



Vitaal blijven werken in het mbo: een onderzoek naar generatie- en levensfaseverschillen

Auteurs

Wouter van Casteren, Anne Groot
en Carly van Mensvoort

2024



Stichting
Onderwijsarbeidsmarktfonds
MBO

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Onderzoeksvragen en aanpak onderzoek	4
2. Resultaten: motieven en wensen bij medewerkers in het mbo	9
2.1 Resultaten alle mbo-medewerkers	12
2.2 Resultaten naar leeftijdsgroep	15
2.3 Resultaten per functiegroep	19
2.4 Resultaten uitgesplitst naar overige aspecten	22
2.5 Combinatie van effecten	24
2.6 Slotopmerkingen respondenten	25
3. Samenvatting en conclusies	26
Bijlage 1: aanvullende tabellen	30

1. Inleiding

Diversiteit op de werkvloer biedt voordelen doordat er verschillende ervaringen, kennis en perspectieven kunnen worden ingebracht in teams. Verschillen tussen medewerkers qua levensfase en achtergrond, zorgen ook voor uitdagingen in het HRM-beleid doordat medewerkers verschillende wensen en behoeftes kunnen hebben ten aanzien van hun loopbaan en de balans werk-privé. Daarom is het belangrijk dat in regelingen en bij het management er aandacht is voor diversiteit op de werkvloer.

Voorheen hanteerden organisaties voornamelijk een ouderenbeleid, dat erop gericht was om oudere werknemers productief, inzetbaar en betrokken te houden. Al sinds langere tijd is dat in de meeste organisaties omgezet in een levensfasebewust personeelsbeleid, vanuit het inzicht dat elke generatie, levensfase of persoonlijke omstandigheid (zoals geboorte of ziekte) vraagt om passend beleid en ondersteuning. Niet alleen oudere werknemers kunnen uitgekeken raken op hun werk, maar dit kan even goed kan gelden voor jonge medewerkers die meerdere jaren op dezelfde plek zitten¹.

In elke organisatie is hierdoor een sensibiliteit noodzakelijk voor de wensen en behoeften bij alle medewerkers ten aanzien van een ondersteunend personeelsbeleid. Om deze reden heeft SOM een onderzoek uitgezet onder medewerkers in het mbo naar wat verschillende generaties en types nodig hebben om duurzaam inzetbaar te blijven in het mbo.

Dit onderzoek is in opdracht van SOM uitgevoerd door ResearchNed in de nazomer van 2024.

1.1 Onderzoeksvragen en aanpak onderzoek

De volgende onderzoeksvragen zijn leidend geweest in dit onderzoek:

Onderzoeksvraag 1.

Wat zijn de effecten van de verschillende generaties/levensfasen/ levensgebeurtenissen op de werkbeleving van medewerkers in het mbo?

Onderzoeksvraag 2.

Wat hebben de verschillende generaties/levensfasen nodig om duurzaam inzetbaar te blijven voor het werken in het mbo?

Aanpak onderzoek en respons

In dit onderzoek is in september 2024 een digitaal vragenlijstonderzoek uitgezet onder alle type mbo-medewerkers (onderwijzend, ondersteunend, management).

1. Met een persoonlijke uitnodiging via het deelnemerspanel van ResearchNed, een groep mbo-medewerkers die zich via voorgaande onderzoeken heeft opgegeven om benaderd te mogen worden voor toekomstig onderzoek; 384 respondenten hebben de vragenlijst geopend, waarvan 353 zijn gestart met het beantwoorden van de vragen. In totaal hebben 268 respondenten de

vragenlijst afgerond.

2. Via een open uitnodiging die door ResearchNed en bureau SOM is verspreid onder het eigen netwerk (zoals nieuwsbrieven en LinkedIn); 61 respondenten hebben de vragenlijst geopend, waarvan 49 zijn gestart met het beantwoorden van de vragen. In totaal hebben 40 respondenten de vragenlijst afgerond.

¹ Zie bijv. Casteren, van, W., Lodewick, J., Lommertzen, J., Luyten, E. en Mensvoort, van, C. (2023). Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo. Nijmegen: ResearchNed

De in totaal 308 volledig ingevulde vragenlijsten zijn meegenomen in de analyses.

Tabel 1 toont kenmerken van die respondentengroep. Daaruit blijkt het volgende:

- Bijna zestig procent is ouder dan vijftig jaar;
- Iets minder dan de helft heeft thuiswonende kinderen, dit aandeel is hoger bij jongere respondenten;
- De meerderheid, in alle leeftijdsgroepen, woont samen met een partner;
- Een kwart heeft mantelzorgtaken, bij de oudere respondenten is dit ongeveer een derde deel;
- Een ziekte of beperking die langdurig functioneren beïnvloedt komt bij 13 procent voor, maar vooral bij de respondenten ouder dan 60 jaar (22%);
- Bijna 3 op de 10 respondenten heeft een ingrijpende ervaring gehad de afgelopen vijf jaar en dit aandeel ligt iets hoger bij de jongste én de oudste respondenten;
- De meerderheid (circa 60%) heeft een reistijd van hooguit een half uur;
- Ongeveer de helft van de respondenten werkt meer dan 32 uur, bij de jongste én de oudste respondenten is dat wat lager.

Tabel 1: Respons naar leeftijd, levensfasen en levensomstandigheden

		Leeftijdsgroep									
		Totaal		Jonger dan 40 jaar		40 tot 50 jaar		50 tot 60 jaar		60 jaar of ouder	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Leeftijds-groep	Totaal	100,0%	308	100,0%	43	100,0%	81	100,0%	108	100,0%	76
	Jonger dan 40 jaar	14,0%	43	100,0%	43	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
	40 tot 50 jaar	26,3%	81	0,0%	0	100,0%	81	0,0%	0	0,0%	0
	50 tot 60 jaar	35,1%	108	0,0%	0	0,0%	0	100,0%	108	0,0%	0
	60 jaar of ouder	24,7%	76	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%	76
Zorgtaken kinderen	Heeft thuis-wonend(e) kind(eren) jonger dan 12 jaar	19,2%	59	55,8%	24	34,6%	28	5,6%	6	1,3%	1
	Heeft thuis-wonend(e) kind(eren) ouder dan 11 jaar	28,2%	87	0,0%	0	40,7%	33	41,7%	45	11,8%	9
	Heeft kinderen, maar niet thuis-wonend	32,5%	100	0,0%	0	7,4%	6	35,2%	38	73,7%	56
	Heeft geen kinderen	20,1%	62	44,2%	19	17,3%	14	17,6%	19	13,2%	10
Samenstel-ling huishouden	Met partner en kinderen	16,9%	52	27,9%	12	23,5%	19	16,7%	18	3,9%	3
	Met partner	51,0%	157	46,5%	20	38,3%	31	50,0%	54	68,4%	52
	Met kinderen	17,5%	54	9,3%	4	24,7%	20	22,2%	24	7,9%	6
	Alleen, met ouders, of met anderen	14,6%	45	16,3%	7	13,6%	11	11,1%	12	19,7%	15
Mantelzorg	Nee	74,7%	230	93,0%	40	80,2%	65	66,7%	72	69,7%	53
	Ja	25,3%	78	7,0%	3	19,8%	16	33,3%	36	30,3%	23

