd door de medewerkers van 34 jaar of jonger (24%). [Dit is een maatwerkvraag, voorgelegd aan een beperkt aantal scholen].

Leeftijd 60 jaar en ouder

- Medewerkers van 60 jaar en ouder scoren gemiddeld hoger op sociale veiligheid (7,6) dan de medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar (7,5).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder durven meer voor zichzelf op te komen (7,9) dan de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,7) en die van 34 jaar of jonger (7,6).
- Medewerkers van 60 jaar of ouder scoren gemiddeld genomen hoger op bevlogenheid (7,4) dan de medewerkers van 35-59 jaar (7,3) en de medewerkers die jonger zijn dan 35 (7,2).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder vinden hun werk vaker inspirerend (7,7) dan de medewerkers die jonger zijn dan 35 (7,6)
- Medewerkers van 60 jaar of ouder hebben vaker zin om 's ochtends aan het werk te gaan (6,8) dan de medewerkers in de andere leeftijdsgroepen (beide 6,6).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder geven minder vaak aan dat iemand achtergrond niet van invloed is op hoe men behandeld wordt (7,0) dan hun collega's in de leeftijdsgroepen van 35 t/m 59 jaar (7,2) en 34 jaar of jonger (7,3).
- De emotionele belasting in het werk wordt door medewerkers van 60 jaar en ouder het vaakst als (veel) te hoog ervaren (23%); 16% van de medewerkers t/m 34 jaar ervaren de emotionele belasting als (veel) te hoog en 21% van de medewerkers van 35 t/m 59 jaar.
- Medewerkers van 60 jaar en ouder komen vaker dan hun collega's in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar en 34 jaar of jonger in aanraking met pesten (respectievelijk 3,7% - 3,1% - 2,2%) en verbale agressie (10,6% - 8,9% - 7,0%), bedreiging/intimidatie (5,7% - 4,8% - 3,0%).

BIJLAGE 3

Vragenlijst hogescholen

Onderstaande verplichte InternetSpiegel-modules én verplichte sectormodules vormen de basis voor de sectorspecifieke vragenlijst die is voorgelegd aan de medewerkers van hogescholen die gebruik hebben gemaakt van InternetSpiegel.

Verplichte InternetSpiegel-modules

Bevlogenheid

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- Mijn werk inspireert me
- Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben
- Als ik 's ochtends wakker wordt, heb ik zin om aan het werk te gaan

Betrokkenheid

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- Ik ervaar problemen van <deze organisatie> als mijn eigen problemen
- <Deze organisatie> betekent veel voor mij
- Ik voel me thuis in <deze organisatie>

Sociale veiligheid

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

Op mijn werk durf ik mezelf te zijn

Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen

Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven

Herstelbehoefte

Antwoordcategorieën: Zeer mee eens - Mee eens – Niet mee eens/niet mee oneens – Mee oneens - Zeer mee oneens – Weet niet/geen ervaring

- Wanneer ik thuiskom van mijn werk ben ik volledig uitgeput
- Als ik thuiskom, moeten ze me even met rust laten
- Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen

Inclusiviteit

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- Ik ben tevreden over de maatregelen die <mijn opleiding/afdeling> neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit
- Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in < mijn opleiding/afdeling > behandeld wordt
- < Mijn opleiding/afdeling > bevordert een cultuur van gelijke kansen

Verplichte sectorspecifieke modules

Werkdruk

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- Ik heb voldoende tijd om mijn werk te doen
- Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privésituatie
- Ik kan mijn werkdruk goed bespreekbaar maken met mijn <leidinggevende>

Werkdruk, in het algemeen

Antwoordcategorieën: Veel te hoog – Te hoog – Goed – Te laag – Veel te laag – Weet niet/geen ervaring

- Ik vind mijn werkdruk in het algemeen...
- Ik ervaar de piekbelastingen in mijn werk als...
- Ik ervaar de emotionele belasting in mijn werk als...

Werkdruk, in de afgelopen twaalf maanden

Antwoordcategorieën: toegenomen – gelijk gebleven – afgenomen

- Mijn werkdruk is in de afgelopen twaalf maanden...
 - Vervolg vraag bij afgenomen: wat heeft je het meest geholpen? (open vraag)
 - Vervolg vraag toegenomen: wat is daar de belangrijkste oorzaak van? (open vraag)

Ongewenst gedrag

Kun je aangeven in welke mate je de afgelopen twaalf maanden in de werksituatie te maken hebt gehad met ongewenst gedrag dat tegen jou gericht was?

Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoordcategorieën: Ja, door collega's - Ja, door studenten- Ja, door externen - Nee

- Roddelen
- Pesten
- Discriminatie
- Ongewenste seksuele aandacht
- Verbale agressie
- Bedreiging of intimidatie
- Fysieke agressie/lichamelijk geweld

Ongewenst gedrag, vervolg

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door <organisatie > goed geregeld

Wervingskracht (eNPS)

Antwoordcategorieën: 0 - Zeker niet t/m 10 - Zeker wel

- Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden

Algehele tevredenheid

Antwoordcategorieën: 0 - Zeer slecht t/m 10 - Zeer goed

- Als u het werken bij <de organisatie> met een rapportcijfer zou waarderen, welk cijfer zou u dan geven?
- Niet-verplichte maatwerkbibliotheek met sectorspecifieke vragen
- Naast de verplichte modules heeft een organisatie ook de beschikking over een maatwerkbibliotheek. Voor de hogescholen zijn de volgende vragen/modules opgenomen in de maatwerkbibliotheek:

Samenwerking, vervolg

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- De samenwerking tussen onderwijsgevend personeel en ondersteunend personeel verloopt goed

Samenwerking, vervolg (selectie medewerkers faculteit)

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- De samenwerking tussen het onderwijs en het onderzoek verloopt goed
- De samenwerking tussen opleidingen binnen de faculteit verloopt goed

Samenwerking, vervolg (selectie medewerkers bestuursstaf en diensten)

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- De samenwerking tussen mijn afdeling en andere afdelingen van de bestuursstaf/centrale diensten verloopt goed

Kwaliteit van de hogeschool

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- Mijn hogeschool is gericht op de student
- Mijn hogeschool is gericht op kwaliteit
- ^ Mijn hogeschool geeft de ruimte om vernieuwingen gericht op kwaliteit door te voeren
- In mijn hogeschool is de kwaliteit van het onderwijs belangrijker dan (het volgen van) de regels

Kwaliteit van het onderwijsprogramma

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- De inhoud (het curriculum) van de opleidingen waarbij ik betrokken ben, is goed
- De kwaliteit van de opleidingen waarbij ik betrokken ben, is goed
- Er is een goede aansluiting tussen het onderwijs en de beroepspraktijk

Medezeggenschap

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- Ik heb er vertrouwen in dat mijn belangen als medewerker goed worden behartigd de opleidingscommissie
- Ik heb er vertrouwen in dat mijn belangen als medewerker goed worden behartigd deelraad
- Ik heb er vertrouwen in dat mijn belangen als medewerker goed worden behartigd de centrale medezeggenschapsraad

Werkdruk, vervolg

Antwoordcategorieën: Zeer mee oneens - Mee oneens – Niet mee eens/niet mee oneens - Mee eens - Zeer mee eens – Weet niet/geen ervaring

- Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem

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:



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond

