

WERKBELEVING BIJ HOGESCHOLEN

BENCHMARK 2022-2023



Colofon

In deze rapportage presenteren we de uitkomsten van de medewerkersonderzoeken die door elf hogescholen zijn uitgevoerd met InternetSpiegel in de periode februari 2022 tot en met mei 2023. De benchmark is opgesteld door Stichting ICTU in opdracht van Zestor.

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

November 2023

INHOUD

SAMENVATTING 4

1 INLEIDING 10

2 WERKBELEVING IN HET HBO 12

- 2.1 Bevlogenheid 12
- 2.2 Betrokkenheid 14
- 2.3 Sociale veiligheid 16
- 2.4 Ongewenst gedrag 18
- 2.5 Inclusiviteit 22
- 2.6 Werkdruk 25
- 2.7 Herstelbehoefte 31
- 2.8 Wervingskracht 33
- 2.9 Algehele tevredenheid 35

BIJLAGE 1

Overzicht significante verschillen op basis van achtergrondkenmerken 36

BIJLAGE 2

Vragenlijst hogescholen 47

SAMENVATTING

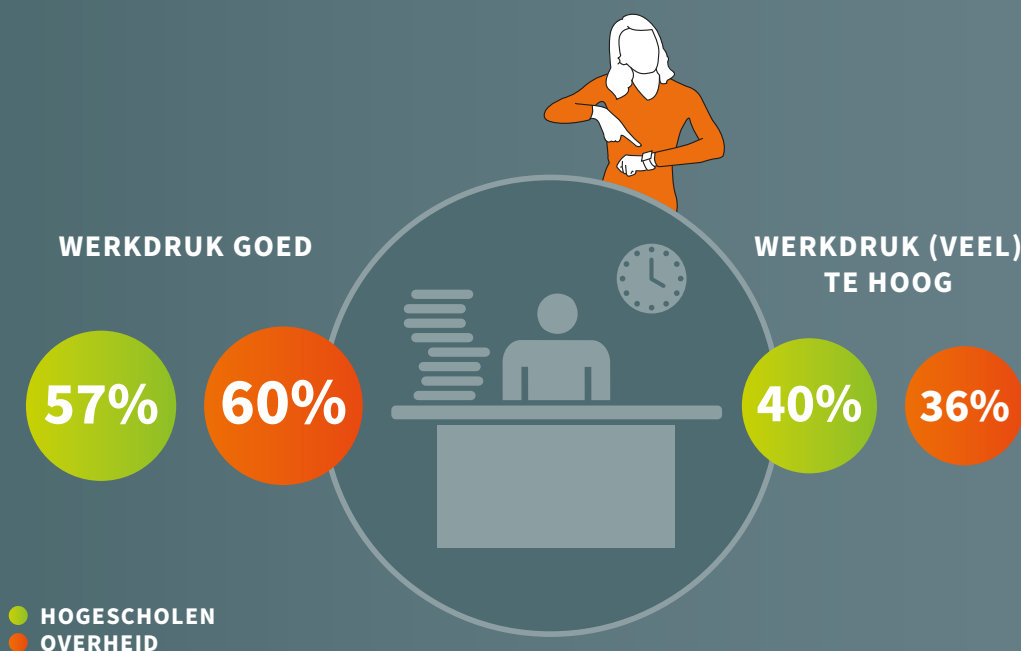
Tevreden, betrokken en bevlogen medewerkers

De resultaten van de medewerkersonderzoeken op de betreffende elf hogescholen laten zien dat de medewerkers in het algemeen tevreden, betrokken en bevlogen zijn. In vergelijking met de vorige benchmarkperiode (2020-2021) is de algehele tevredenheid van hogeschoolmedewerkers voor het werken bij de eigen organisatie gelijk gebleven. De hogeschoolmedewerkers zijn gemiddeld meer betrokken en bevlogen dan medewerkers in de benchmark Overheid. Ook scoren de medewerkers bij de hogescholen gemiddeld hoger op de eNPS dan de medewerkers bij de overheid.



Werkdruk en herstelbehoefte

De werkdruk blijft een aandachtspunt voor de hogescholen. Ruim de helft (57%) van de hogeschoolmedewerkers vindt de werkdruk goed. Dat betekent dat er nog een verbeterpotentieel ligt voor nog een aanzienlijk deel van de medewerkers. Dit wordt ondersteund door het gegeven dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk als goed ervaart lager ligt dan in de benchmark Overheid, waarin zes op de tien medewerkers aangeeft de werkdruk goed te vinden. Hetzelfde verschil zien we tussen het aandeel hogeschoolmedewerkers dat de werkdruk (veel) te hoog vindt (twee vijfde van de medewerkers) ten opzichte van het aandeel medewerkers in de benchmark Overheid (ruim één derde). In vergelijking met andere groepen medewerkers ervaren de medewerkers bij grote hogescholen, leidinggevendenden, medewerkers t/m 34 jaar en de vrouwelijke medewerkers hun werkdruk in het algemeen vaker als (veel) te hoog.



De uitkomsten op het gebied van werkdruk sluiten aan bij de herstelbehoefte op hogescholen. Het gevoel van vermoeidheid en uitputting bij hogeschoolmedewerkers is relatief sterk aanwezig en ook meer aanwezig dan bij medewerkers binnen de benchmark Overheid. De herstelbehoefte is gemiddeld het sterkst bij het onderwijzend personeel, vrouwelijke medewerkers en medewerkers met een niet-leidinggevende functie.

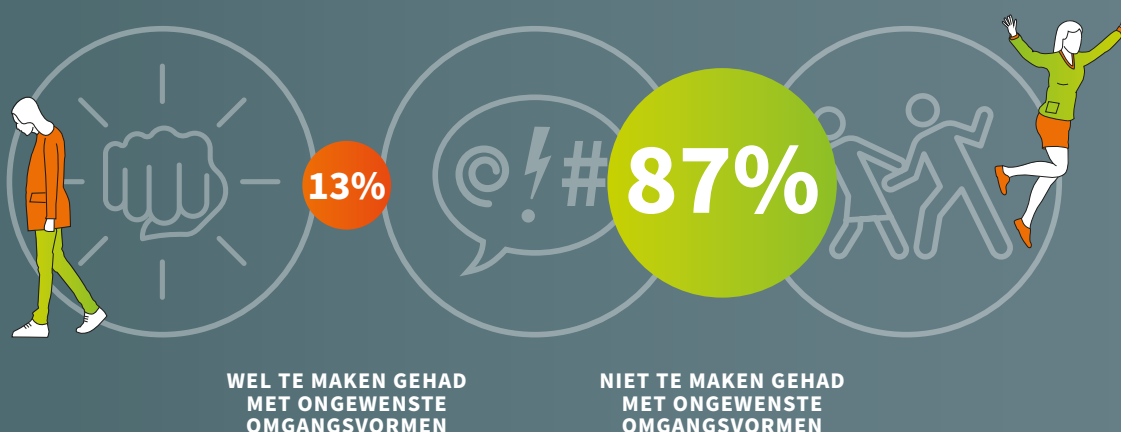
Sociale veiligheid

Op het gebied van sociale veiligheid geven medewerkers de hogescholen een ruim voldoende en dat wijkt vrijwel niet af van de benchmark Overheid. Het merendeel van de hogeschoolmedewerkers durft op het werk zichzelf te zijn of voor zichzelf op te komen. 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, hoewel dat bijna driekwart zich hierin veilig voelt, achter bij de andere twee aspecten die van belang zijn voor het gevoel van sociale veiligheid. Het ondersteunend personeel ervaart een sterker gevoel van sociale veiligheid dan het onderwijzend personeel. Ook bij leidinggevenden en mannelijke medewerkers is het gevoel van sociale veiligheid groter.



Ongewenst gedrag

Dertien procent van de medewerkers bij de hogescholen heeft in het afgelopen jaar in de werksituatie zelf te maken gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag. De meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag binnen de hogescholen is verbale agressie. Bedreiging/intimidatie en discriminatie komen hierna het meest voor binnen de hogescholen. Medewerkers bij grote hogescholen hebben vaker met vorm(en) van ongewenst gedrag (exclusief roddelen) te maken gehad dan medewerkers bij kleine hogescholen. Hetzelfde geldt voor het onderwijzend personeel en vrouwelijke medewerkers.



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 ruim één tiende van de hogeschoolmedewerkers van mening dat hun organisatie onvoldoende aandacht besteedt aan inclusiviteit.

Medewerkers werkzaam op grote hogescholen ervaren in sterkere mate een gevoel van inclusiviteit dan de medewerkers op de kleine hogescholen. Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld minder hoog op inclusiviteit dan het ondersteunend personeel en leidinggevenden ervaren de organisatie gemiddeld genomen sterker als een inclusieve organisatie dan de niet-leidinggevende medewerkers. Datzelfde geldt ook voor mannelijke medewerkers.



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 dan de medewerkers op grote hogescholen. Op kleine hogescholen heeft men het jaar voorafgaand aan het belevingsonderzoek minder vaak te maken gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag (door collega's/leidinggevenden, studenten en/of externen) dan op grote hogescholen. Wel hebben medewerkers bij kleine hogescholen er vaker mee te maken dat er over hen geroddeld wordt dan medewerkers bij grote hogescholen.

Medewerkers bij grote hogescholen hebben vaker dan de medewerkers bij kleine hogescholen te maken met discriminatie en verbale agressie. Op grote hogescholen ervaren medewerkers een sterkere mate van inclusiviteit dan bij kleine hogescholen. Verder zien we dat medewerkers op grote hogescholen hun werkdruk in het algemeen vaker als (veel) te hoog ervaren dan medewerkers bij kleine hogescholen. Ook de piekbelastingen in het werk ervaren medewerkers bij grote hogescholen vaker als (veel) te hoog dan medewerkers bij de kleine hogescholen en hetzelfde geldt voor de emotionele belasting in het werk.

Wel zien we dat op grote hogescholen de eNPS hoger is dan op kleine hogescholen. Ook geven kleine hogescholen een lagere waardering voor het werken bij hun organisatie dan de medewerkers bij grote hogescholen. In die zin lijkt men wel meer tevreden op de grote hogescholen.

Ondersteunend versus onderwijzend personeel

Het onderwijzend personeel is meer bevlogen dan het ondersteunend personeel. Zij vinden het werk vaker inspirerend en hebben 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, sociaal veilig en ervaart minder werkdruk dan het onderwijzend personeel. Het onderwijzend personeel ervaart in het werk meer piekbelasting en emotionele belasting dan het ondersteunend personeel. Het ondersteunend personeel is vaker een promotor van de organisatie dan het 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 pesten, discriminatie en verbale agressie. Het onderwijzend personeel heeft vaker dan het ondersteunend personeel er mee te maken gehad dat over hen geroddeld werd.

Leidinggevenden versus niet-leidinggevenden

In het algemeen oordelen leidinggevenden positiever over de aspecten betrokkenheid, bevlogenheid, 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, maar zij hebben wel meer de ervaring dat ze het onderwerp werkdruk goed bespreekbaar kunnen maken met de eigen leidinggevende. Leidinggevenden ervaren de werkdruk minder vaak als een probleem dan niet-leidinggevenden. Ook ervaren zij minder vaak piekbelastingen in het werk.

Mannen versus vrouwen

Een opvallende uitkomst is dat mannelijke medewerkers van de hogescholen over de hele linie een positievere werkbeleving hebben dan vrouwelijke medewerkers. Mannen ervaren meer betrokkenheid, inclusiviteit en sociale veiligheid. Vrouwelijke medewerkers ervaren dat zij minder tijd hebben om hun werk goed te doen dan mannen. In lijn daarmee ervaren vrouwen vaker dat de werkdruk problematisch is en ervaren ze een sterkere mate van herstelbehoefte. Vrouwelijke medewerkers zijn verder vaker in aanraking gekomen met ongewenste omgangsvormen dan mannen. Ongewenste seksuele aandacht komt vaker voor bij vrouwen dan bij 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.

Jonge versus oudere medewerkers

Jonge medewerkers zijn over het algemeen minder bevlogen dan oudere medewerkers. Zij voelen zich minder gelukkig in het werk dan oudere medewerkers. Jonge medewerkers komen vaker dan hun oudere collega's in aanraking met ongewenste seksuele aandacht. Ook ervaren zij meer dat er over hen geroddeld wordt. Jonge medewerkers ervaren hun werkdruk in het algemeen minder vaak (veel) te hoog dan oudere medewerkers. En zij vinden vaker dat de werkdruk goed bespreekbaar is met hun leidinggevenden.

Verder is te zien dat deze groep medewerkers vaker een promotor is van de organisatie, dan de oudere medewerkers en dat zij een hogere waardering geven voor het werken bij hun organisatie.

1 INLEIDING

In de cao-hbo is afgesproken dat hogescholen elke twee jaar een medewerkersonderzoek uitvoeren. Voor het hbo is hiervoor aangesloten bij de aanbesteding van het medewerkersonderzoek InternetSpiegel.

Een benchmark in opbouw

Dit is het tweede benchmarkrapport op basis van de Internetspiegel. In de periode 2022-2023 hebben elf hogescholen gebruik gemaakt van InternetSpiegel. In totaal hebben 12.601 medewerkers van deze elf hogescholen deelgenomen aan het medewerkersonderzoek. De onderzoeksdata van deze elf hogescholen zijn samengevoegd tot een totaalbestand. De komende jaren zal de vergelijkbaarheid sterker worden, als meer hogescholen zich aansluiten.

Over InternetSpiegel

InternetSpiegel is een gedegen medewerkersonderzoek, waarbij gewerkt wordt met gevalideerde, wetenschappelijk en praktisch bewezen vragenlijsten, inclusief benchmarks. InternetSpiegel is een onderdeel van het programma Venster voor medewerkers. Dit programma is een initiatief vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken. Het programma is ondergebracht bij Stichting ICTU en via een Europese aanbesteding belegd bij marktpartij Effectory. De voornaamste taak van het programma is het bevorderen van goed werkgeverschap én het bijdragen aan het werkgeluk van medewerkers. Hiervoor worden verschillende methoden ingezet, waarvan InternetSpiegel er één is.

[Meer informatie over de Internetspiegel vind je hier.](#)

Vergelijking met sector Openbaar Bestuur & Veiligheid

Om de resultaten van de elf hogescholen in perspectief te kunnen plaatsen vergelijken we deze, daar waar mogelijk, met de benchmark Openbaar Bestuur & Veiligheid (verder genoemd: benchmark Overheid). De benchmark Overheid bestaat uit vragenlijstgegevens van medewerkers werkzaam bij gemeenten, provincies, veiligheidsregio's, regionale samenwerkingen, ministeries, uitvoeringsorganisaties, zelfstandige bestuursorganen en overige overheidsorganisaties in de sector Openbaar Bestuur & Veiligheid en wordt maandelijks bijgewerkt met nieuwe resultaten van medewerkersonderzoeken met InternetSpiegel. Deze benchmark Overheid is alleen beschikbaar voor de InternetSpiegel-modules.¹ De in deze rapportage gebruikte benchmark Overheid is van juli 2023 en bestaat uit ruim 100.000 medewerkers.

¹ Zie in bijlage 2 welke modules behoren bij de standaard van InternetSpiegel en welke modules speciaal (in overleg met Zestor en vertegenwoordigers vanuit de sector) voor de hogescholen zijn ontwikkeld.

Vergelijking tussen diverse groepen medewerkers

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

Bij de analyse tussen groepen medewerkers is de volgende indeling aangehouden:

- medewerkers van kleine hogescholen (< 5.000 studenten) en grote hogescholen (> 5.000 studenten)
- onderwijzend personeel en ondersteunend personeel
- leidinggevend en niet-leidinggevend medewerkers
- medewerkers in de leeftijdsgroepen t/m 34 jaar oud, 35 t/m 59 jaar en 60 jaar en ouder
- mannelijke medewerkers en vrouwelijke medewerkers

Representativiteit

In deze rapportage presenteren we de uitkomsten van de medewerkersonderzoeken die door elf hogescholen zijn uitgevoerd met InternetSpiegel in de periode februari 2022 tot en met mei 2023. Dit rapport biedt een overkoepelend beeld van de werkbeleving van medewerkers van die elf hogescholen.

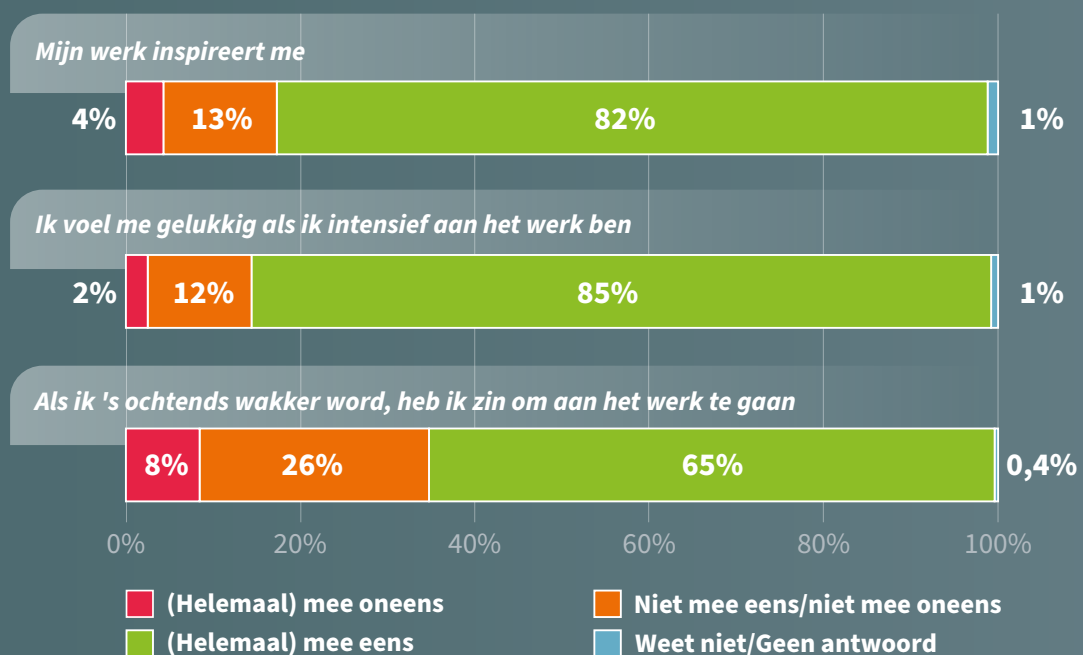
Bij enkele hoofdstukken zijn de resultaten gebaseerd op minder dan elf hogescholen. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend, maar hebben vooral te maken met de wijze waarop binnen individuele onderzoekstrajecten keuzes zijn gemaakt. Indien de resultaten op minder dan elf hogescholen betrekking hebben, wordt dit vermeld in een voetnoot.

2 WERKBELEVING BIJ HOGESCHOLEN

2.1 Bevlogenheid

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

De bevlogenheid van hogeschoolmedewerkers is hoger dan de bevlogenheid van medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (7,4 - 7,3).



Hogeschoolmedewerkers vinden hun werk inspirerend (82%) en zijn gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (85%). Zin om 's ochtends aan het werk te gaan, heeft 65% van de hogeschoolmedewerkers.

Uitsplitsingen bevlogenheid

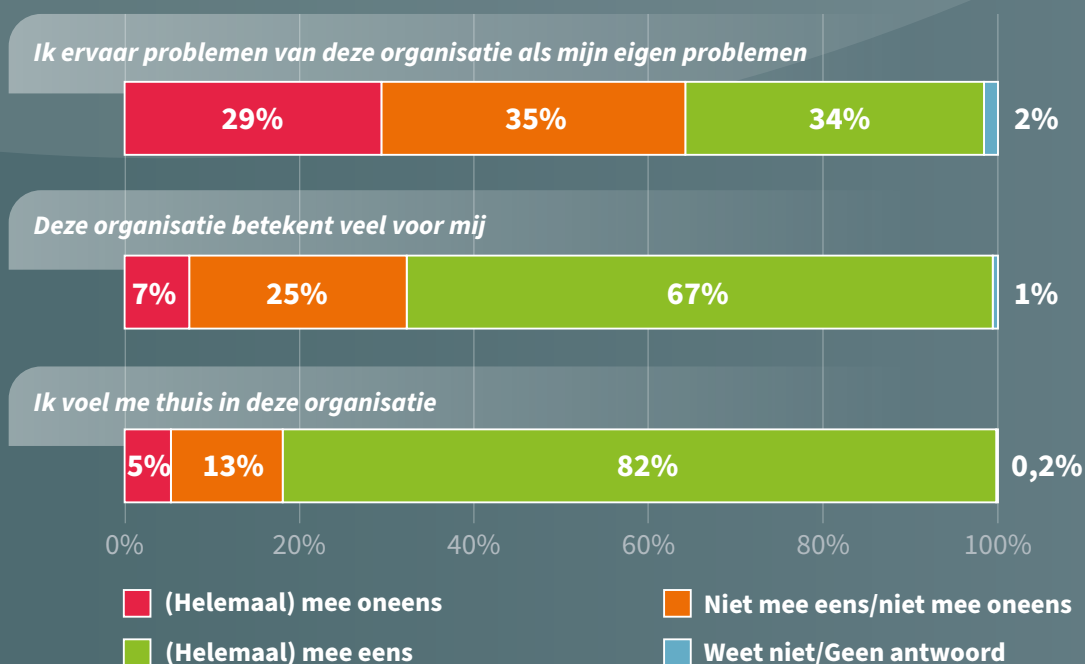
- Hogeschoolmedewerkers werkzaam op kleine hogescholen zijn gemiddeld meer bevlogen dan die op grote hogescholen (7,5 - 7,3). Op kleine hogescholen vindt men het werk vaker inspirerend (7,8 - 7,6), voelt men zich gelukkiger als men intensief aan het werk is (7,9 - 7,7) en heeft men vaker zin om in de ochtend aan het werk te gaan (6,9 - 6,7).
- Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld hoger op bevlogenheid dan het ondersteunend personeel (7,4 - 7,2). Zij vinden het werk vaker inspirerend (7,8 - 7,3) en hebben bij het opstaan meer zin om te werken (6,8 - 6,6). Het onderwijzend personeel voelt zich in vergelijking met het ondersteunend personeel minder vaak gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (7,7 - 7,8).
- Medewerkers met een leidinggevende functie scoren hoger op bevlogenheid dan medewerkers zonder leidinggevende functie (7,8 - 7,3). Leidinggevend vinden hun werk vaker inspirerend (8,1 - 7,6), voelen zich gelukkiger als zij intensief aan het werk zijn (8,2 - 7,7) en hebben meer zin om 's ochtends aan het werk te gaan (7,2 - 6,7).
- Medewerkers t/m 34 jaar zijn over het algemeen minder bevlogen (7,2) dan medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,4) en medewerkers van 60 jaar en ouder (7,4). Zij voelen zich minder gelukkig in het werk als zij intensief aan het werk zijn (7,6) als dit vergeleken wordt met medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,8) en medewerkers van 60 jaar en ouder (7,8). Medewerkers t/m 34 jaar hebben 's ochtends als zij wakker worden minder vaak zin om aan het werk te gaan dan medewerkers van 35 t/m 59 jaar (6,6 - 6,7).
- Mannelijke medewerkers vinden het werk vaker inspirerend dan vrouwelijke medewerkers (7,6 - 7,5), maar zij voelen zich minder vaak gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (7,7 - 7,8).

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.²

Hogeschoolmedewerkers zijn in lichte mate meer betrokken dan medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (6,5 - 6,4).

² Tijdens deze benchmarkperiode 2022-2023 is de InternetSpiegel-module Betrokkenheid inhoudelijk gewijzigd. Twee kleine hogescholen en één grote hogeschool hebben gebruik gemaakt van de gewijzigde module. De resultaten van deze drie hogescholen zijn niet in deze rapportage opgenomen.



Het merendeel van de medewerkers voelt zich in ruime mate thuis binnen de organisatie (82%). Twee derde van de medewerkers (67%) 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; 34% van de hogeschoolmedewerkers ervaart dit als zodanig.

