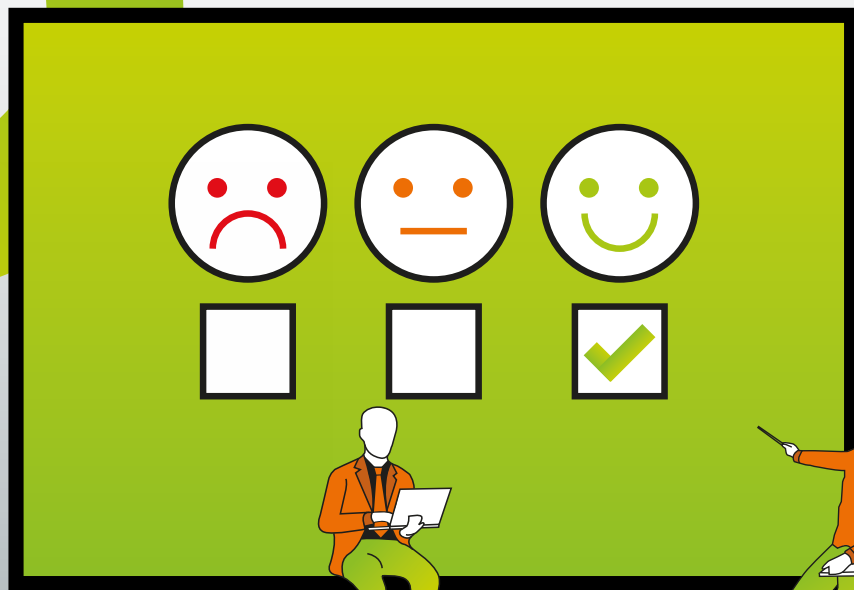


HYBRIDE DOCENTEN IN HET HBO

ANALYSE OP BASIS VAN HET WERKONDERZOEK 2022



Colofon

Het onderzoek is in opdracht van Zestor uitgevoerd door Venster voor medewerkers.

Auteurs: Sil Vrielink en Tessa Janssen

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.

Juni 2024

INHOUD

1 INTRODUCTIE 4

2 WELZIJN EN WERKDruk 5

3 DETERMINANTEN VOOR WERKGERELATEERD WELZIJN 10

Bijlage 1 **TABELLEN 12**

1 INTRODUCTIE

Docenten in het beroepsonderwijs vervullen een belangrijke rol in de voorbereiding van studenten op de arbeidsmarkt. Dat geldt zowel voor het mbo als voor het hbo. Naast theoretische kennis wordt in het beroepsonderwijs daarom ook veel aandacht geschonken aan de beroepspraktijk waarin studenten na hun studie gaan werken. Om de brug te kunnen slaan tussen theorie en praktijk worden in het mbo en hbo veelvuldig *hybride docenten* ingezet. Het gaat daarbij om docenten die naast hun baan in het onderwijs ook nog een andere baan hebben, in de publieke sector, de zorg of het bedrijfsleven. In deze notitie gaan we nader in op de werkbeleving van hybride docenten in het hbo. We baseren ons daarbij op gegevens uit het *Werkonderzoek* van BZK¹.

Dit onderzoek betreft de grootste enquête onder medewerkers in de publieke sector. Het hbo maakt daar deel van uit. In 2022 hebben 2.114 medewerkers vanuit het hbo aan het onderzoek meegedaan, waarvan circa 1.100 docenten. In de enquête is aan alle respondenten gevraagd of zij naast hun baan in het hbo ook nog een andere betaalde baan hebben (bij de overheid of in een andere sector). Op grond van deze vraag zijn twee groepen docenten onderscheiden:

1. hybride docenten (met een combinatiebaan)
2. overige docenten (zonder combinatiebaan)

In het vervolg van deze notitie gaan we nader in op de werkbeleving van beide groepen docenten. De analyses zijn gebaseerd op 253 hybride docenten en 831 'overige' docenten².

1 Voor meer informatie verwijzen we naar het [Kernrapport Werkonderzoek 2022](#) van het ministerie van BZK.

2 Van 14 docenten is onbekend of zij een combinatiebaan hebben. Deze zijn meegenomen in de tabellen in de bijlage.

2 WELZIJN EN WERKDRUK

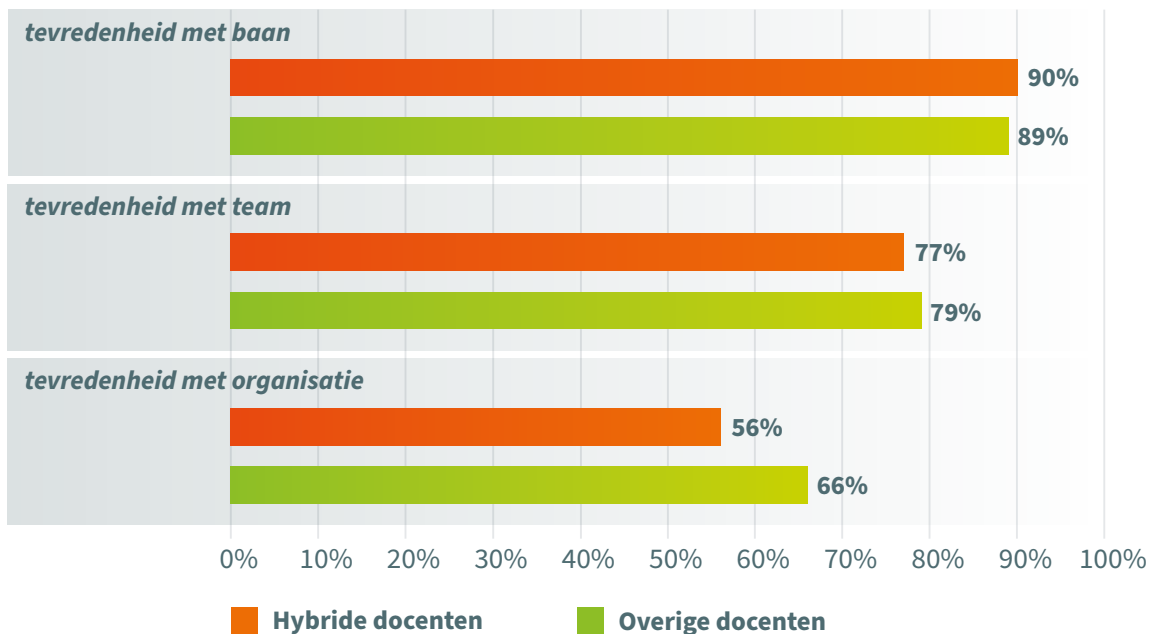
In opdracht van Zestor is in 2023 onderzoek gedaan naar welzijn en werkdruk van medewerkers in het hoger beroepsonderwijs (hbo)³. Hieruit kwam een redelijk positief beeld naar voren. Ondanks de hoge werkdruk zijn de meeste medewerkers (zeer) tevreden met hun baan (88%) en het team waarin zij werken (79%). Daarnaast zijn zij ook redelijk bevlogen over hun werk.

In deze paragraaf gaan we nader in op de werkbeleving onder hybride docenten. We kijken daarbij zowel naar de positieve aspecten van het werk (werktevredenheid, bevlogenheid, etc.) als de meer negatieve (werk- en regeldruk). In de analyse maken we daarbij systematisch onderscheid tussen hybride docenten en docenten zonder combinatiebaan.

Tevredenheid met de baan, het team en de organisatie

De meeste docenten in het hbo zijn tevreden met hun baan (89%) en met het team waarin zij werken (79%). Dat geldt zowel voor hybride docenten als voor docenten zonder combinatiebaan. Over de organisatie zijn docenten relatief minder tevreden dan over hun baan (zie Figuur 1). Dat geldt in het bijzonder voor hybride docenten. Circa 56% van de hybride docenten is tevreden of zeer tevreden met de organisatie. De rest is ontevreden of heeft geen uitgesproken mening over de hogeschool.

Figuur 1 Tevredenheid onder hbo-docenten, naar aantal dienstjaren (% [helemaal] mee eens)