Ziekte of beperking die langdurig functioneren beïnvloed	Nee	87,0%	268	90,7%	39	92,6%	75	88,0%	95	77,6%	59
	Ja	13,0%	40	9,3%	4	7,4%	6	12,0%	13	22,4%	17
Ingrijpende ervaring meegemaakt	Nee	72,1%	222	67,4%	29	77,8%	63	74,1%	80	65,8%	50
	Ja	27,9%	86	32,6%	14	22,2%	18	25,9%	28	34,2%	26
Reistijd	0-15 min.	23,4%	72	20,9%	9	23,5%	19	23,1%	25	25,0%	19
	16-30 min.	37,0%	114	41,9%	18	44,4%	36	36,1%	39	27,6%	21
	31-45 min.	23,1%	71	27,9%	12	17,3%	14	25,0%	27	23,7%	18
	46 min. of meer	16,6%	51	9,3%	4	14,8%	12	15,7%	17	23,7%	18
Werktijd	0-24 uur	16,2%	50	16,3%	7	19,8%	16	12,0%	13	18,4%	14
	25-32 uur	33,1%	102	39,5%	17	24,7%	20	32,4%	35	39,5%	30
	33-39 uur	20,1%	62	18,6%	8	17,3%	14	19,4%	21	25,0%	19
	40 uur	30,5%	94	25,6%	11	38,3%	31	36,1%	39	17,1%	13

Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Tabel 2 toont overige kenmerken van de groep respondenten. Daaruit blijkt:

- Ruim de helft is docent (54%) en ruim een kwart behoort tot de staf (29%);
- De grote meerderheid is in de afgelopen vijf jaar niet minder uren gaan werken, niet vrijwillig (74% procent) en ook niet in overleg met de werkgever (84%);
- De meerderheid (60%) werkt meer dan tien jaar in het mbo, in de jongste leeftijdsgroep is dat logischerwijze veel minder vaak het geval.
- Ongeveer de helft is via een lerarenopleiding het mbo binnen gekomen en dit aandeel ligt hoger bij zowel de jongste als de oudste respondenten;
- In elke leeftijdsgroep heeft ruim tachtig procent een vaste aanstelling, maar vaker bij de oudere respondenten.

Tabel 2: Achtergrond informatie en kenmerken naar leeftijd

		Leeftijdsgroep									
		Totaal		Jonger dan 40 jaar		40 tot 50 jaar		50 tot 60 jaar		60 jaar of ouder	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Benaderingswijze	Deelnemersgroep	87,0%	268	90,7%	39	88,9%	72	88,0%	95	81,6%	62
	Open uitnodiging	13,0%	40	9,3%	4	11,1%	9	12,0%	13	18,4%	14
Functie	Docent (i.o.)	53,9%	166	58,1%	25	61,7%	50	45,4%	49	55,3%	42
	Instructeur/begeleider/assistent	7,8%	24	4,7%	2	14,8%	12	4,6%	5	6,6%	5
	Staf (HR, administratie, bestuursbureau, etc.	28,9%	89	32,6%	14	18,5%	15	36,1%	39	27,6%	21
	Directie/leidinggevende	9,4%	29	4,7%	2	4,9%	4	13,9%	15	10,5%	8
Vrijwillig minder uren gaan werken?	Nee	74,4%	229	69,8%	30	82,7%	67	85,2%	92	52,6%	40
	Ja, ik ben tijdelijk minder uren gaan werken	7,5%	23	16,3%	7	9,9%	8	3,7%	4	5,3%	4
	Ja, ik ben blijvend minder uren gaan werken	18,2%	56	14,0%	6	7,4%	6	11,1%	12	42,1%	32