Uitsplitsingen betrokkenheid

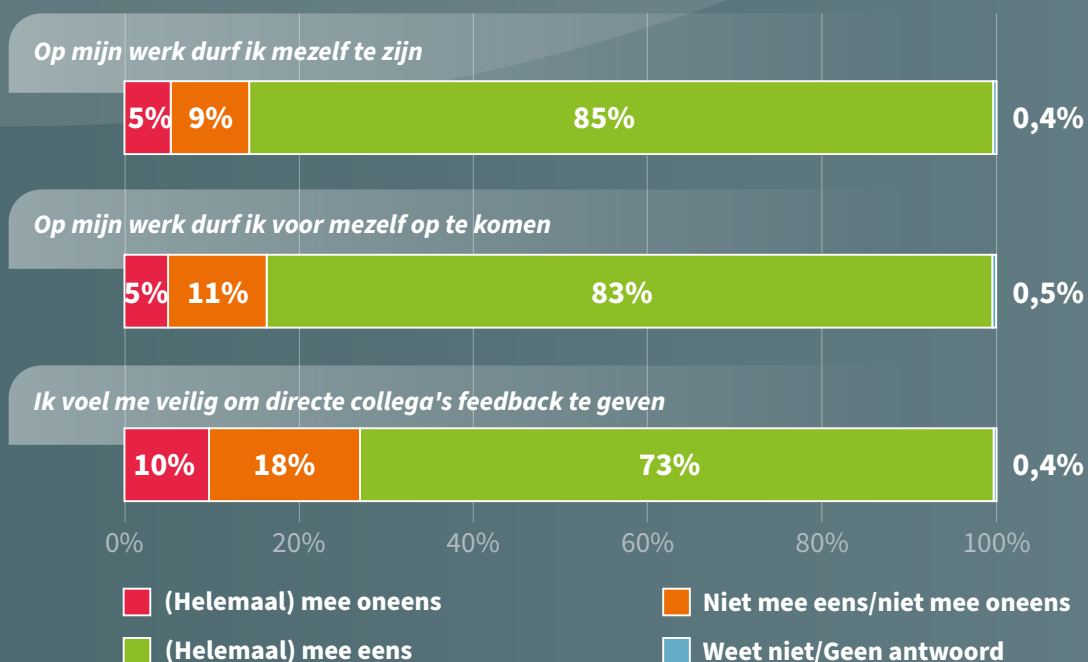
- Op kleine hogescholen betekent de organisatie vaker veel voor de medewerkers dan bij de grote hogescholen (7,1 - 6,8).
- Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld minder hoog op betrokkenheid dan het ondersteunend personeel (6,4 - 6,7). Het onderwijzend personeel voelt zich minder thuis in de organisatie (7,5 - 7,9), geeft minder vaak aan dat de hogeschool waar men werkt veel voor ze betekent (6,7 - 7,0) en ervaart problemen van de hogeschool in mindere mate als hun eigen probleem (5,0 - 5,2).
- Medewerkers met een leidinggevende functie zijn meer betrokken dan medewerkers zonder leidinggevende functie (7,0 - 6,5). Leidinggevendenden ervaren problemen van de organisatie vaker als hun eigen problemen (5,7 - 5,0), de organisatie betekent meer voor hen (7,2 - 6,8) en zij voelen zich vaker thuis in de organisatie (8,0 - 7,6).
- Medewerkers t/m 34 jaar geven minder vaak dan medewerkers van 35 t/m 59 jaar aan dat de organisatie veel voor hen betekent (6,6 - 6,9). Medewerkers t/m 34 jaar voelen zich meer thuis in de organisatie waar zij werkzaam zijn dan medewerkers van 60 jaar en ouder (7,7 - 7,4).
- Mannelijke medewerkers zijn gemiddeld meer betrokken dan vrouwelijke medewerkers (6,6 - 6,5). Mannen ervaren de problemen van de organisatie vaker als eigen problemen (5,3 - 5,0).

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 sociale veiligheid wijkt bij hogeschoolmedewerkers niet af van die van de medewerkers die werkzaam zijn binnen de overheid (7,6 - 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 en is daarmee lager dan bij de andere twee aspecten die van belang zijn voor een gevoel van sociale veiligheid bij medewerkers.



Uitsplitsingen Sociale veiligheid

- Medewerkers bij kleine hogescholen durven meer zichzelf te zijn (8,0 – 7,9) en voelen zich veiliger om collega's feedback te geven dan de medewerkers bij grote hogescholen (7,2 – 7,1).
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaart het onderwijzend personeel in mindere mate dan het ondersteunend personeel (7,5 - 7,6). Onderwijzend personeel durft minder zichzelf te zijn (7,8 – 7,9) en voelt zich minder veilig om collega's feedback te geven (7,0 – 7,2).
- Het gevoel van sociale veiligheid is bij leidinggevenden sterker dan bij medewerkers met een niet-leidinggevende functie (8,4 - 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 (8,0 – 7,1).
- Medewerkers t/m 34 jaar durven meer zichzelf te zijn dan de medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar (8,0 - 7,9). Medewerkers t/m 34 jaar durven op hun werk minder vaak voor zichzelf op te komen (7,6) dan medewerkers die 60 jaar en ouder zijn (7,8).
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaren mannelijke medewerkers in sterkere mate dan vrouwelijke medewerkers (7,9 - 7,4). Mannelijke medewerkers durven meer zichzelf te zijn (8,1 – 7,8), durven meer voor zichzelf op te komen (8,0 – 7,5) en voelen zich veiliger om collega's feedback te geven (7,5 – 6,9).

2.4 Ongewenst gedrag

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).

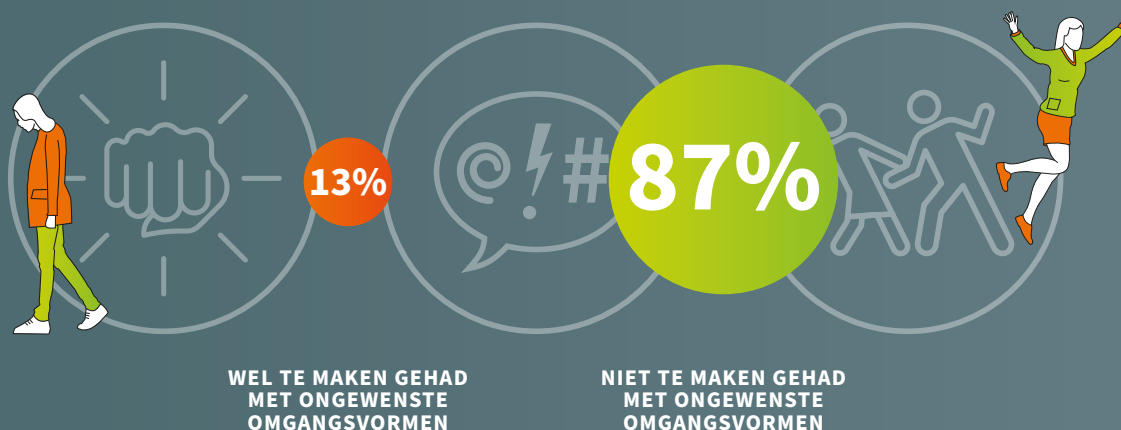
De module ongewenst gedrag gaat over of mensen op het werk geconfronteerd worden met verschillende vormen van ongewenst gedrag. Het betreft de persoonlijke ervaring van de medewerker in relatie tot ongewenste gedragingen van collega's (inclusief leidinggevenden), studenten en/of door externen. Ongewenste omgangsvormen passen niet in een veilige werkomgeving en hebben negatieve invloed op de werkbeleving van medewerkers.³

2.4.1 Te maken gehad met ongewenst gedrag

Aan de hogeschoolmedewerkers van de betreffende hogescholen is gevraagd in welke mate ze de afgelopen 12 maanden in de werksituatie te maken hebben 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.

Dertien procent van de medewerkers bij de hogescholen heeft in de afgelopen 12 maanden in de werksituatie zelf te maken gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag.

³ De in deze paragraaf beschreven resultaten over of men te maken heeft gehad met ongewenst gedrag zijn gebaseerd op gegevens van acht hogescholen. Het gaat om vier grote en vier kleine hogescholen. De geconstateerde verschillen tussen de diverse groepen medewerkers bij 'Uitsplitsingen slachtofferschap ongewenst gedrag' en 'Uitsplitsingen vormen van ongewenst gedrag' zijn eveneens gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van acht hogescholen.

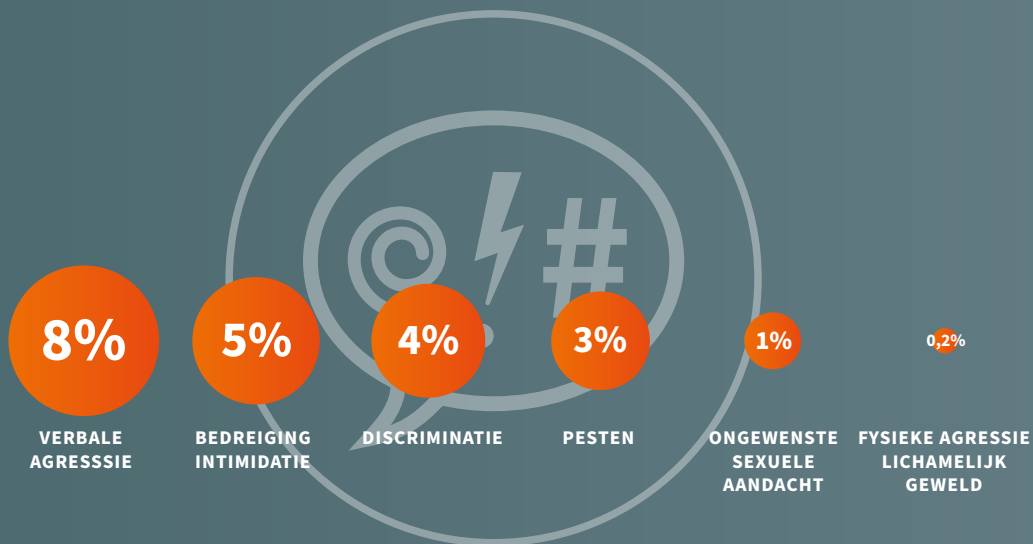


Uitsplitsingen ongewenst gedrag

- Medewerkers bij grote hogescholen hebben vaker te maken gehad met ongewenst gedrag dan medewerkers bij kleine hogescholen (14% - 9%).
- Het onderwijzend personeel heeft meer met vorm(en) van ongewenst gedrag te maken dan het ondersteunend personeel (14% - 12%).
- 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 dan hun mannelijke collega's (14% - 12%).

2.4.2 Vormen van ongewenst gedrag

Door de 1.239 hogeschoolmedewerkers die de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door internen en/of externen is aangegeven om welke vorm(en) van ongewenst gedrag het gaat.



De meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag binnen de hogescholen is verbale agressie: 8% van de medewerkers heeft hier in de afgelopen 12 maanden mee te maken gehad. Bedreiging/intimidatie (5%) en discriminatie (4%) komen hierna het meest voor binnen de hogescholen.

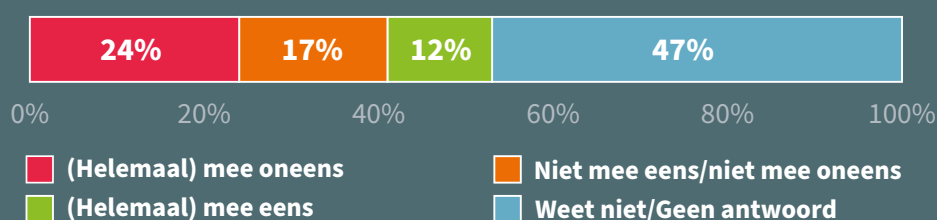
Uitsplitsingen vormen van ongewenst gedrag

- Medewerkers bij grote hogescholen zijn de afgelopen 12 maanden vaker dan medewerkers bij kleine hogescholen in aanraking gekomen met discriminatie (4% - 3%) en verbale agressie (8% - 6%).
- Het onderwijzend personeel is de afgelopen 12 maanden vaker dan ondersteunend personeel in aanraking gekomen met pesten (4% - 3%), discriminatie (4% - 3%) en verbale agressie (9% - 7%).
- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie zijn de afgelopen 12 maanden vaker in aanraking gekomen met pesten dan leidinggevendenden (3% - 1%).
- Medewerkers van 34 jaar of jonger komen vaker dan hun collega's in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar en 60 en ouder in aanraking met ongewenste seksuele aandacht (respectievelijk 2% - 1% - 0,5%).
- Vrouwelijke medewerkers zijn de afgelopen 12 maanden vaker in aanraking gekomen met ongewenste seksuele aandacht dan mannelijke medewerkers (1,4% - 0,8%).

2.4.3 Nazorg bij incidenten van ongewenst gedrag

Aan de hogeschoolmedewerkers is gevraagd of men van mening is dat de nazorg bij incidenten door de organisatie goed geregeld is. Voor deze rapportage is ervoor gekozen om in te zoomen op de groep medewerkers die daadwerkelijk te maken heeft gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag. Bij de uitsplitsing naar groepen is alleen gekeken naar verschillen tussen leidinggevende en niet-leidinggevende medewerkers.⁴

Antwoordverdeling stelling 'De nazorg van incidenten van ongewenst gedrag is door de organisatie goed geregeld' (selectie medewerkers die slachtoffer zijn van één of meerdere vormen van ongewenst gedrag, N=1.239)



Slechts 12% van de medewerkers die in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met ongewenst gedrag dat tegen hen gericht was, is van mening dat de nazorg bij incidenten goed geregeld is. Een kwart van deze medewerkers (24%) 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.

⁴ De in deze paragraaf beschreven resultaten over nazorg bij incidenten van ongewenst gedrag zijn gebaseerd op gegevens van acht hogescholen. Het gaat om vier grote en vier kleine hogescholen. De geconstateerde verschillen bij 'Uitsplitsingen nazorg bij incidenten van ongewenst gedrag' zijn eveneens gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van acht hogescholen.

Uitsplitsing nazorg bij incidenten van ongewenst gedrag

Leidinggevenden die zelf te maken hebben gehad met één 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 (28% - 11%).