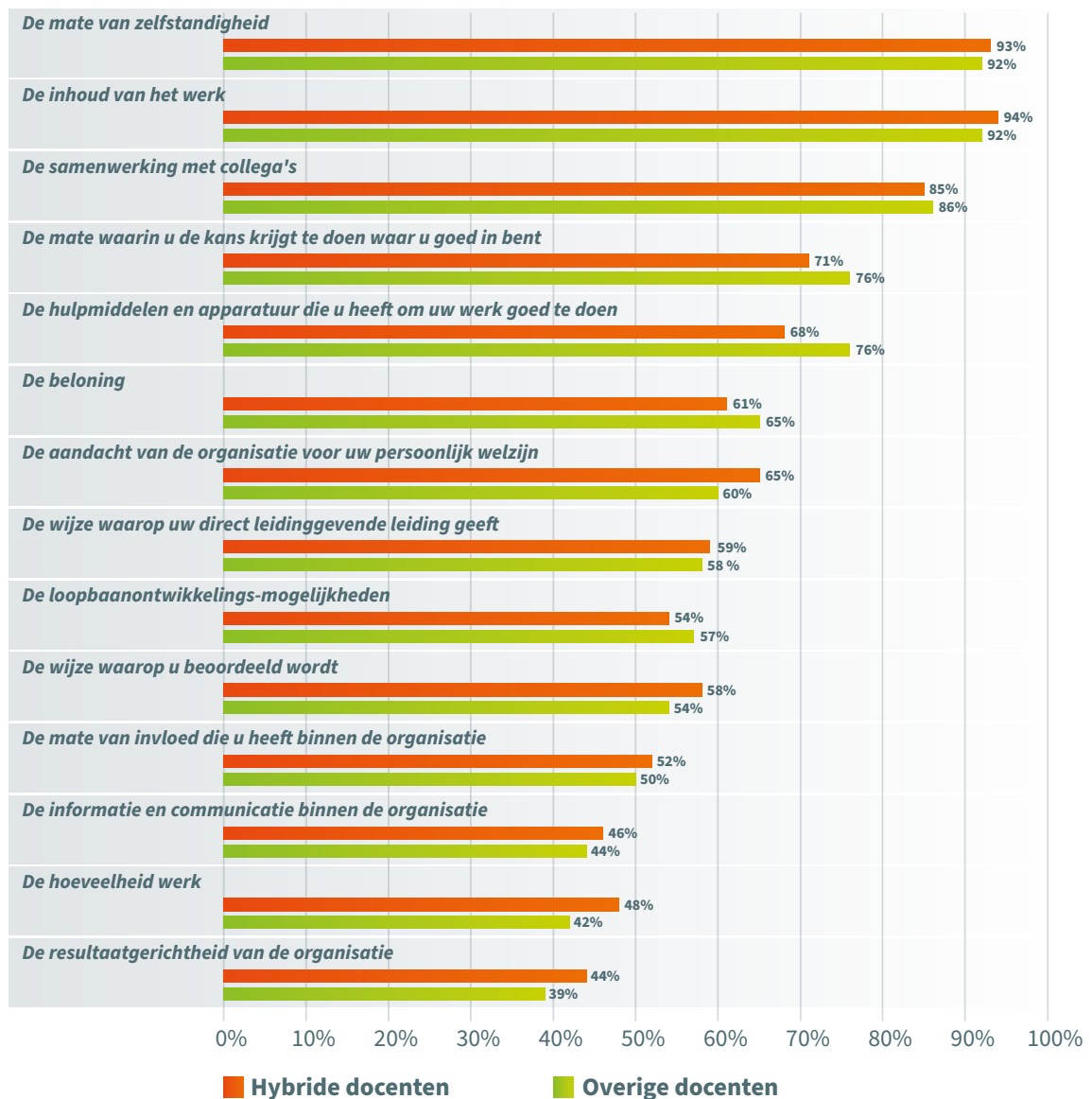


³ Zestor (2023) [Welzijn en werkdruk in het hbo](#). Den Haag.

Het meest tevreden zijn hybride docenten over de mate van zelfstandigheid (93%), de inhoud van het werk (94%) en de samenwerking met collega's (85% | Figuur 2). Daarnaast zijn hybride docenten ook redelijk tevreden over de mate waarin zij de kans krijgen om te doen waar zij goed in zijn (71%) en de hulpmiddelen en apparatuur die men heeft om het werk goed te doen (68%). Al valt wel op dat zij op deze twee punten iets minder tevreden zijn dan hun collega's zonder combinatiebaan.

Het minst tevreden zijn hybride docenten over de resultaatgerichtheid van de organisatie, de hoeveelheid werk en de informatie en communicatie binnen de organisatie.

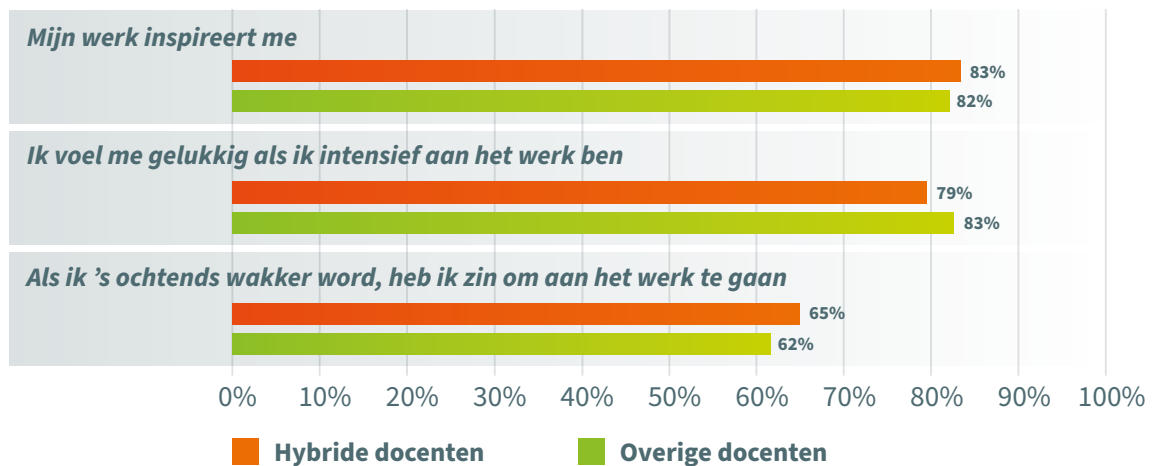
Figuur 2 Tevredenheid onder hbo-docenten met diverse aspecten van het werk (% [helemaal] mee eens)