In overleg met werkgever minder uren gaan werken?	Nee	84,0%	258	86,0%	37	90,1%	73	91,6%	98	65,8%	50
	Ja, ik ben tijdelijk minder uren gaan werken	3,9%	12	2,3%	1	2,5%	2	5,6%	6	3,9%	3
	Ja, ik ben blijvend minder uren gaan werken	9,4%	29	4,7%	2	3,7%	3	1,9%	2	28,9%	22
	Ja, ik heb het werk (voor een periode) geheel stilgelegd	2,6%	8	7,0%	3	3,7%	3	0,9%	1	1,3%	1
Hoeveel jaar werk je in het mbo?	Minder dan 3 jaar	9,1%	28	14,0%	6	9,9%	8	13,0%	14	0,0%	0
	3 tot 5 jaar	9,1%	28	23,3%	10	14,8%	12	1,9%	2	5,3%	4
	5 tot 10 jaar	22,4%	69	48,8%	21	21,0%	17	21,3%	23	10,5%	8
	10 tot 20 jaar	30,2%	93	11,6%	5	43,2%	35	33,3%	36	22,4%	17
20 jaar of meer	29,2%	90	2,3%	1	11,1%	9	30,6%	33	61,8%	47	
Voor docenten: route naar mbo?	Lerarenopleiding	49,4%	82	60,0%	15	40,0%	20	46,9%	23	57,1%	24
	Zij-instroomtraject (PDG)	38,0%	63	36,0%	9	40,0%	20	44,9%	22	28,6%	12
	Anders	12,7%	21	4,0%	1	20,0%	10	8,2%	4	14,3%	6
Type aanstelling	Vaste aanstelling	88,0%	271	81,4%	35	84,0%	68	88,9%	96	94,7%	72
	Tijdelijk, met uitzicht op vast	7,5%	23	11,6%	5	9,9%	8	8,3%	9	1,3%	1
	Tijdelijk, zonder uitzicht op vast	2,3%	7	4,7%	2	2,5%	2	0,9%	1	2,6%	2
	Als ZZP'er/via een tussenorganisatie	0,6%	2	0,0%	0	1,2%	1	0,9%	1	0,0%	0
Anders	1,6%	5	2,3%	1	2,5%	2	0,9%	1	1,3%	1	
Aanstelling bij andere werkgever?	Nee	87,0%	268	79,1%	34	93,8%	76	86,1%	93	85,5%	65
	Ja	13,0%	40	20,9%	9	6,2%	5	13,9%	15	14,5%	11
In welke provincie werk je?	Drenthe	0,6%	2	0,0%	0	1,2%	1	0,9%	1	0,0%	0
	Flevoland	2,3%	7	0,0%	0	1,2%	1	2,8%	3	3,9%	3
	Friesland	1,6%	5	2,3%	1	4,9%	4	0,0%	0	0,0%	0
	Gelderland	35,4%	109	37,2%	16	38,3%	31	33,3%	36	34,2%	26
	Groningen	7,1%	22	2,3%	1	6,2%	5	7,4%	8	10,5%	8
	Limburg	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
	Noord-Brabant	13,3%	41	20,9%	9	11,1%	9	13,0%	14	11,8%	9
	Noord-Holland	16,2%	50	7,0%	3	14,8%	12	20,4%	22	17,1%	13
	Overijssel	2,9%	9	2,3%	1	4,9%	4	3,7%	4	0,0%	0
	Utrecht	5,2%	16	9,3%	4	3,7%	3	4,6%	5	5,3%	4
	Zeeland	1,0%	3	2,3%	1	2,5%	2	0,0%	0	0,0%	0
	Zuid-Holland	14,3%	44	16,3%	7	11,1%	9	13,9%	15	17,1%	13
Lid van onderwijsvakbond?	Ja	29,5%	91	27,9%	12	27,2%	22	20,4%	22	46,1%	35
	Nee	68,2%	210	67,4%	29	71,6%	58	77,8%	84	51,3%	39
	Wil ik niet zeggen	2,3%	7	4,7%	2	1,2%	1	1,9%	2	2,6%	2

Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

In onderstaande tabel worden populatiegegevens MBO gepresenteerd uit 2023 . Gegevens zijn beschikbaar voor functie, leeftijdsgroepen, aanstellingsomvang en type contract. Dit geeft een indicatie over de representativiteit van de groep MBO-medewerkers die onze vragenlijst volledig heeft ingevuld. Daaruit blijkt het volgende:

- Docenten zijn vrij evenredig vertegenwoordigd (54 % in sample en 58 % in populatie);
- Dit geldt ook voor de verschillende leeftijdsgroepen (40 % jonger dan 50 jaar in sample en 44 % jonger dan 45 jaar in populatie);
- Vaste contracten zijn wat oververtegenwoordigd (88% in sample en 77 % in populatie);
- Medewerkers met een grote aanstelling zijn ondervertegenwoordigd (sample: 51 % werkt 33 uur of meer tegenover 66 % die 0.8-1.0 fte werkt in de populatie).

Tabel 3: Populatiegegevens MBO

		Totaal
Functie	Directie	1,3%
	Onderwijsgevend personeel (incl. leraren in opleiding)	57,5%
	Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	41,2%
Contract	Vast	76,8%
	Tijdelijk	23,2%
Leeftijd	15 tot 25 jaar	2,9%
	25 tot 35 jaar	17,3%
	35 tot 45 jaar	24,0%
	45 tot 55 jaar	25,2%
	55 tot 65 jaar	26,8%
	65 jaar en ouder	3,8%
Aanstellingsomvang	0.5 fte	6,8%
	0.5-0.8 fte	27,2%
	0.8-1 fte	66,0%

Bron: DUO open onderwijsdata MBO (2023)

2.

Resultaten: motieven en wensen bij medewerkers in het mbo

Aan alle respondenten is gevraagd wat hen kan helpen om over vijf jaar nog in het mbo te willen en kunnen werken (in de huidige functie). Hiertoe gaven respondenten allereerst een eigen antwoord in een open invulveld. Daarna is ze gevraagd dit open antwoord zelf te rubriceren door middel van een voorgestructureerde lijst bestaande uit onderstaande motieven:

- De relatie met mijn leidinggevende(n)
- De samenwerking en teamsfeer binnen de instelling
- Opleiding en professionaliseringsmogelijkheden
- Loopbaanperspectief, mogelijkheden tot ontplooiing en meer uitdaging
- Aangepaste, flexibele werktijden
- Vermindering van mijn werkdruk
- Aanpassing van mijn takenpakket
- Meer professionele autonomie en zeggenschap binnen mijn instelling
- Salaris en andere arbeidsvoorwaarden
- Bevordering en bevorderingsnormen
- Aanpassing van mijn werkplek
- Anders, namelijk ...

Naast de rubricering van het open antwoord door de respondent zelf, zijn aanvullend de open antwoorden ook gecodeerd door de onderzoekers. De reden daarvan is dat de rubricering door de respondenten vaak meer thema's opleverde dan dat het open antwoord bevatte en soms zelfs heel andere thema's betrof. Als we derhalve enkel zouden afgaan op de rubricering door de respondenten, dan zou informatie verloren gaan over wat respondenten zelf primair en spontaan noemden in hun open antwoord. Uit de codering van de open antwoorden door de onderzoekers volgde tevens enkele extra motieven:

- Meer waardering
- Minder administratie
- Aandacht voor vitaliteit
- Beleidsvoering voor oudere medewerkers
- Ruimte voor onderwijsontwikkeling

Opvallend is, zoals gezegd, dat respondenten zelf meer motieven vanuit de voorgestructureerde lijst aan hun eigen open antwoord hebben toegekend dan het open antwoord bevatte. De eigen rubricering door de respondenten leverde daardoor ruim dubbel zoveel motieven op als de analyse van de open antwoorden door de onderzoekers (3,1 versus 1,5, zie Tabel 3). Mogelijk riep de lijst bij de respondenten nieuwe gedachten op waaraan ze initieel, bij het beantwoorden van de open vraag, niet hadden gedacht. De resultaten op basis van de codering door de respondenten en door de onderzoekers zijn beide in de tabel getoond.