2.4.4 Het roddelen als ongewenst gedrag

Hoewel roddelen niet bestempeld wordt als een vorm van ongewenst gedrag in vergelijkbare onderzoeken⁵ waarin het ongewenst gedrag jegens medewerkers van hogescholen of andere publieke organisatie onder de loep wordt genomen, is het wel een vorm van gedrag die storend kan zijn voor de betrokkenen. Om zicht te krijgen op de mate waarin er binnen de hogescholen geroddeld wordt, is hierover een vraag opgenomen in de sectorspecifieke module naar ongewenst gedrag.⁶

Bijna een kwart (23%) procent van de medewerkers bij hogescholen heeft in de afgelopen 12 maanden zelf wel eens te maken gehad met roddelen.

Uitsplitsingen roddelen als ongewenst gedrag

- Medewerkers bij kleine hogescholen hebben er vaker mee te maken dat er over hen geroddeld wordt dan medewerkers bij grote hogescholen (29% - 23%).
- Het onderwijzend personeel heeft er vaker dan het ondersteunend personeel mee te maken gehad dat er over hen geroddeld werd (25% - 21%).
- We zien hierin geen verschillen tussen leidinggevenden en medewerkers met een niet-leidinggevende functie.
- Medewerkers van 34 jaar of jonger hebben er vaker dan hun collega's in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar en 60 jaar en ouder mee te maken dat er over hen geroddeld wordt (respectievelijk 27% - 23% - 19%).
- We zien geen verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers.

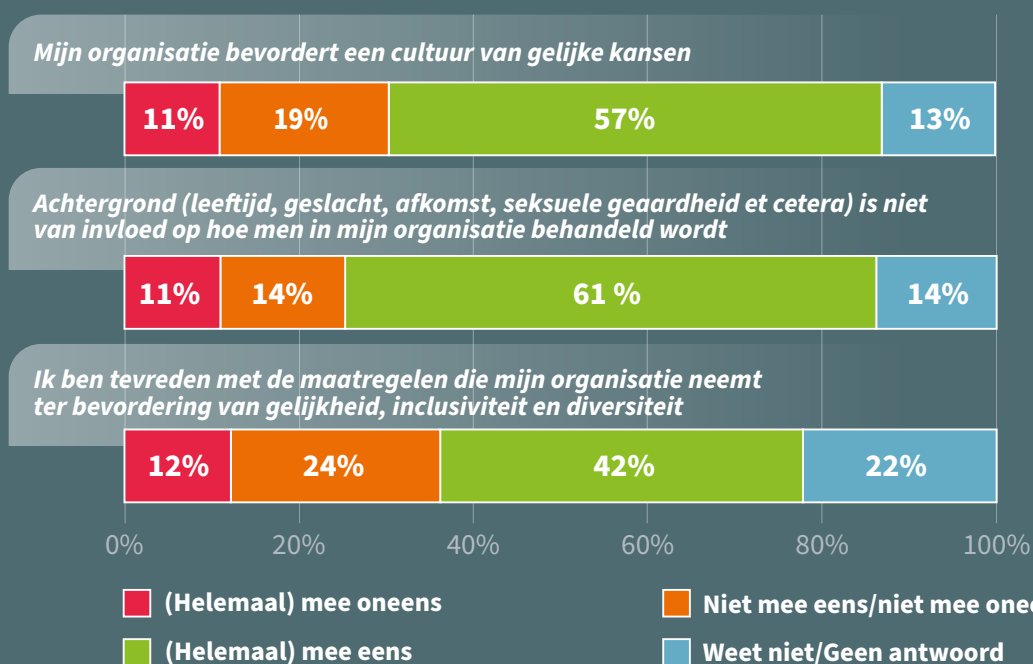
⁵ Zoals de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (CBS) of het Werkonderzoek 2022 (ICTU/BZK/OCW/CBS).

⁶ De in deze paragraaf beschreven resultaten over roddelen als ongewenst gedrag zijn gebaseerd op gegevens van acht hogescholen. Het gaat om vier grote en vier kleine hogescholen. De geconstateerde verschillen tussen de diverse groepen medewerkers bij 'Uitsplitsingen roddelen als ongewenst gedrag' zijn eveneens gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van acht hogescholen.

2.5 Inclusiviteit

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

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



Ongeveer één op de tien hogeschoolmedewerkers is van mening dat de organisatie geen cultuur van gelijke kansen bevordert (11%). Door 57% van de hogeschoolmedewerkers 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 (19%) of kunnen geen antwoord geven op de betreffende stelling (13%).

Eveneens 11% van de hogeschoolmedewerkers heeft het gevoel dat iemands achtergrond van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt. Zes op de tien hogeschoolmedewerkers (61%) zijn van mening dat de achtergrond van medewerkers niet van invloed is op hoe zij in de organisatie worden behandeld. De overige hogeschoolmedewerkers hebben hier geen uitgesproken mening over (14%) of kunnen geen antwoord geven op de betreffende stelling (14%).

Iets minder dan de helft van de hogeschoolmedewerkers heeft geen uitgesproken mening (24%) of kan geen antwoord geven (22%) 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 42% van de medewerkers die hierover wel tevreden is.

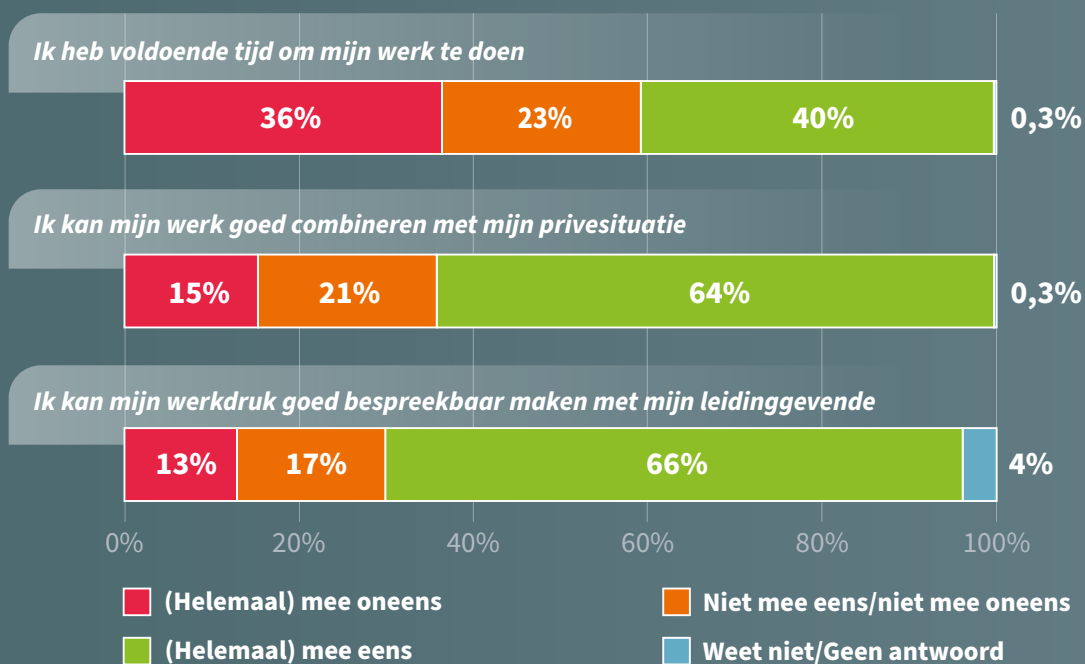
Uitsplitsingen inclusiviteit

- De medewerkers werkzaam op de grote hogescholen ervaren in sterkere mate een gevoel van inclusiviteit dan de medewerkers op de kleine hogescholen (6,6 - 6,5). Bij de grote hogescholen hebben de medewerkers sterker het gevoel dat de organisatie een cultuur bevordert van gelijke kansen (6,7 - 6,6).
- Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld minder hoog op inclusiviteit dan het ondersteunend personeel (6,4 - 6,9). Het onderwijzend personeel ervaart in mindere mate dat de achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) van medewerkers niet van invloed is op hoe men binnen de organisatie behandeld wordt (6,8 - 7,2), is minder tevreden over de mate waarin de hogeschool maatregelen neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,0 - 6,4) en vindt in mindere mate dat de hogeschool een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,5 - 6,9).
- Leidinggevenden ervaren de organisatie gemiddeld genomen sterker als een inclusieve organisatie dan de niet-leidinggevende medewerkers (7,3 - 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 - 6,1), vinden vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,6 - 6,9) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (7,5 - 6,6).
- Dat de achtergrond van medewerkers niet van invloed is op hoe men binnen de organisatie wordt behandeld, wordt in sterkere mate zo ervaren door medewerkers t/m 34 jaar dan door medewerkers van 60 jaar en ouder (7,1 - 6,8).

- Mannelijke medewerkers ervaren in sterkere mate een gevoel van inclusiviteit dan de vrouwelijke medewerkers (6,8 - 6,5). Mannelijke medewerkers geven vaker aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,3 - 6,1), vinden vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,2 - 6,8) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,9 - 6,6).

2.6 Werkdruk

Werkdruk is een situatie waarin 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 (66%) de werkdruk goed kan bespreken met zijn/haar leidinggevende, heeft 36% van de hogeschoolmedewerkers onvoldoende tijd om zijn/haar werk te doen. Daarbij is het voor 15% van de hogeschoolmedewerkers moeilijk om het werk te combineren met zijn/haar privésituatie.

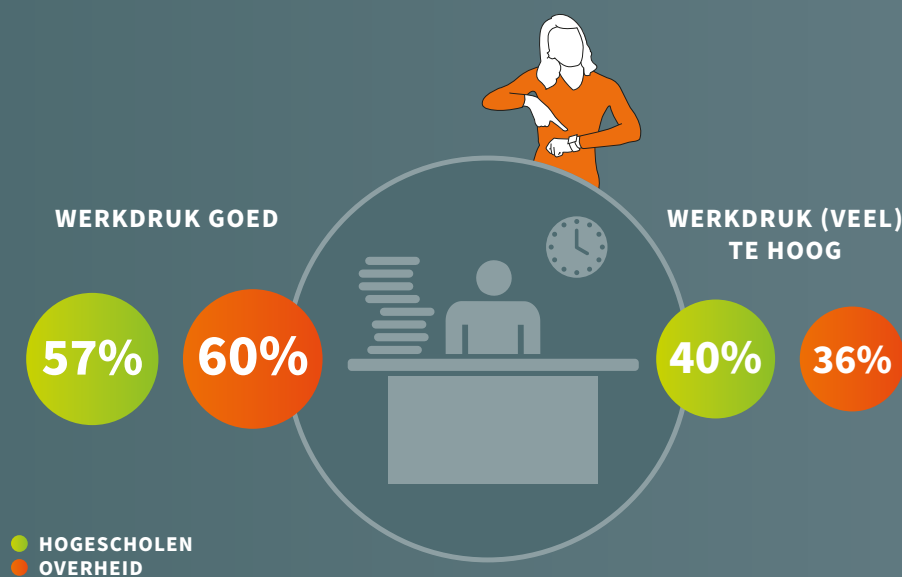
Uitsplitsingen werkdruk

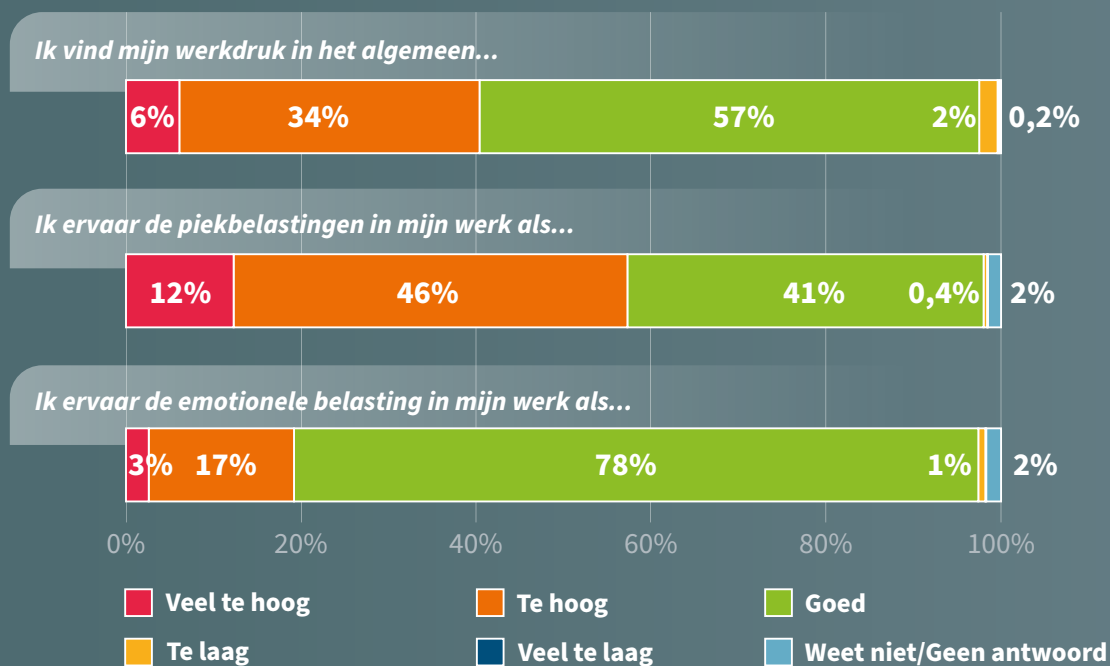
- Medewerkers bij grote hogescholen hebben minder tijd om hun werk goed te doen dan de medewerkers bij kleine hogescholen (5,0 – 5,3). Ook kunnen de medewerkers bij grote hogescholen hun werkdruk minder goed bespreekbaar maken met hun leidinggevende (6,8 – 7,0).
- Het onderwijzend personeel heeft vaker onvoldoende tijd om hun werk goed te doen dan het ondersteunend personeel (4,6 – 5,6). Ook kan het onderwijzend personeel het werk minder goed combineren met de privésituatie (6,2 – 7,1) en de werkdruk minder goed bespreekbaar maken met hun leidinggevende (6,6 – 7,2).