Betrokken & bevlogen

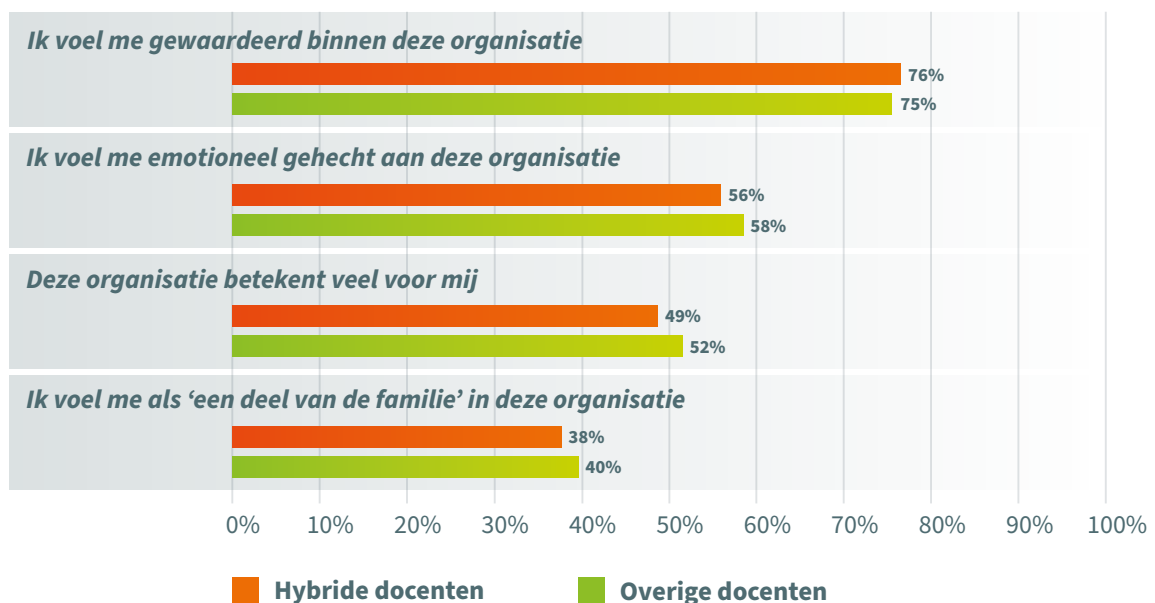
Hybride docenten zijn niet alleen tevreden met hun baan, maar ook zeer bevlogen over hun werk (zie Figuur 3). Circa 80% van de hybride docenten geeft in het Werkonderzoek aan dat het werk hen inspireert en dat zij zich gelukkig voelen als ze intensief aan het werk zijn. Daarnaast heeft 65% zin om aan het werk te gaan als ze 's ochtends wakker worden. De bevlogenheid onder hybride docenten ligt hiermee op een vergelijkbaar niveau als andere docenten.

Figuur 3 Bevlogenheid onder hbo-docenten (% [helemaal] mee eens)



De betrokkenheid van hybride docenten bij de organisatie valt gemiddeld genomen wat lager uit dan de bevlogenheid over hun vak. De meeste hybride docenten (76%) voelen zich wel gewaardeerd binnen de organisatie, maar de binding met de organisatie valt over het algemeen wat lager uit (zie Figuur 4). Circa 56% van de hybride docenten voelt zich emotioneel gehecht aan de organisatie en 49% geeft in de enquête aan dat de organisatie veel voor hen betekent. Onder de overige docenten liggen deze percentages een fractie hoger.