Tabel 4: Aantal benoemde motieven voor duurzame inzetbaarheid

		Aantal motieven gecodeerd door de respondent		Aantal motieven in open antwoord gecodeerd door onderzoekers	
		Gemiddelde	S.D.	Gemiddelde	S.D.
Totaal	Totaal	3,1	1,7	1,5	1,0
Leeftijdsgroep	Jonger dan 40 jaar	3,3	1,7	1,8	1,1
	40 tot 50 jaar	3,5	1,9	1,5	0,9
	50 tot 60 jaar	3,0	1,6	1,6	1,0
	60 jaar of ouder	2,9	1,6	1,2	0,8
Functie	Docent (i.o.)	3,2	1,8	1,6	1,0
	Instructeur/begeleider/assistent	2,6	1,7	1,3	1,0
	Staf (HR, administratie, bestuursbureau, etc.	3,2	1,6	1,5	1,0
	Directie/leidinggevende	3,0	1,3	1,3	0,8
Samenstelling huishouden	Met partner en kinderen	3,3	1,6	1,7	0,9
	Met partner	3,0	1,6	1,5	1,0
	Met kinderen	3,4	1,7	1,6	0,8
	Alleen, met ouders, of met anderen	3,3	1,8	1,4	1,0
Zorgtaken kinderen	Heeft thuiswonend(e) kind(eren) jonger dan 12 jaar	3,4	1,7	1,6	0,9
	Heeft thuiswonend(e) kind(eren) ouder dan 11 jaar	3,1	1,8	1,4	0,9
	Heeft kinderen, maar niet thuiswonend	2,9	1,5	1,4	0,9
	Heeft geen kinderen	3,3	1,8	1,7	1,1
Mantelzorg	Nee	3,2	1,7	1,4	0,9
	Ja	3,1	1,5	1,7	1,0
Ziekte of beperking die langdurig functioneren beïnvloed	Nee	3,2	1,7	1,5	1,0
	Ja	2,8	1,7	1,5	0,8
Ingrijpende ervaring meegemaakt	Nee	3,1	1,7	1,5	1,0
	Ja	3,3	1,7	1,6	1,0
Werktijd	0-24 uur	2,8	1,5	1,4	0,8
	25-32 uur	3,1	1,6	1,6	1,0
	33-39 uur	3,0	1,7	1,4	1,0
	40 uur	3,5	1,9	1,5	1,0
Reistijd	0-15 min.	3,1	1,6	1,5	0,9
	16-30 min.	3,1	1,9	1,5	1,0
	31-45 min.	3,1	1,4	1,5	1,0
	46 min. of meer	3,3	1,7	1,7	1,1

Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Hierna zijn allereerst de resultaten gepresenteerd voor de gehele groep mbo-medewerkers. Daarna zijn de resultaten uitgesplitst naar diverse kenmerken: leeftijd, functie, samenstelling huishouden, zorgtaken voor kinderen, mantelzorgtaken, het hebben van een ziekte/beperking die het langdurig functioneren beïnvloedt, een ingrijpende ervaring, werktijd en reistijd. De uitsplitsing naar de aspecten leeftijd en functie zijn beschreven in de paragrafen 2.2 en 2.3. De resultaten als gevolg van de uitsplitsingen naar de overige aspecten zijn samenvattend beschreven in paragraaf 2.4.

Naast de motieven voor duurzame inzetbaarheid zijn ook andere resultaten beschreven:

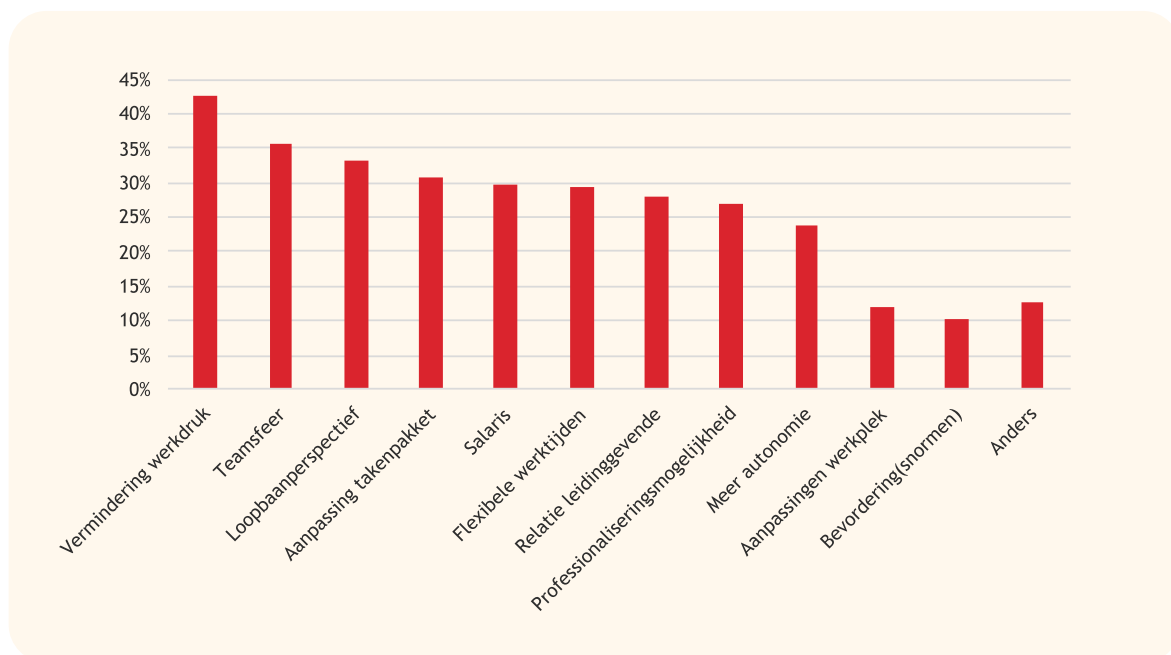
- De waarschijnlijkheid om over vijf jaar nog in het mbo te werken;
- De tevredenheid met een aantal baanaspecten in de huidige situatie;
- De tevredenheid met het huidige werk over het algemeen;
- De behoefte aan het volgen van een studie of cursus.