- Leidinggevendenden kunnen hun werk beter combineren met hun privésituatie dan niet-leidinggevende medewerkers (6,8 – 6,5). Ook geven de leidinggevendenden vaker aan dat zij de werkdruk goed bespreekbaar kunnen maken met hun eigen leidinggevende dan de niet-leidinggevende medewerkers (7,5 – 6,8).
- Medewerkers t/m 34 jaar ervaren in sterkere mate dat zij genoeg tijd hebben om hun werk te kunnen doen dan hun collega's van 35 t/m 59 jaar (5,2 - 4,9). Medewerkers t/m 34 jaar kunnen hun werk beter combineren met hun privésituatie dan de medewerkers in de leeftijdsgroep van 35-59 jaar (6,6 - 6,5) en zij vinden vaker dat de werkdruk goed bespreekbaar is met hun leidinggevendenden (7,0) dan de medewerkers van 35-59 jaar (6,8) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (6,8).
- Mannelijke medewerkers geven vaker aan dat zij voldoende tijd hebben om hun werk goed te doen dan vrouwelijke medewerkers (5,2 – 4,9).

2.6.1 Mate van werkdruk

Het aandeel hogeschoolmedewerkers dat zijn/haar werkdruk in het algemeen goed vindt (57%), is drie procentpunt lager dan bij de overheid (60%). Dat verschil zien we ook terug in het aandeel medewerkers met een (veel) te hoge werkdruk bij hogescholen; 40% van de medewerkers vindt de werkdruk daar (veel) te hoog, terwijl dit percentage bij de overheid 36% bedraagt.





Meer dan de helft van de hogeschoolmedewerkers (57%) ervaart de piekbelastingen als (veel) te hoog. De emotionele belasting in het werk is voor één op de vijf medewerkers (veel) te hoog (20%).

Bij een verdiepende analyse zien we dat 32% van de hogeschoolmedewerkers zowel de algemene werkdruk, de piekbelastingen en de emotionele belasting als goed ervaren. 13% van de hogeschoolmedewerkers ervaart de algemene werkdruk, de piekbelastingen en de emotionele belasting in het werk als (veel) te hoog.

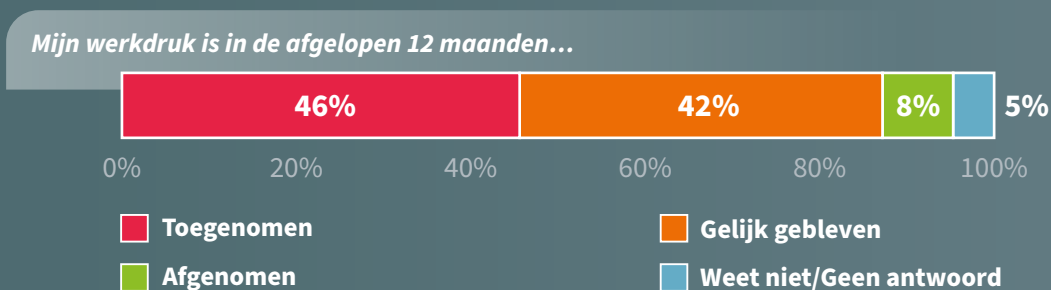
Uitsplitsingen mate van werkdruk

- Medewerkers bij grote hogescholen vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog dan medewerkers bij kleine hogescholen (41% - 37%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren medewerkers bij grote hogescholen vaker als (veel) te hoog dan medewerkers bij de kleine hogescholen (59% - 50%) en hetzelfde geldt voor de emotionele belasting in het werk (20% - 16%).
- In vergelijking met het ondersteunend personeel vindt het onderwijzend personeel vaker dat de werkdruk in het algemeen (veel) te hoog is (33% - 46%). Het onderwijzend personeel heeft meer te maken met piekbelastingen dan het ondersteunend personeel (67% - 46%). Ook ervaart het onderwijzend personeel een hogere emotionele belasting in het werk dan het ondersteunend personeel (20% - 18%).
- Leidinggevend vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (46% - 40%), maar zij ervaren minder vaak (veel) te hoge piekbelastingen dan de niet-leidinggevende medewerkers (51% - 59%).

- Ruim één derde (36%) van de medewerkers t/m 34 jaar vindt dat hun werkdruk in het algemeen (veel) te hoog is. Dit is een kleiner aandeel dan bij de medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar (42%) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (38%).
- De medewerkers t/m 34 jaar ervaren de piekbelastingen in het werk minder vaak (56%) als (veel) te hoog dan de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (59%), maar zij ervaren vaker piekbelasting dan de medewerkers van 60 jaar en ouder (55%).
- Voor 16% van de medewerkers t/m 34 jaar geldt dat zij de emotionele belasting in het werk als (veel) te hoog ervaren. Dit is minder dan bij de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (20%) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (19%).
- Mannelijke medewerkers vinden hun werkdruk in het algemeen minder vaak (veel) te hoog (38%) dan vrouwelijke medewerkers (42%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren mannelijk medewerkers minder vaak als (veel) te hoog dan vrouwelijke medewerkers (56% - 60%).

2.6.2 Toe- en afname van werkdruk

Aan medewerkers is gevraagd hoe zij hun werkdruk in de afgelopen 12 maanden hebben ervaren. Een belangrijke kanttekening bij de uitkomsten is dat de hogescholen op verschillende momenten in 2022 en 2023 hebben gemeten. De resultaten in dit hoofdstuk gaan daarom niet over dezelfde 12 maanden.



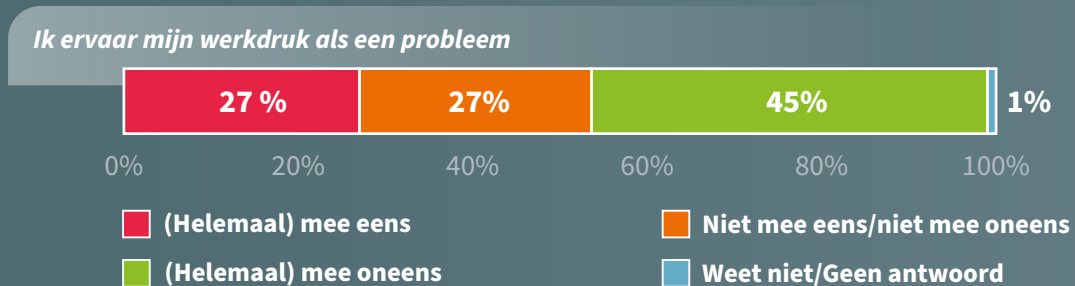
46% van de hogeschoolmedewerkers geeft aan dat hun werkdruk in de afgelopen 12 maanden is toegenomen. Ongeveer voor twee vijfde (42%) van de hogeschoolmedewerkers is de werkdruk in de afgelopen 12 maanden gelijk gebleven. Bij 8% van de hogeschoolmedewerkers is de werkdruk juist afgenomen. De overige hogeschoolmedewerkers (5%) hebben geen antwoord gegeven op deze vraag of hebben hier geen uitgesproken mening over.

Uitsplitsingen toe- en afname van werkdruk

- De medewerkers bij grote hogescholen ervaren vaker dat de werkdruk in de afgelopen 12 maanden is toegenomen dan de medewerkers bij kleine hogescholen (49% - 40%).
- Het onderwijzend personeel heeft minder vaak aangegeven dat de werkdruk in de afgelopen 12 maanden is toegenomen dan het ondersteunend personeel (46% - 51%).
- Er zijn hierin geen significante verschillen tussen leidinggevenden en niet-leidinggevende medewerkers.
- De groep medewerkers t/m 34 jaar ervaart het meest dat hun werkdruk de afgelopen 12 maanden is toegenomen (55%). Gevolgd door de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (48%). Van de groep medewerkers die 60 jaar en ouder zijn, ervaart 39% dat de werkdruk de afgelopen periode is toegenomen.
- Er zijn hierin geen significante verschillen tussen mannelijke medewerkers en vrouwelijke medewerkers.

2.6.3 Werkdruk als probleem

De in deze paragraaf beschreven resultaten over de niet verplichte maatwerkvraag 'Ik ervaar mijn werkdruk als een probleem' zijn gebaseerd op gegevens van negen hogescholen. Het gaat om vijf grote hogescholen en vier kleine hogescholen.⁷



Ongeveer een kwart (27%) van de medewerkers van de hogescholen ervaart hun eigen werkdruk als een probleem. Voor 45% van de medewerkers bij de betreffende hogescholen geldt dat zij hun werkdruk niet als een probleem ervaren. De overige medewerkers (27%) hebben hier geen uitgesproken mening over.

⁷ De geconstateerde verschillen tussen de diverse groepen medewerkers bij 'Uitsplitsingen werkdruk als probleem' zijn gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van de negen hogescholen die deze vraag hebben gebruikt in hun individuele medewerkersonderzoek.

Uitsplitsingen werkdruk als probleem

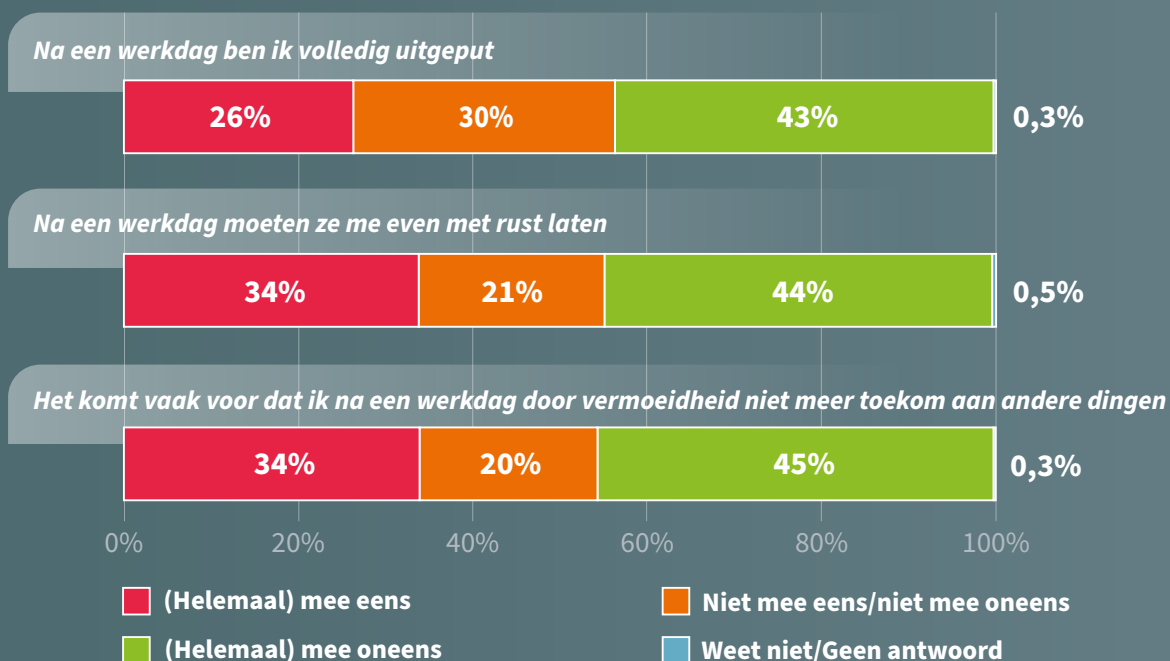
- Er zijn hierin geen significante verschillen tussen medewerkers van grote hogescholen en kleine hogescholen.
- Het onderwijzend personeel ervaart de werkdruk vaker als een probleem dan het ondersteunend personeel (33% - 20%).
- Leidinggevenden ervaren hun werkdruk minder vaak als een probleem dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (24% - 27%).
- Er zijn hierin geen significante verschillen gevonden tussen de medewerkers in de leeftijdsgroepen t/m 34 jaar, 35 t/m 59 jaar en 60 jaar en ouder.
- Er zijn hierin geen significante verschillen tussen mannelijke medewerkers en vrouwelijke medewerkers.