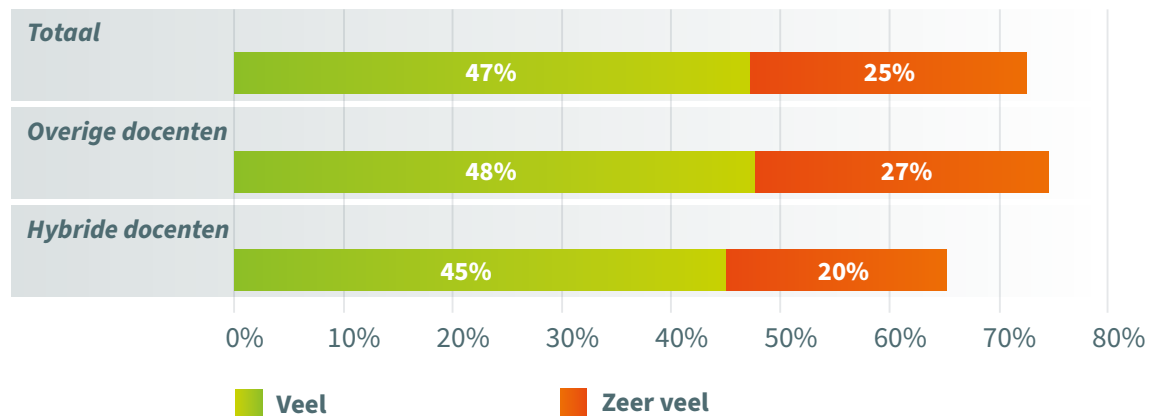
Figuur 4 Betrokkenheid bij organisatie – hbo-docenten (% [helemaal] mee eens)



Werk- en regeldruk

Uit eerder onderzoek is bekend dat de werkdruk in het onderwijs vrij hoog is, vooral onder leraren en docenten. Ruim 70% van alle docenten in het hbo ervaart veel of zeer veel werkdruk (zie Figuur 5). Onder hybride docenten ligt dit aandeel met 65% wat lager dan onder docenten die geen combinatiebaan hebben.

Figuur 5 Ervaren werkdruk onder hbo-docenten, naar aantal dienstjaren (% veel of heel veel)