2.1 Resultaten alle mbo-medewerkers

Aspecten die de duurzame inzetbaarheid beïnvloeden

De respondenten kruisen het vaakst aan dat hun open antwoord over duurzame inzetbaarheid betrekking heeft op werkdruk. De top 3 bestaat daarnaast uit teamsfeer en loopbaanperspectief (elk door ongeveer een derde deel aangekruist). Daarna volgt een compact peloton van aspecten die elk door ongeveer 25-30 procent van de respondenten zijn aangekruist. Minst vaak aangekruist zijn aanpassingen werkplek (maar dat kan uiteraard in individuele gevallen, als er nood aan is, wel een belangrijk aspect zijn) en bevordering(snormen) dat ongeveer 10 procent van de respondenten aankruist.

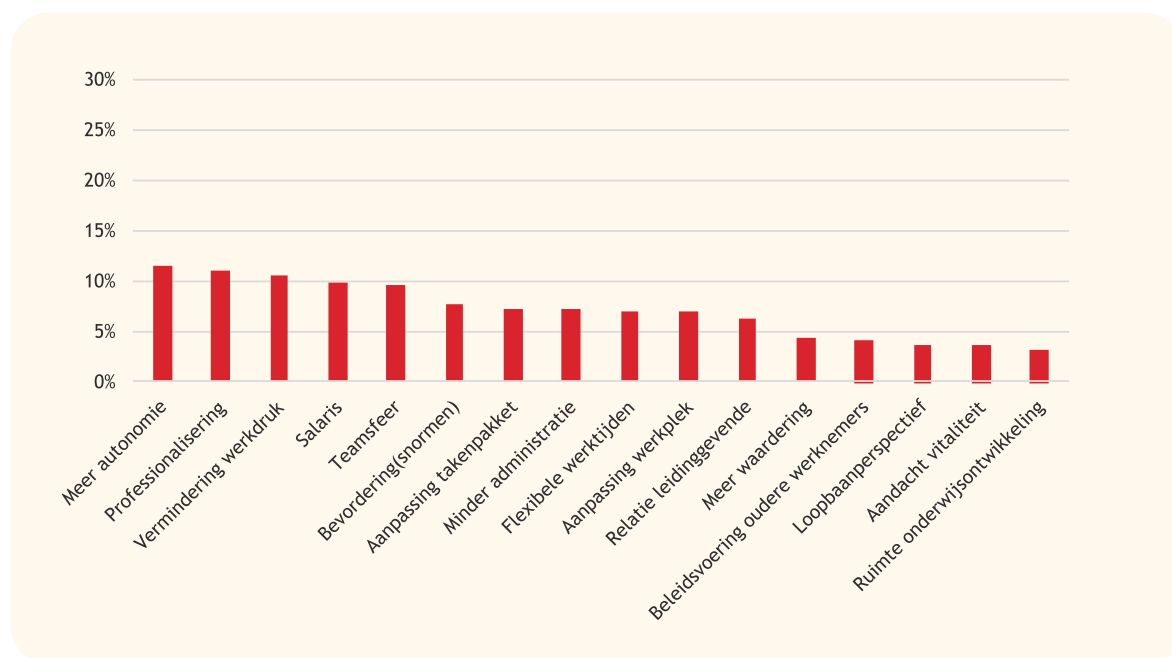
Figuur 1: Aspecten die van belang zijn voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (coding respondent)



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

De inhoudelijke analyse van de open antwoorden door de onderzoekers levert een ander beeld op. Doordat de open antwoorden ongeveer de helft minder thema's bevatten dan de codering door respondenten, zijn aspecten elk ook beduidend minder vaak benoemd door respondenten. De inhoudsanalyse van de open antwoorden levert daardoor een (nog) meer versnipperd beeld op. Daarbij valt nog het volgende op: *Vermindering werkdruk* en *teamsfeer* handhaven zich in de top van de vaakst genoemde aspecten en *loopbaanperspectief* zakt wat weg. *Bevordering* en *bevorderingsnormen* komt juist wat opzetten. De verschillen tussen aspecten zijn echter in procentpunten niet zo groot, c.q. elk aspect is maar door hooguit 10-12 procent van de respondenten spontaan genoemd.

Figuur 2: Aspecten die van belang zijn voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering onderzoekers)*



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.

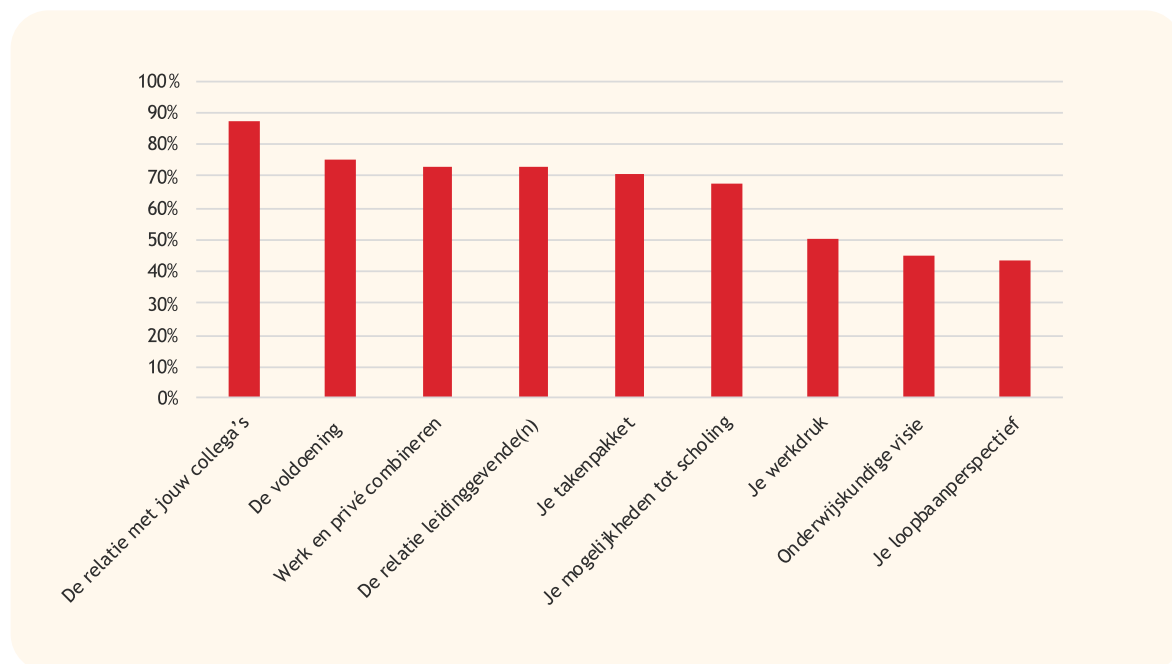
*40% benoemt nog een ander motief.