2.7 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 gemiddelde score is bij medewerkers van hogescholen lager dan die bij de overheid (5,4 – 5,8). Dit betekent dat het gevoel van vermoeidheid en uitputting bij de hogeschoolmedewerkers meer aanwezig is dan bij medewerkers binnen andere overheidssectoren.



Nagenoeg een kwart van de hogeschoolmedewerkers (26%) voelt zich na een werkdag volledig uitgeput. Daarnaast geeft 34% van de medewerkers aan dat zij na een werkdag even met rust gelaten willen worden en voor eveneens 34% 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 wel groter: 43% voelt zich na een werkdag niet volledig uitgeput, 44% heeft na een werkdag niet het gevoel dat zij met rust gelaten willen worden en bij 45% komt het niet vaak voor dat zij na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekomen aan andere dingen.

Uitsplitsingen herstelbehoefte

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

2.8 Wervingskracht

Medewerkers zijn de belangrijkste ambassadeurs van een organisatie, ook als het gaat om arbeidsmarktprofilering. Zij weten uit eigen ervaring hoe het is om ergens te werken. Het belang van goed werkgeverschap komt tot uiting in de mate waarin medewerkers hun werkgever aanbevelen aan derden. Om dit in kaart te brengen is in de sectorspecifieke vragenlijst van de hogescholen de eNPS-vraag 'Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij bekenden' opgenomen.⁸

Hogeschoolmedewerkers kunnen bij de eNPS-vraag op een schaal van 0 (zeker niet) tot en met 10 (zeker wel) aangeven in welke mate ze het hiermee eens zijn. Medewerkers die een 9 of 10 geven noemen we promotors. Zij zullen proactief en uiterst enthousiast over hun werkgever spreken (ambassadeurs). De groep medewerkers die een 7 of 8 geeft zijn de neutralen/passief tevreden medewerkers en medewerkers die van 0 tot en met 6 scoren op deze vraag noemen we criticasters. Met de antwoorden op de eNPS-vraag kan een score berekend worden (het verschil tussen het percentage promotors en het percentage criticasters). Deze score wordt uitgedrukt in een score tussen -100 en 100. Een positieve eNPS (score boven 0) wordt over het algemeen geïnterpreteerd als een goede score, aangezien er dan meer promotors dan criticasters zijn binnen de onderzochte groep.

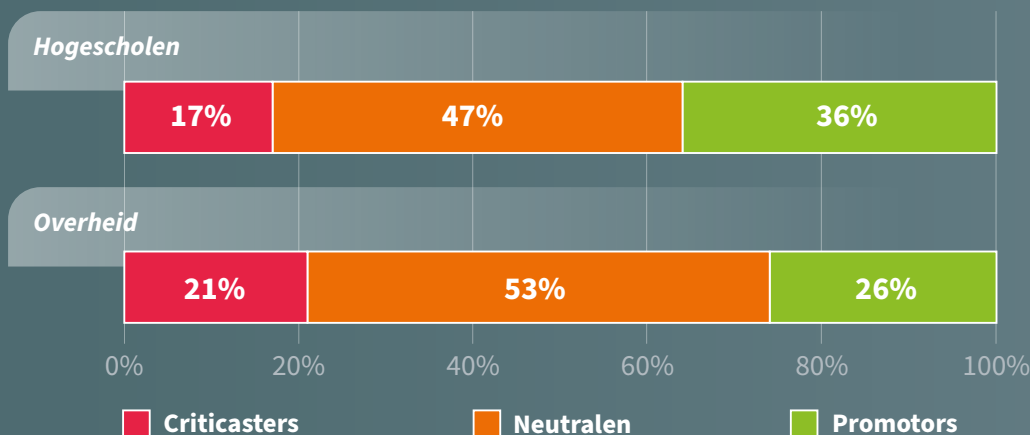
De medewerkers bij de hogescholen scoren gemiddeld hoger op de eNPS dan de medewerkers bij de overheid (18,8 – 5,4).

⁸ De in deze paragraaf beschreven resultaten over wervingskracht zijn gebaseerd op gegevens van negen hogescholen. Het gaat om zes grote hogescholen en drie kleine hogescholen. De geconstateerde verschillen tussen de diverse groepen medewerkers bij 'Uitsplitsingen wervingskracht' zijn eveneens gebaseerd op de antwoorden van de medewerkers van negen hogescholen.

Gemiddelde score eNPS (%)



eNPS-verdeling



Bij de hogescholen is 36% van de medewerkers te kwalificeren als promotors, 47% als neutralen en 17% als criticasters. Dit zorgt voor een gemiddelde eNPS bij de hogescholen van 18,8.

Bij de overheid geldt dat 26% van de medewerkers tot de promotors behoort, 53% tot de neutralen en 21% tot de criticasters. De eNPS-score bij de overheid is 5,4.

Uitsplitsingen wervingskracht

- Bij de grote hogescholen is een grotere groep medewerkers als promotor te kwalificeren dan bij de kleine hogescholen (36% - 29%). De eNPS bij de grote hogescholen is 19,9 en bij de kleine hogescholen gaat het om een score van 6,3.
- Het ondersteunend personeel behoort vaker tot de groep promotors dan het onderwijzend personeel (41% - 32%). De eNPS bij het ondersteunend personeel is 28,9 en bij het onderwijzend personeel 12,0.
- Leidinggevenden zijn vaker promotors dan medewerkers met een niet-leidinggevendefunctie (47% - 35%). De eNPS bij leidinggevenden is 36,9 en bij niet-leidinggevenden 17,9.
- Bij de leeftijdsgroep t/m 34 jaar zit een grotere groep promotors (37%) dan bij de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar (36%) en 60 jaar en ouder (33%). De eNPS van deze drie groepen bestaat uit respectievelijk 23,8, 19,2 en 13,0.
- Vrouwelijke medewerkers zijn vaker promotors dan mannelijke medewerkers (37% - 35%). De eNPS bij vrouwen is 21,9 en bij mannen bedraagt deze score 14,5.

2.9 Algehele tevredenheid

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

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



Uitsplitsingen algehele tevredenheid

- De medewerkers bij grote hogescholen geven een hogere waardering voor het werken bij hun organisatie dan de medewerkers bij kleine hogescholen (7,6 - 7,5).
- Het onderwijzend personeel geeft gemiddeld een lager rapportcijfer dan het ondersteunend personeel (7,5 - 7,7).
- Leidinggevendenden geven gemiddeld een hogere waardering dan de medewerkers met een niet-leidinggevende functie (7,8 - 7,6).
- Als gekeken wordt naar de verschillende leeftijdsgroepen geven de medewerkers t/m 34 jaar een hogere waardering voor het werken bij hun organisatie (7,7) dan de 35 t/m 59 jarigen (7,6) en die van 60 jaar en ouder (7,5).
- Het gemiddeld rapportcijfer dat door mannelijke medewerkers is gegeven, is lager dan het rapportcijfer van de vrouwelijke medewerkers (7,5 - 7,6).

BIJLAGE 1

Overzicht significante verschillen op basis van achtergrondkenmerken

In deze bijlage is een overzicht opgenomen van de geconstateerde significante verschillen tussen diverse groepen medewerkers bij de elf hogescholen die tijdens de benchmarkperiode 2022-2023 hebben deelgenomen aan InternetSpiegel.

Verschillen tussen kleine hogescholen en grote hogescholen

Kleine hogescholen

- Hogeschoolmedewerkers werkzaam op kleine hogescholen zijn gemiddeld meer bevlogen dan die op grote hogescholen (7,5 - 7,3). Op kleine hogescholen vindt men het werk vaker inspirerend (7,8 - 7,6), voelt men zich gelukkiger als men intensief aan het werk is (7,9 - 7,7) en heeft men vaker zin om in de ochtend aan het werk te gaan (6,9- 6,7).
- Op kleine hogescholen betekent de organisatie vaker veel voor de medewerkers dan bij de grote hogescholen (7,1 - 6,8).
- Medewerkers bij kleine hogescholen durven meer zichzelf te zijn (8,0 – 7,9) en voelen zich veiliger om collega's feedback te geven dan de medewerkers bij grote hogescholen (7,2 – 7,1).
- Medewerkers bij kleine hogescholen hebben minder vaak te maken gehad met ongewenst gedrag dan medewerkers bij grote hogescholen (9% - 14%).
- Medewerkers bij kleine hogescholen zijn de afgelopen 12 maanden minder vaak dan medewerkers bij grote hogescholen in aanraking gekomen met discriminatie (3% - 4%) en verbale agressie (6% - 8%).
- Medewerkers bij kleine hogescholen hebben er vaker mee te maken dat er over hen geroddeld wordt dan medewerkers bij grote hogescholen (29% - 23%).
- De medewerkers werkzaam op de kleine hogescholen ervaren in minder sterke mate een gevoel van inclusiviteit dan de medewerkers op de grote hogescholen (6,5 – 6,6). Bij de kleine hogescholen ervaren medewerkers in minder sterke mate het gevoel dat de organisatie een cultuur bevordert van gelijke kansen (6,6 – 6,7).
- Medewerkers bij kleine hogescholen hebben meer de tijd om hun werk goed te doen dan de medewerkers bij grote hogescholen (5,3 – 5,0). Ook kunnen de medewerkers bij kleine hogescholen hun werkdruk beter bespreekbaar maken met hun leidinggevende (7,0 – 6,8).
- Medewerkers bij kleine hogescholen vinden hun werkdruk in het algemeen minder vaak (veel) te hoog dan medewerkers bij grote hogescholen (37% - 41%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren medewerkers bij kleine hogescholen minder vaak als (veel) te hoog dan medewerkers bij de grote hogescholen (50% - 59%) en hetzelfde geldt voor de emotionele belasting in het werk (16% - 20%).
- Medewerkers bij kleine hogescholen komen door vermoeidheid vaker niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is dan medewerkers bij grote hogescholen (5,2 – 5,4).

- Bij de kleine hogescholen is een kleinere groep medewerkers als promotor te kwalificeren dan bij de grote hogescholen (29% - 36%). De eNPS bij de kleine hogescholen is 6,3 en bij de grote hogescholen gaat het om een score van 19,9.
- De medewerkers bij kleine hogescholen geven een lagere waardering (in de vorm van een rapportcijfer) voor het werken bij hun organisatie dan de medewerkers bij grote hogescholen (7,5 - 7,6)..

Grote hogescholen

- Hogeschoolmedewerkers werkzaam op grote hogescholen zijn gemiddeld minder bevlogen dan die op kleine hogescholen (7,3 - 7,5). Op grote hogescholen vindt men het werk minder vaak inspirerend (7,6 - 7,8), voelt men zich minder vaak gelukkig als men intensief aan het werk is (7,7 - 7,9) en heeft men minder vaak zin om in de ochtend aan het werk te gaan (6,7 - 6,9).
- Op grote hogescholen betekent de organisatie in mindere mate veel voor de medewerkers dan bij de kleine hogescholen (6,8 - 7,1).
- Medewerkers bij grote hogescholen durven minder zichzelf te zijn (7,9 - 8,0) en voelen zich minder veilig om collega's feedback te geven dan de medewerkers bij kleine hogescholen (7,1 - 7,2).
- Medewerkers bij grote hogescholen hebben vaker te maken gehad met ongewenst gedrag dan medewerkers bij kleine hogescholen (14% - 9%).
- Medewerkers bij grote hogescholen zijn de afgelopen 12 maanden vaker dan medewerkers bij kleine hogescholen in aanraking gekomen met discriminatie (4% - 3%) en verbale agressie (8% - 6%).
- Medewerkers bij grote hogescholen hebben er minder vaak vaker mee te maken dat er over hen geroddeld wordt dan medewerkers bij kleine hogescholen (23% - 29%).
- De medewerkers werkzaam op de grote hogescholen ervaren in sterkere mate een gevoel van inclusiviteit dan de medewerkers op de kleine hogescholen (6,6 - 6,5). Bij de grote hogescholen hebben meer medewerkers het gevoel dat de organisatie een cultuur bevordert van gelijke kansen (6,7 - 6,6).
- Medewerkers bij grote hogescholen hebben minder tijd om hun werk goed te doen dan de medewerkers bij kleine hogescholen (5,0 - 5,3). Ook kunnen de medewerkers bij grote hogescholen hun werkdruk minder goed bespreekbaar maken met hun leidinggevende (6,8 - 7,0).
- Medewerkers bij grote hogescholen vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog dan medewerkers bij kleine hogescholen (41% - 37%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren medewerkers bij grote hogescholen vaker als (veel) te hoog dan medewerkers bij de kleine hogescholen (59% - 50%) en hetzelfde geldt voor de emotionele belasting in het werk (20% - 16%).
- Medewerkers bij grote hogescholen komen door vermoeidheid minder vaak niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is dan medewerkers bij kleine hogescholen (5,4 - 5,2).
- Bij de grote hogescholen is een grotere groep medewerkers als promotor te kwalificeren dan bij de kleine hogescholen (36% - 29%). De eNPS bij de grote hogescholen is 19,9 en bij de kleine hogescholen gaat het om een score van 6,3.
- De medewerkers bij grote hogescholen geven een hogere waardering (in de vorm van een rapportcijfer) voor het werken bij hun organisatie dan de medewerkers bij kleine hogescholen (7,6 - 7,5).