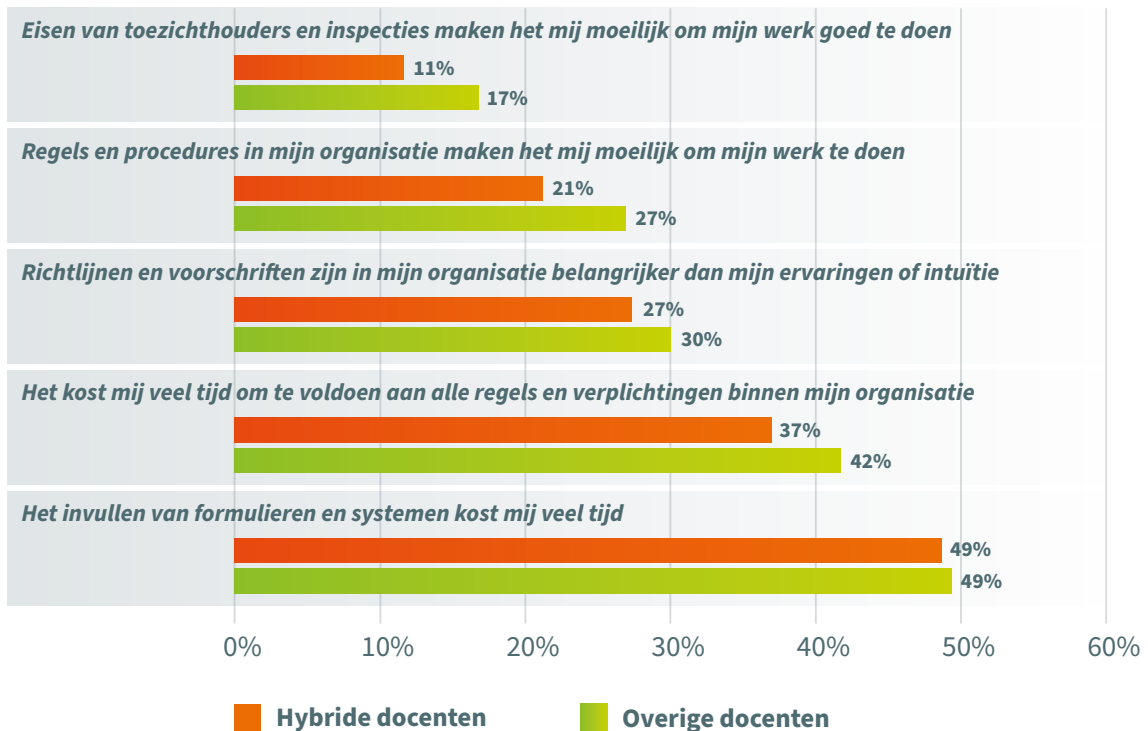


Naast werkdruk, vormt ook *regeldruk* een stressfactor in het onderwijs⁴. Aan respondenten zijn hierover in het Werkonderzoek vijf stellingen voorgelegd. Deze geven inzicht in de tijd die men kwijt is om aan regels en verplichtingen te voldoen en de mate waarin regels het werk belemmeren. Figuur 6 laat zien dat docenten vooral hinder ondervinden van ‘knellende’ regels en administratieve verplichtingen. Het invullen van formulieren en systemen kost hen (naar eigen zeggen) veel tijd en hetzelfde geldt voor het voldoen aan alle regels en verplichtingen in de organisatie.

Daarbij valt op dat hybride docenten relatief minder regeldruk ervaren dan docenten zonder combinatiebaan. 49% van de hybride docenten geeft aan dat het invullen van formulieren hen veel tijd kost, en 37% stelt dat het veel tijd kost om te voldoen aan alle regels en verplichtingen van de organisatie. Daarnaast is 21% van de hybride docenten van mening dat regels en procedures het moeilijk maken om hun werk te doen.

⁴ Vrielink & Janssen (2023). [Welzijn en werkdruk in het hbo](#). Zestor: Den Haag.

Figuur 6 Ervaren regeldruk onder hbo-docenten (%)

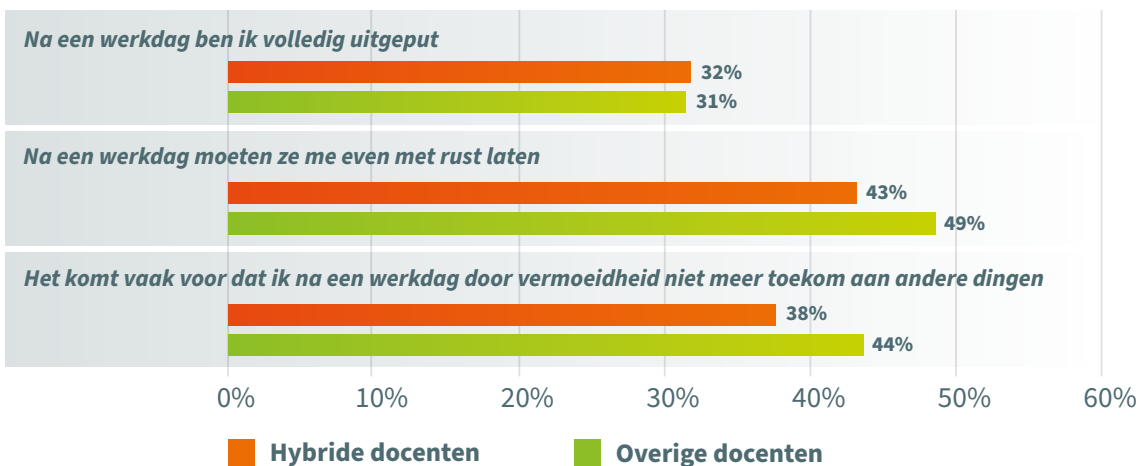


Mentale uitputting

Uit onderzoek naar werkdruk en welzijn in het hbo is bekend dat de ervaren werk- en regeldruk een negatief effect hebben op het werkgerelateerde welzijn van medewerkers. Het vergroot de kans op werkstress en mentale uitputting en leidt tot minder bevoegenheid. Dit geldt zowel voor hybride docenten als voor ‘gewone’ docenten (zie Figuur 7).

Daarbij moet worden opgemerkt dat de mentale uitputting onder hybride docenten wel wat lager ligt dan onder docenten zonder combinatiebaan. Ongeveer één derde van alle hybride docenten geeft aan na een werkdag volledig uitgeput te zijn en 43% wil na een werkdag even met rust gelaten worden.

Figuur 7 Mentale uitputting onder hbo-docenten (%)



3 DETERMINANTEN VOOR WERKGERELATEERD WELZIJN

Uit voorgaande analyses komt een gemêleerd beeld naar voren over de werkbeleving van hybride docenten. Ondanks de hoge werkdruk zijn de meeste docenten wel tevreden met hun baan en bevlogen over hun vak. De tevredenheid over de organisatie is onder hybride docenten echter relatief laag en ook de betrokkenheid bij de organisatie is minder dan onder 'gewone' docenten.