Tevredenheid met aspecten van het werk

We kunnen de bovenstaande resultaten afzetten tegen de tevredenheid over een aantal aspecten van het werk bij de respondenten. In het algemeen zijn de respondenten tevreden over hun werk met een gemiddeld rapportcijfer van een 7,5. Op aspecten zien we het volgende beeld:

- Teamsfeer is een relatief vaak genoemd aspect dat de duurzame inzetbaarheid beïnvloedt, maar tegelijkertijd is de tevredenheid daarover goed te noemen (bijna 90% is daarover (zeer) tevreden).
- Werkdruk is ook relatief vaak genoemd, maar de tevredenheid daarover is beduidend minder; niettemin is de helft van de respondenten (zeer) tevreden over de werkdruk.
- Loopbaanperspectief is eveneens een relatief vaak genoemd aspect dat de duurzame inzetbaarheid beïnvloedt, maar hierover komt tevredenheid het minst vaak voor (bij ruim 40%).
- Ook tevredenheid over de onderwijskundige visie van de school is er maar bij ruim 40 procent van de respondenten. Dat thema is te linken aan het aspect meer autonomie dat bijna een kwart van de respondenten aankruist als een aspect dat de duurzame inzetbaarheid beïnvloedt.

Figuur 3: Tevredenheid met baanaspecten in huidige werk: % (zeer) tevreden

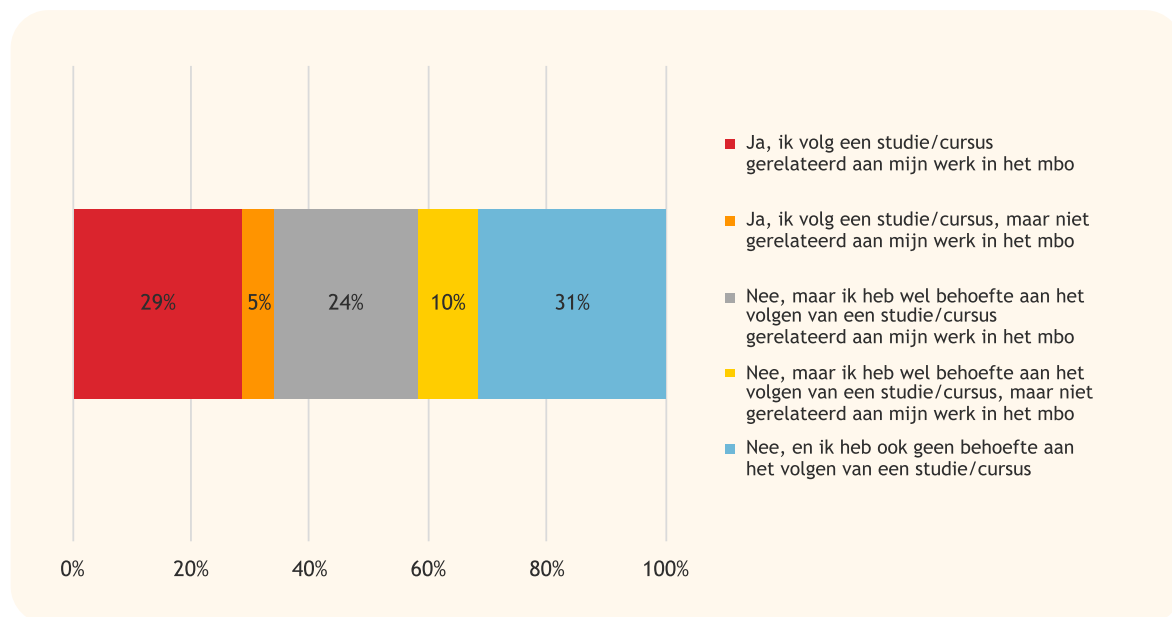


Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Behoefte aan professionalisering

We kunnen de bovenstaande resultaten ook afzetten tegen de behoefte aan het volgen van een werkgerelateerde studie/cursus. Professionalisering scoort met name in de inhoudsanalyse van de open antwoorden door de onderzoekers zelf relatief hoog als belangrijk aspect bij de duurzame inzetbaarheid. Uit de resultaten van de vragenlijst blijkt dat 29 procent van de respondenten momenteel een werkgerelateerde studie of cursus volgt en dat nog eens 24 procent daaraan behoefte heeft.