Verschillen tussen onderwijzend en ondersteunend personeel

Onderwijzend personeel

- Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld hoger op bevlogenheid dan het ondersteunend personeel (7,4 - 7,2). Zij vinden het werk vaker inspirerend (7,8 – 7,3) en hebben bij het opstaan meer zin om te werken (6,8 – 6,6). Het onderwijzend personeel voelt zich in vergelijking met het ondersteunend personeel minder vaak gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (7,7 – 7,8).
- Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld minder hoog op betrokkenheid dan het ondersteunend personeel (6,4 - 6,7). Het onderwijzend personeel voelt zich minder thuis in de organisatie (7,5 – 7,9), geeft minder vaak aan dat de hogeschool waar men werkt veel voor ze betekent (6,7 – 7,0) en ervaart problemen van de hogeschool in mindere mate als hun eigen probleem (5,2 – 5,0).
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaart het onderwijzend personeel in mindere mate dan het ondersteunend personeel (7,5 - 7,6). Onderwijzend personeel durft minder zichzelf te zijn (7,8 – 7,9) en voelt zich minder veilig om collega's feedback te geven (7,0 – 7,2).
- Het onderwijzend personeel heeft meer met vorm(en) van ongewenst gedrag te maken dan het ondersteunend personeel (14% - 12%).
- Het onderwijzend personeel is de afgelopen 12 maanden vaker dan ondersteunend personeel in aanraking gekomen met pesten (4% - 3%), discriminatie (4% - 3%) en verbale agressie (9% - 7%).
- Het onderwijzend personeel heeft er vaker dan het ondersteunend personeel mee te maken gehad dat er over hen geroddeld werd (25% - 21%).
- Het onderwijzend personeel scoort gemiddeld minder hoog op inclusiviteit dan het ondersteunend personeel (6,4 - 6,9). Het onderwijzend personeel ervaart in mindere mate dat de achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) van medewerkers niet van invloed is op hoe men binnen de organisatie wordt behandeld (6,8 – 7,2), is minder tevreden over de mate waarin de hogeschool maatregelen neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,0 – 6,4) en vindt in mindere mate dat de hogeschool een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,5 – 6,9).
- Het onderwijzend personeel heeft vaker onvoldoende tijd om hun werk goed te doen dan het ondersteunend personeel (4,6 – 5,6). Ook kan het onderwijzend personeel het werk minder goed combineren met de privésituatie (6,2 – 7,1) en de werkdruk minder goed bespreekbaar maken met hun leidinggevende (6,6 – 7,2).
- In vergelijking met het ondersteunend personeel vindt het onderwijzend personeel vaker dat de werkdruk in het algemeen (veel) te hoog is (33% - 46%). Het onderwijzend personeel heeft meer te maken met piekbelastingen dan het ondersteunend personeel (67% - 46%). Ook ervaart het onderwijzend personeel een hogere emotionele belasting in het werk dan het ondersteunend personeel (20% - 18%).
- Het onderwijzend personeel ervaart de werkdruk vaker als een probleem dan het ondersteunend personeel (33% - 20%).

- Het onderwijzend personeel heeft meer herstelbehoefte na een werkdag dan het ondersteunend personeel (5,3 – 5,7). Zij voelen zich vaker volledig uitgeput na een werkdag (5,4 – 5,7) en willen na een werkdag vaker even met rust gelaten worden (5,2 – 5,6). Daarnaast komt het bij het onderwijzend personeel ook vaker voor dat men na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekomt aan andere dingen (5,2 - 5,7).
- Het onderwijzend personeel behoort minder vaak tot de groep promotors dan het ondersteunend personeel (32% - 41%). De eNPS bij het onderwijzend personeel is 12,0 en bij het ondersteunend personeel 28,9.
- Het onderwijzend personeel geeft gemiddeld een lagere waardering (in de vorm van een rapportcijfer) voor het werken bij hun organisatie dan het ondersteunend personeel (7,5 - 7,7).

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

- Medewerkers met een leidinggevende functie scoren hoger op bevlogenheid dan medewerkers zonder leidinggevende functie (7,8 - 7,3). Leidinggevenden vinden hun werk vaker inspirerend (8,1 - 7,6), voelen zich gelukkiger als zij intensief aan het werk zijn (8,2 - 7,7) en hebben meer zin om 's ochtends aan het werk te gaan (7,2 - 6,7).
- Medewerkers met een leidinggevende functie zijn meer betrokken dan medewerkers zonder leidinggevende functie (7,0 - 6,5). Leidinggevenden ervaren problemen van de organisatie vaker als hun eigen problemen (5,7 - 5,0), de organisatie betekent meer voor hen (7,2 - 6,8) en zij voelen zich vaker thuis in de organisatie (8,0 - 7,6).
- Het gevoel van sociale veiligheid is bij leidinggevenden sterker dan bij medewerkers met een niet-leidinggevende functie (8,4 - 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 (8,0 - 7,1).
- Medewerkers met een leidinggevende functie zijn de afgelopen 12 maanden minder vaak in aanraking gekomen met pesten dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (1% - 3%).
- Leidinggevenden die zelf te maken hebben gehad met één 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 (28% - 11%).
- Leidinggevenden ervaren de organisatie gemiddeld genomen sterker als een inclusieve organisatie dan de niet-leidinggevende medewerkers (7,3 - 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 - 6,1), vinden vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,6 - 6,9) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (7,5 - 6,6).
- Leidinggevenden kunnen hun werk beter combineren met hun privésituatie dan niet-leidinggevende medewerkers (6,8 - 6,5). Ook geven de leidinggevenden vaker aan dat zij de werkdruk goed bespreekbaar kunnen maken met hun eigen leidinggevende dan de niet-leidinggevende medewerkers (7,5 - 6,8).

- Leidinggevend vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (46% - 40%), maar zij ervaren minder vaak (veel) te hoge piekbelastingen dan de niet-leidinggevende medewerkers (51% - 59%).
- Leidinggevend ervaren hun werkdruk minder vaak als een probleem dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (24% - 27%).
- De herstelbehoefte bij leidinggevende medewerkers is lager dan bij medewerkers met een niet-leidinggevende functie (5,8 - 5,4). Leidinggevend zijn na een werkdag minder vaak volledig uitgeput dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (6,0 - 5,5), zij willen minder vaak even met rust gelaten worden na een werkdag (5,8 - 5,4) en zij komen door vermoeidheid minder vaak niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is (5,7 - 5,4).
- Leidinggevend zijn vaker promotors dan medewerkers met een niet-leidinggevende functie (47% - 35%). De eNPS bij leidinggevend is 36,9 en bij niet-leidinggevend 17,9.
- Leidinggevend geven gemiddeld een hogere waardering (in de vorm van een rapportcijfer) voor het werken bij hun organisatie dan de medewerkers met een niet-leidinggevende functie (7,8 - 7,6).

Niet-leidinggevend

- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie scoren lager op bevoegenheid dan medewerkers met een leidinggevende functie (7,3 - 7,8). Niet-leidinggevend vinden hun werk minder vaak inspirerend (7,6 - 8,1), voelen zich minder gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (7,7 - 8,2) en hebben minder zin om 's ochtends aan het werk te gaan (6,7 - 7,2).
- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie zijn minder betrokken dan leidinggevend (6,5 - 7,0). Niet-leidinggevende medewerkers ervaren problemen van de organisatie minder vaak als hun eigen problemen (5,0 - 5,7), de organisatie betekent minder sterk wat voor hen (6,8 - 7,2) en zij voelen zich minder vaak thuis in de organisatie (7,6 - 8,0).
- Het gevoel van sociale veiligheid is bij niet-leidinggevende medewerkers is minder sterk dan bij leidinggevend (7,5 - 8,4). Medewerkers met een niet-leidinggevende functie durven minder zichzelf te zijn (7,8 - 8,5), durven minder voor zichzelf op te komen (7,6 - 8,5) en voelen zich minder veilig om collega's feedback te geven (7,1 - 8,0).
- Medewerkers met een niet-leidinggevende functie zijn de afgelopen 12 maanden vaker in aanraking gekomen met pesten dan leidinggevend (3% - 1%).
- Niet-leidinggevende medewerkers die zelf te maken hebben gehad met één of meerdere vormen van ongewenst gedrag geven minder vaak dan de leidinggevend die ermee te maken hebben gehad aan dat de nazorg bij incidenten goed geregeld is (11% - 28%).

- Niet-leidinggevende medewerkers ervaren de organisatie gemiddeld genomen minder sterk als een inclusieve organisatie dan de leidinggevendenden (6,6 – 7,3). Niet-leidinggevende medewerkers geven minder vaak aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,1- 6,8), vinden minder vaak dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (6,9 – 7,6) en ervaren in minder sterke mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,6 – 7,5).
- Niet-leidinggevende medewerkers kunnen hun werk minder goed combineren met hun privé-situatie dan leidinggevendenden (6,5 – 6,8). De niet-leidinggevende medewerkers geven minder vaak aan dat zij de werkdruk goed bespreekbaar kunnen maken met hun eigen leidinggevende dan leidinggevendenden (6,8 – 7,5).
- Niet-leidinggevende medewerkers vinden hun werkdruk in het algemeen minder vaak (veel) te hoog dan leidinggevendenden (40% - 46%), maar zij ervaren vaker (veel) te hoge piekbelastingen de leidinggevendenden (59% - 51%).
- Niet-leidinggevende medewerkers ervaren hun werkdruk vaker als een probleem dan medewerkers met een leidinggevende functie (27% - 24%).
- De herstelbehoefte bij niet-leidinggevende medewerkers is groter dan bij leidinggevendenden (5,4 - 5,8). Niet-leidinggevende medewerkers zijn na een werkdag vaker volledig uitgeput dan leidinggevendenden (5,5 - 6,0), zij willen vaker even met rust gelaten worden na een werkdag (5,4 – 5,8) en zij komen door vermoeidheid vaker niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is (5,4 – 5,7).
- Niet-leidinggevende medewerkers zijn minder vaak promotors dan leidinggevendenden (35% - 47%). De eNPS bij niet-leidinggevendenden is 17,9 en bij leidinggevendenden 36,9.
- Niet-leidinggevende medewerkers geven gemiddeld een lagere waardering (in de vorm van een rapportcijfer) voor het werken bij hun organisatie dan de medewerkers met een leidinggevende functie (7,6 – 7,8).

Verschillen tussen medewerkers uit verschillende leeftijdsgroepen

Leeftijd t/m 34 jaar

- Medewerkers t/m 34 jaar zijn over het algemeen minder bevlogen (7,2) dan medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,4) en medewerkers van 60 jaar en ouder (7,4). Zij voelen zich minder gelukkig in het werk als zij intensief aan het werk zijn (7,6) als dit vergeleken wordt met medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,8) en medewerkers van 60 jaar en ouder (7,8). Medewerkers t/m 34 jaar hebben 's ochtends als zij wakker worden minder vaak zin om aan het werk te gaan dan medewerkers van 35 t/m 59 jaar (6,6 - 6,7).
- Medewerkers t/m 34 jaar geven minder vaak dan medewerkers van 35 t/m 59 jaar aan dat de organisatie veel voor hen betekent (6,6 – 6,9). Medewerkers t/m 34 jaar voelen zich meer thuis in de organisatie waar zij werkzaam zijn dan medewerkers van 60 jaar en ouder (7,7 - 7,4).
- Medewerkers t/m 34 jaar durven meer zichzelf te zijn dan de medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar (8,0 - 7,9). Medewerkers t/m 34 jaar durven op hun werk minder vaak voor zichzelf op te komen (7,6) dan medewerkers die 60 jaar en ouder zijn (7,8).