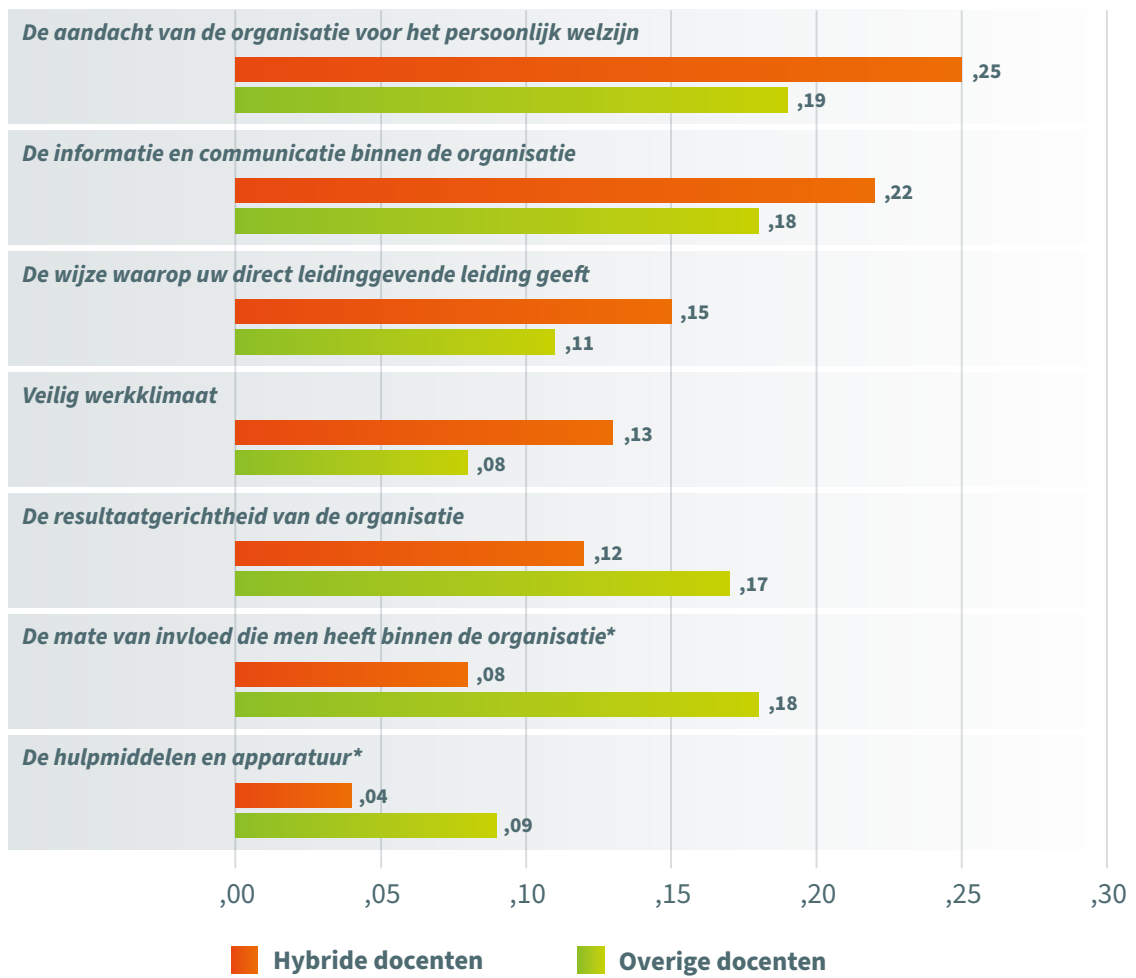
Om na te gaan welke factoren van invloed zijn op het werkgerelateerde welzijn van hybride docenten, is een aantal verdiepende analyses uitgevoerd, waarbij vooral is gekeken naar de tevredenheid met de organisatie. Met behulp van regressieanalyse is onderzocht welke factoren hierop van invloed zijn en in hoeverre deze verschillen tussen hybride docenten en andere docenten.

Uit de analyse blijkt dat de tevredenheid met de organisatie in sterke mate wordt bepaald door de aandacht voor het persoonlijk welzijn en de informatie en communicatie binnen de organisatie. Dit geldt zowel voor hybride docenten als voor hun collega's zonder combinatiebaan (zie Figuur 8). Daarnaast spelen ook andere factoren een rol, zoals:

- de wijze van leidinggeven
- het werkklimaat
- de resultaatgerichtheid van de organisatie
- de mate van invloed die men heeft in de organisatie
- de hulpmiddelen en apparatuur die men heeft om het werk goed te doen