Figuur 4: Behoefte aan studie/cursus



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

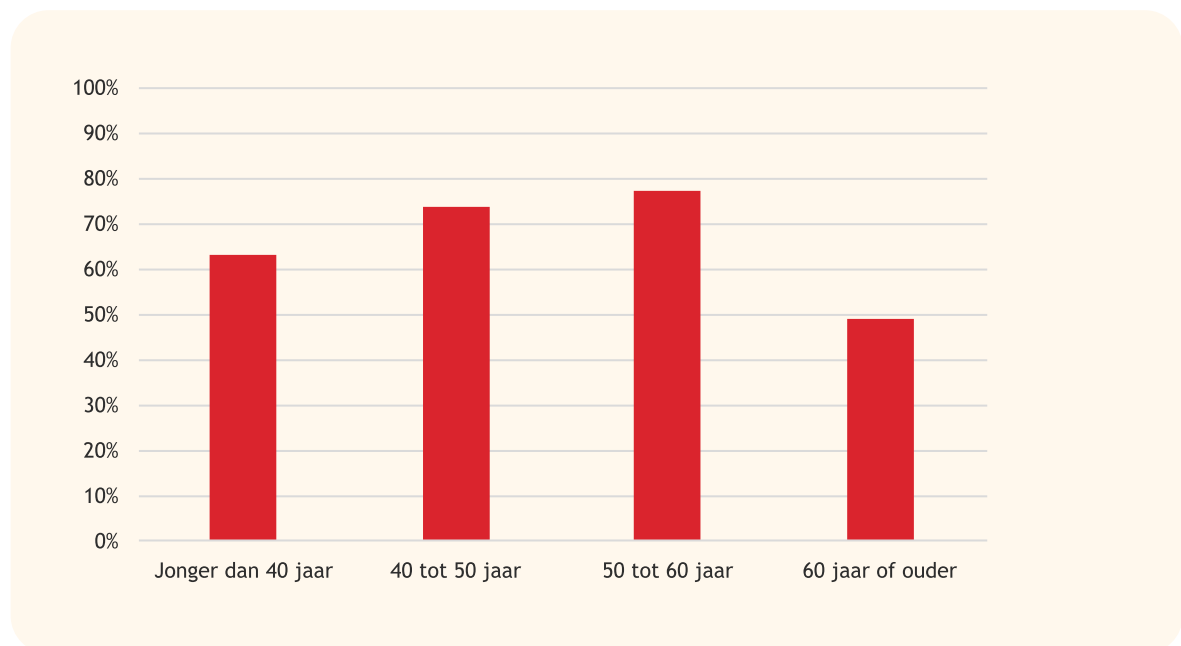
2.2 Resultaten naar leeftijdsgroep

In deze paragraaf zijn de resultaten uitgesplitst naar vier leeftijdsgroepen.

Behoefte aan loopbaanswitch is groter bij de jongere medewerkers

Bij de vraag hoe waarschijnlijk het is dat iemand over vijf jaar nog in het mbo werkt, antwoordt twee derde deel van alle respondenten dat dit (zeer) waarschijnlijk is. Dat aandeel is het laagst bij de groep jonger dan 40 jaar (ruim 60%) en het hoogst bij de groep 50-60 jaar (bijna 80%). De behoefte aan een loopbaanswitch zit dus vooral bij de jongere medewerkers, maar ook bijna een kwart van de oudere medewerkers staat open voor een stap buiten het mbo. Niettemin zijn de meeste respondenten trouw aan het mbo te noemen.

Figuur 5: Hoe waarschijnlijk is het dat je de aankomende vijf jaar nog in het mbo werkt?: % (zeer) waarschijnlijk; naar leeftijdsgroepen



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

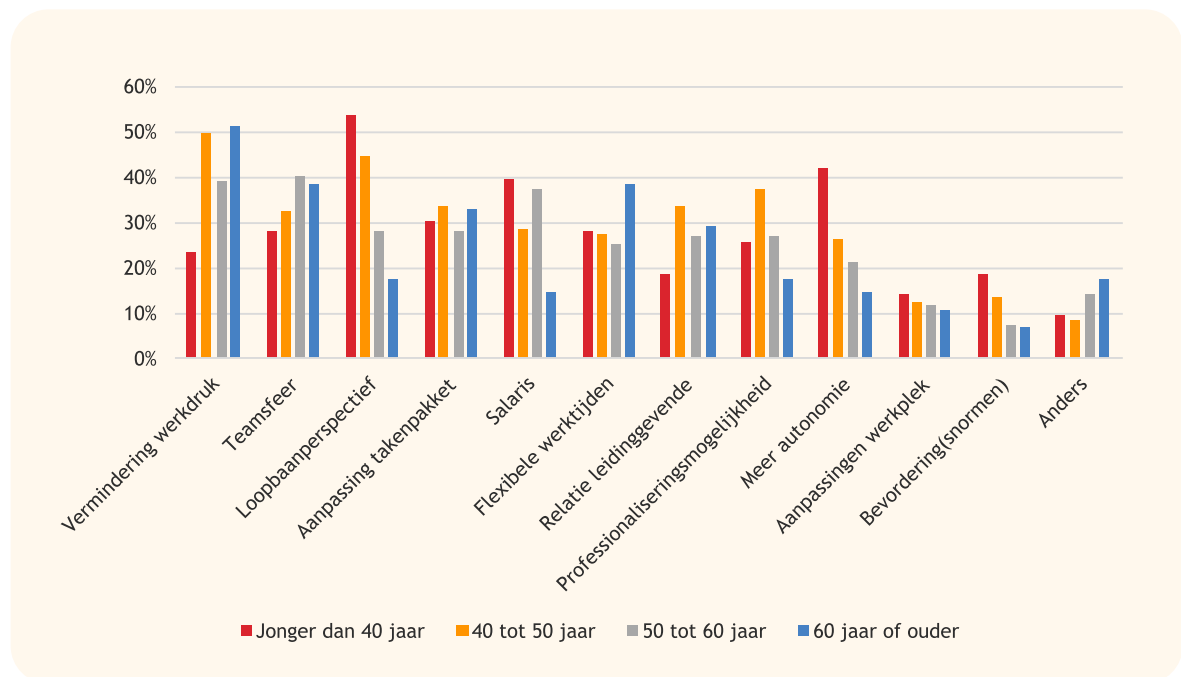
Loopbaanperspectief en meer autonomie zijn vaker belangrijk voor jongere medewerkers

Bij de door respondenten zelf aangekruiste aspecten die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid, zijn er enkele verschillen tussen leeftijdsgroepen. De jonge respondenten noemen in vergelijking tot de oudere respondenten:

- werkdruk duidelijk minder vaak;
- het belang van loopbaanperspectief duidelijk vaker (samen met de groep tot 50 jaar);
- en het belang van meer autonomie duidelijk vaker.

In de oudste groep respondenten (>60 jaar) is met name de behoefte aan flexibele werktijden groter dan bij de anderen. Bij de 'middengroepen' (40-60 jaar) valt in brede zin op dat die meestal ook een middenpositie innemen bij het aantal keer dat een bepaald aspect is genoemd.