- Medewerkers van 34 jaar of jonger komen vaker dan hun collega's in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar en 60 en ouder in aanraking met ongewenste seksuele aandacht (respectievelijk 2% - 1% - 0,5%).
- Medewerkers van 34 jaar of jonger hebben er vaker dan hun collega's in de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar en 60 jaar en ouder mee te maken dat er over hen geroddeld wordt (respectievelijk 27% - 23% - 19%).
- Dat de achtergrond van medewerkers niet van invloed is op hoe men binnen de organisatie wordt behandeld, wordt in sterkere mate zo ervaren door medewerkers t/m 34 jaar dan door medewerkers van 60 jaar en ouder (7,1 - 6,8).
- Medewerkers t/m 34 jaar ervaren in sterkere mate dat zij genoeg tijd hebben om hun werk te kunnen doen dan hun collega's van 35 t/m 59 jaar (5,2 - 4,9). Medewerkers t/m 34 jaar kunnen hun werk beter combineren met hun privé-situatie dan de medewerkers in de leeftijdsgroep van 35-59 jaar (6,6 - 6,5) en zij vinden vaker dat de werkdruk goed bespreekbaar is met hun leidinggevenden (7,0) dan de medewerkers van 35-59 jaar (6,8) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (6,8).
- Ruim een derde (36%) van de medewerkers t/m 34 jaar vindt dat hun werkdruk in het algemeen (veel) te hoog is. Dit is een kleiner aandeel dan bij de medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar (42%) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (38%).
- Bij de leeftijdsgroep t/m 34 jaar zit een grotere groep promotors (37%) dan bij de leeftijdsgroepen 35 t/m 59 jaar (36%) en 60 jaar en ouder (33%). De eNPS van deze drie groepen bestaat uit respectievelijk 23,8, 19,2 en 13,0.
- Als gekeken wordt naar de verschillende leeftijdsgroepen geven de medewerkers t/m 34 jaar een hogere waardering (in de vorm van een rapportcijfer) voor het werken bij hun organisatie (7,7) dan de 35 t/m 59 jarigen (7,6) en die van 60 jaar en ouder (7,5).

Leeftijd 35 t/m 59 jaar

- Medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar zijn over het algemeen meer bevlogen dan de medewerkers t/m 34 jaar (7,4 - 7,2). Medewerkers van 35 t/m 59 jaar voelen zich vaker gelukkig in het werk als zij intensief aan het werk zijn dan medewerkers t/m 34 jaar (7,8 - 7,6). Medewerkers van 35 t/m 59 jaar hebben 's ochtends als zij wakker worden, vaker zin om aan het werk te gaan dan medewerkers t/m 34 jaar (6,7 - 6,6).
- Medewerkers in de leeftijdsgroep 35 t/m 59 jaar ervaren meer betrokkenheid dan de medewerkers in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder (6,5 - 6,4). Kijkend naar de onderliggende stellingen is te zien dat de organisatie voor de medewerkers van 35 t/m 59 jaar in hogere mate iets betekent dan voor de medewerkers t/m 34 jaar (6,9 - 6,6) en dat de zij zich meer thuis voelen in hun organisatie dan de medewerkers van 60 jaar en ouder (7,7 - 7,4).
- Medewerkers van 35 t/m 59 jaar durven minder zichzelf te zijn dan de medewerkers in de leeftijdsgroep t/m 34 jaar (7,9 - 8,0). Daarnaast durven medewerkers van 34 t/m 59 jaar minder vaak voor zichzelf op te komen op hun werk dan medewerkers die 60 jaar en ouder zijn (7,7 - 7,8).
- Medewerkers van 35 t/m 59 jaar zijn vaker van mening dat de achtergrond van medewerkers niet van invloed is op hoe men binnen de organisatie wordt behandeld dan medewerkers van 60 jaar en ouder (7,0 - 6,8).

- Medewerkers van 35 t/m 59 jaar ervaren in minder sterke mate dat zij genoeg tijd hebben om hun werk goed te doen (4,9) dan hun collega's t/m 34 jaar (5,2) en van 60 jaar en ouder (5,4). Medewerkers van 35 t/m 59 jaar kunnen hun werk minder goed combineren met hun privé-situatie (6,5) dan de medewerkers in de leeftijdsgroepen t/m 34 jaar (6,6) en 60 jaar en ouder (6,8). Ook vinden zij minder vaak dat de werkdruk goed bespreekbaar is met hun leidinggevendenden dan de medewerkers t/m 34 jaar (6,8 - 7,0).
- De medewerkers t/m 34 jaar ervaren de piekbelastingen in het werk minder vaak (56%) als (veel) te hoog dan de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (59%), maar zij ervaren vaker piekbelasting dan de medewerkers van 60 jaar en ouder (55%).
- Bij de leeftijdsgroep 35 t/m 59 zit een grotere groep promotors (36%) dan bij de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder (33%), maar de groep promotors is kleiner dan bij de leeftijdsgroep t/m 34 jaar (37%). De eNPS van deze drie groepen bestaat uit respectievelijk 19,2, 13,0 en 23,8.
- De medewerkers van 35 t/m 59 jaar geven een lagere waardering (in de vorm van een rapportcijfer) voor het werken bij de organisatie dan de medewerkers t/m 34 jaar (7,6 - 7,7).

Leeftijd 60 jaar en ouder

- Medewerkers van 60 jaar en ouder zijn over het algemeen meer bevlogen dan medewerkers t/m 34 jaar (7,4 - 7,2). Medewerkers van 60 jaar en ouder voelen zich vaker gelukkig in het werk als zij intensief aan het werk zijn dan medewerkers t/m 34 jaar (7,8 - 7,6).
- Medewerkers t/m 60 jaar scoren gemiddeld minder hoog op betrokkenheid dan de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (6,4 - 6,5). Medewerkers t/m 60 jaar voelen zich minder thuis in de organisatie waar zij werkzaam zijn (7,4) dan de medewerkers t/m 34 jaar (7,7) en de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,7).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder durven meer voor zichzelf op te komen (7,8) dan de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (7,7) en die van 34 jaar of jonger (7,6).
- 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 bedreiging/intimidatie (respectievelijk 6% - 5% - 4%).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder geven minder vaak aan dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men behandeld wordt (6,8) dan hun collega's in de leeftijdsgroepen van 35 t/m 59 jaar (7,0) en 34 jaar of jonger (7,1).
- Medewerkers van 60 jaar en ouder ervaren in sterkere mate dat zij genoeg tijd hebben om hun werk te kunnen doen dan medewerkers van 35 t/m 59 jaar (5,4 - 4,9). Ook kunnen medewerkers van 60 jaar en ouder hun werk beter combineren met hun privé-situatie dan de medewerkers in de leeftijdsgroep van 35-59 jaar (6,8 - 6,6), maar zij vinden minder vaak dat de werkdruk goed bespreekbaar is met hun leidinggevendenden dan de medewerkers t/m 34 jaar (6,7 - 7,0).
- Voor 16% van de medewerkers t/m 34 jaar geldt dat zij de emotionele belasting in het werk als (veel) te hoog ervaren. Dit is minder dan bij de medewerkers van 35 t/m 59 jaar (20%) en de medewerkers van 60 jaar en ouder (19%).

- Bij de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder zit een kleinere groep promotors (33%) dan bij de leeftijdsgroepen t/m 34 jaar (37%) en 35 t/m 59 jaar (36%). De eNPS van deze drie groepen bestaat uit respectievelijk 13,0, 23,8 en 19,2.
- De medewerkers van 60 jaar en ouder geven een lagere waardering (in de vorm van een rapportcijfer) voor het werken bij de organisatie dan de medewerkers t/m 34 jaar (7,5 - 7,7).

Verschillen tussen mannelijke medewerkers en vrouwelijke medewerkers

Mannelijke medewerkers

- Mannelijke medewerkers vinden het werk vaker inspirerend dan vrouwelijke medewerkers (7,6 – 7,5), maar zij voelen zich minder vaak gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (7,7 – 7,8).
- Mannelijke medewerkers zijn gemiddeld meer betrokken dan vrouwelijke medewerkers (6,6 – 6,5). Mannen ervaren de problemen van de organisatie vaker als eigen problemen (5,3 - 5,0).
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaren mannelijke medewerkers in sterkere mate dan vrouwelijke medewerkers (7,9 - 7,4). Mannelijke medewerkers durven meer zichzelf te zijn (8,1 – 7,8), durven meer voor zichzelf op te komen (8,0 – 7,5) en voelen zich veiliger om collega's feedback te geven (7,5 – 6,9).
- Mannelijke medewerkers hebben minder te maken gehad met ongewenst gedrag dan hun vrouwelijke collega's (12% - 14%).
- Mannelijke medewerkers zijn de afgelopen 12 maanden minder vaak in aanraking gekomen met ongewenste seksuele aandacht dan vrouwelijke medewerkers (0,8%-1,4%).
- Mannelijke medewerkers ervaren in sterkere mate een gevoel van inclusiviteit dan de vrouwelijke medewerkers (6,8 - 6,5). Mannelijke medewerkers geven vaker aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,3 - 6,1), vinden vaker dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (7,2 – 6,8) en ervaren in sterkere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,9 - 6,6).
- Mannelijke medewerkers geven vaker aan dat zij voldoende tijd hebben om hun werk goed te doen dan vrouwelijke medewerkers (5,2 – 4,9).
- Mannelijke medewerkers vinden hun werkdruk in het algemeen minder vaak (veel) te hoog dan vrouwelijke medewerkers (38% - 42%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren mannelijke medewerkers minder vaak als (veel) te hoog dan vrouwelijke medewerkers (56% - 60%).
- De herstelbehoefte bij mannelijke medewerkers is minder dan bij vrouwelijke medewerkers (5,5 - 5,4). Mannelijke medewerkers willen minder vaak even met rust gelaten worden na een werkdag (5,5 – 5,3) en zij komen door vermoeidheid minder vaak niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is (5,5 – 5,3).
- Mannelijke medewerkers zijn minder vaak promotors dan vrouwelijke medewerkers (35% - 37%). De eNPS bij mannen is 14,5 en bij vrouwen bedraagt deze score 21,9.

- Het gemiddeld rapportcijfer dat door mannelijke medewerkers is gegeven voor het werken bij de organisatie, is lager dan het rapportcijfer van de vrouwelijke medewerkers (7,5 - 7,6).

Vrouwelijke medewerkers

- Vrouwelijke medewerkers vinden het werk minder vaak vaker inspirerend dan mannelijke medewerkers (7,5 – 7,6), maar zij voelen zich vaker gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (7,8 – 7,7).
- Vrouwelijke medewerkers zijn gemiddeld minder betrokken dan mannelijke medewerkers (6,5 – 6,6). Vrouwen ervaren de problemen van de organisatie minder vaak als eigen problemen (5,0 – 5,3).
- Een gevoel van sociale veiligheid ervaren vrouwelijke medewerkers in mindere mate dan mannelijke medewerkers (7,4 - 7,9). Vrouwelijke medewerkers durven minder zichzelf te zijn (7,8 – 8,1), durven minder voor zichzelf op te komen (7,5 – 8,0) en voelen zich minder veilig om collega's feedback te geven (6,9 – 7,5).
- Vrouwelijke medewerkers hebben meer te maken gehad met ongewenst gedrag dan hun mannelijke collega's (14% - 12%).
- Vrouwelijke medewerkers zijn de afgelopen 12 maanden vaker in aanraking gekomen met ongewenste seksuele aandacht dan mannelijke medewerkers (1,4% - 0,8%).
- Vrouwelijke medewerkers ervaren in mindere mate een gevoel van inclusiviteit dan de mannelijke medewerkers (6,5 – 6,8). Vrouwelijke medewerkers geven minder vaak aan tevreden te zijn over de maatregelen die de organisatie treft ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit (6,1 – 6,3), vinden minder vaak dat iemands achtergrond niet van invloed is op hoe men in de organisatie behandeld wordt (6,8 – 7,2) en ervaren in mindere mate dat de organisatie een cultuur van gelijke kansen bevordert (6,6 – 6,9).
- Vrouwelijke medewerkers geven minder vaak aan dat zij voldoende tijd hebben om hun werk goed te doen dan vrouwelijke medewerkers (4,9 – 5,2).
- Vrouwelijke medewerkers vinden hun werkdruk in het algemeen vaker (veel) te hoog dan mannelijke medewerkers (42% - 38%). Ook de piekbelastingen in het werk ervaren vrouwelijke medewerkers vaker als (veel) te hoog dan mannelijke medewerkers (60% - 56%).
- De herstelbehoefte bij vrouwelijke medewerkers is hoger dan bij mannelijke medewerkers (5,4 - 5,5). Vrouwelijke medewerkers willen vaker even met rust gelaten worden na een werkdag (5,3 – 5,5) en zij komen door vermoeidheid vaker niet meer toe aan andere dingen als het werk klaar is (5,3 – 5,5).
- Vrouwelijke medewerkers zijn vaker promotors dan mannelijke medewerkers (35% - 37%). De eNPS bij vrouwen is 21,9 en bij mannen bedraagt deze score 14,5.

Het gemiddeld rapportcijfer dat door vrouwelijke medewerkers is gegeven voor het werken voor de organisatie, is hoger dan het rapportcijfer van de vrouwelijke medewerkers (7,6 – 7,5).

BIJLAGE 2

Vragenlijst hogescholen

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

InternetSpiegel-modules

- Bevlogenheid
- Betrokkenheid
- Sociale veiligheid
- Herstelbehoefte
- Inclusiviteit

Sectorspecifieke modules

- Werkdruk
- Mate van werkdruk
- Toe- en afname van werkdruk
- Werkdruk als probleem
- Ongewenst gedrag
- Nazorg ongewenst gedrag
- Wervingskracht (eNPS)
- Algehele tevredenheid

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