Naarmate docenten meer tevreden zijn over deze aspecten van het werk, beoordelen zij de organisatie ook beter. Opmerkelijk is daarbij wel dat het belang van genoemde factoren tussen beide groepen docenten uiteenloopt. Voor hybride docenten zijn aandacht voor het persoonlijk welzijn, de wijze van leidinggeven en een sociaal veilig werkklimaat meer bepalend voor de tevredenheid met de organisatie dan voor andere docenten (zie Figuur 8). Omgekeerd spelen de resultaatgerichtheid en de mate van invloed (zeggenschap) bij hen een minder grote rol. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de twee groepen docenten verschillend aankijken tegen de hogeschool waar zij werken. Voor hybride docenten spelen de mate van zeggenschap en de beschikbare apparatuur geen rol van betekenis, maar de aandacht voor het persoonlijk welzijn, de informatie en communicatie en de wijze van leidinggeven des te meer. Dit betekent dat een 'one-size-fits-all' aanpak niet werkt om de binding met de hogeschool te vergroten. Een gedifferentieerde aanpak is van belang, waarbij ingespeeld wordt op de verschillende docentgroepen.

Figuur 8 Determinanten voor tevredenheid met organisatie, naar 'type' docent (bèta coëfficiënten)*



* Voor hybride docenten zijn de met een asterisk (*) gemarkeerde items niet significant.

BIJLAGE 1

TABELLEN

Op basis van gegevens uit het Werkonderzoek 2022 presenteren we in deze bijlage een overzicht van de samenstelling van beide respondentgroepen (hybride docenten vs. 'overige' docenten). We richten ons daarbij op enkele persoons- en baankenmerken. In de tabellen presenteren we de gewogen percentages en de ongewogen responsaantallen.

Uit de tabellen blijkt dat de samenstelling van beide groepen docenten verschilt. Hybride docenten zijn gemiddeld wat ouder, vaker man, wonen relatief vaker in het westen van het land, hebben een iets ander opleidingsprofiel en hebben logischerwijs vaker een deeltijdbaan in het hbo.

Tabel 1 Samenstelling hbo-docenten naar geslacht (%)

	HYBRIDE DOCENT	OVERIGE	TOTAAL
Man	52%	40%	43%
Vrouw	48%	60%	57%
Totaal (n)	253	831	1098

Tabel 2 Samenstelling hbo-docenten naar leeftijdsklasse (%)

	HYBRIDE DOCENT	OVERIGE	TOTAAL
< 35 jaar	14%	17%	17%
35-44 jaar	25%	29%	28%
45-54 jaar	31%	26%	27%
55+	30%	28%	29%
Totaal (n)	253	831	1098

Tabel 3 Samenstelling hbo-docenten naar migratieachtergrond (%)

	HYBRIDE DOCENT	OVERIGE	TOTAAL
Nederlandse achtergrond	79%	83%	82%
Niet-westerse migratieachtergrond	6%	6%	6%
Westerse migratieachtergrond	15%	11%	12%
Totaal (n)	253	831	1098

Tabel 4 Samenstelling hbo-docenten naar landdeel (%)

	HYBRIDE DOCENT	OVERIGE	TOTAAL
Noord-Nederland	10%	14%	13%
Oost-Nederland	20%	23%	22%
West-Nederland	49%	42%	44%
Zuid-Nederland	21%	21%	21%
Totaal (n)	253	831	1098

Tabel 5 Samenstelling hbo-docenten naar opleidingsrichting (%)

	HYBRIDE DOCENT	OVERIGE	TOTAAL
Algemeen	2%	2%	2%
Onderwijs	15%	20%	19%
Vormgeving, kunst, talen en geschiedenis	25%	13%	16%
Journalistiek, gedrag en maatschappij	10%	15%	14%
Recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening	14%	18%	17%
Wiskunde, natuurwetenschappen	4%	7%	6%
Informatica	1%	2%	2%
Techniek, industrie en bouwkunde	10%	8%	8%
Landbouw, diergeneeskunde en -verzorging	-	1%	1%
Gezondheidszorg en welzijn	13%	9%	10%
Dienstverlening	1%	3%	2%
Onbekend	4%	2%	3%
Totaal (n)	253	831	1098

Tabel 6 Samenstelling hbo-docenten naar aanstellingsomvang (%)

	HYBRIDE DOCENT	OVERIGE	TOTAAL
< 0,5 fte	34%	6%	13%
0,5 tot 0,8 fte	40%	51%	48%
0,8 tot 1 fte	9%	12%	11%
1 fte	17%	31%	28%
Totaal (n)	253	831	1098

Tabel 7 Samenstelling hbo-docenten naar type dienstverband (%)

	HYBRIDE DOCENT	OVERIGE	TOTAAL
Vast	80%	85%	84%
Tijdelijk	19%	14%	16%
Onbekend	1%	-	-
Totaal (n)	253	831	1098

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

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

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



AOB Algemene Onderwijsbond