Figuur 6: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de respondent); naar leeftijdsgroepen

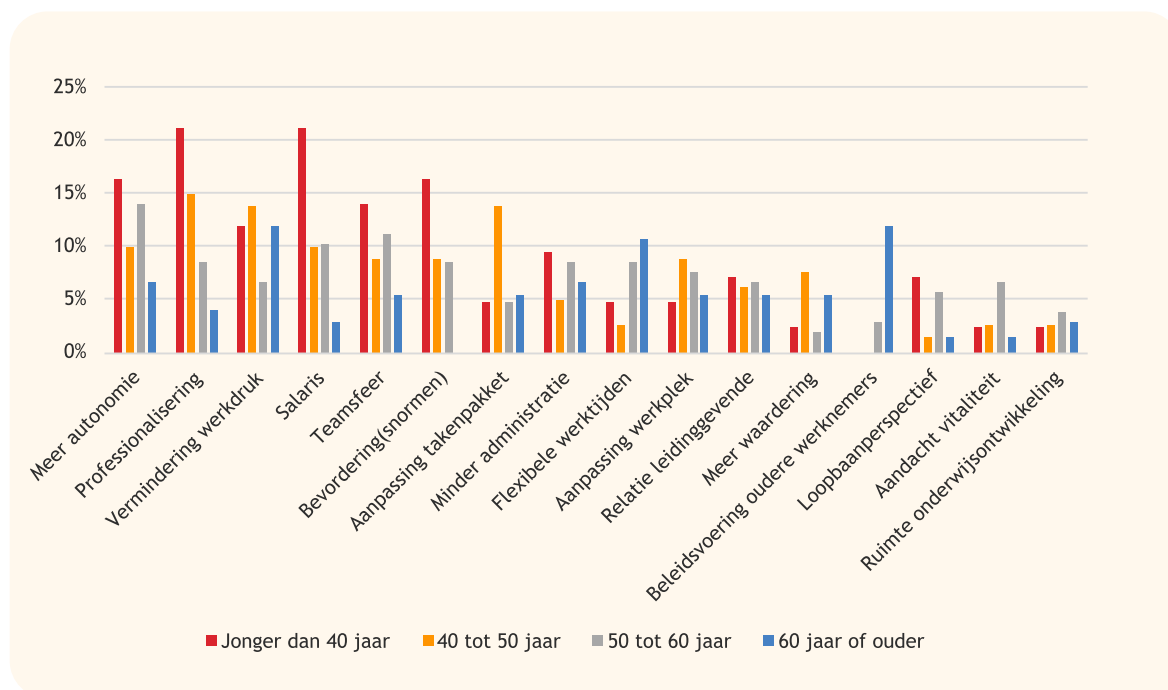


Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Bin de inhoudsanalyse door de onderzoekers van de open antwoorden zijn er deels vergelijkbare resultaten, maar ook enkele verschillen:

- In de open antwoorden noemen de jonge respondenten (<30 jaar) *professionalisering* duidelijk het vaakst en dat neemt af naar mate de leeftijd stijgt.
- Het *salaris* en de *bevorderingsnormen* nemen de jonge respondenten (<30 jaar) vaker dan andere groepen in hun open antwoord op.
- *Aanpassing van het takenpakket* wordt vooral genoemd in de open antwoorden van de groep in de leeftijd 40-50 jaar.
- Behoeftte aan *beleid voor oudere werknemers* wordt met name genoemd door de oudste groep respondenten.

Figuur 7: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de onderzoekers); naar leeftijdsgroepen*



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.

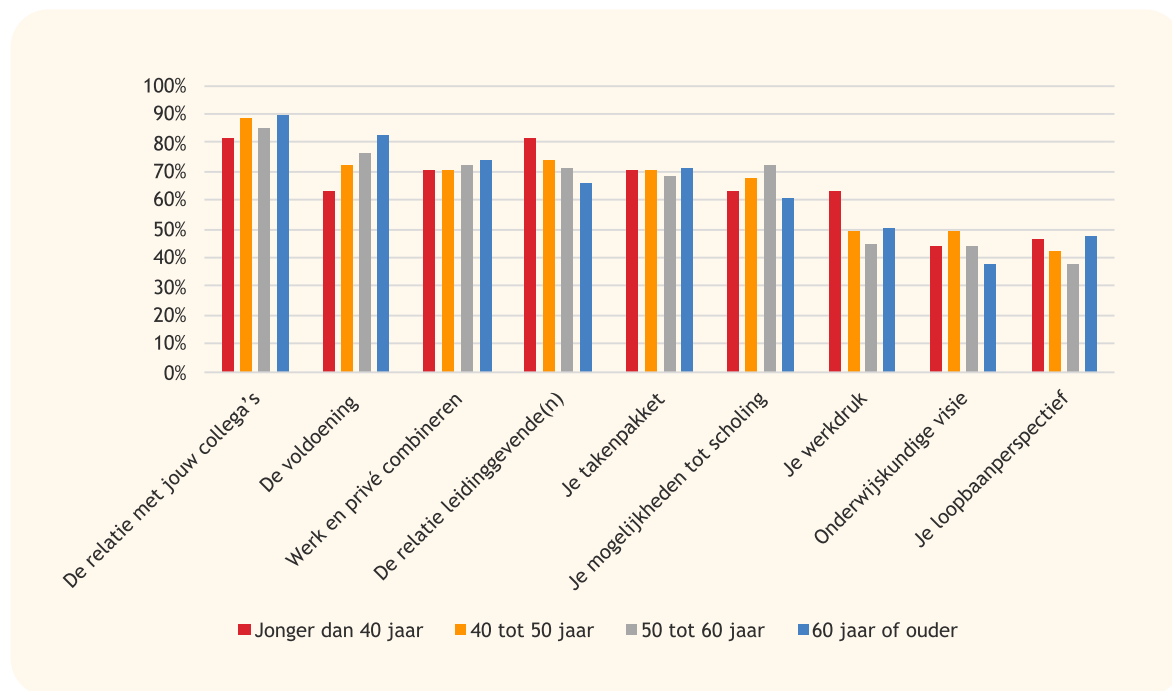
*40%;36%;45%;37% benoemt nog een ander motief.

Tevredenheid over het werk stijgt met de leeftijd

De tevredenheid in het algemeen over het werk is in elke leeftijdsgroep ruim voldoende, maar het laagst in de groep tot 30 jaar (cijfer 7,2) en het hoogst in de groep ouder dan 60 jaar (7,7). De andere leeftijden zitten hier tussenin met het waarderingscijfer 7,5. Op deelaspecten van het werk zien we verder geen grote verschillen in waardering tussen leeftijdsgroepen. Vermeldenswaardig is het volgende:

- De *voldoening* over het werk neemt het duidelijkst zichtbaar toe met de leeftijd.
- De tevredenheid over de *relatie met de leidinggevende* en over de *werkdruk* nemen juist af met het stijgen van de leeftijd.

Figuur 8: Hoe tevreden ben je momenteel met de volgende aspecten in jouw werk?: % (zeer tevreden; naar leeftijdsgroepen)

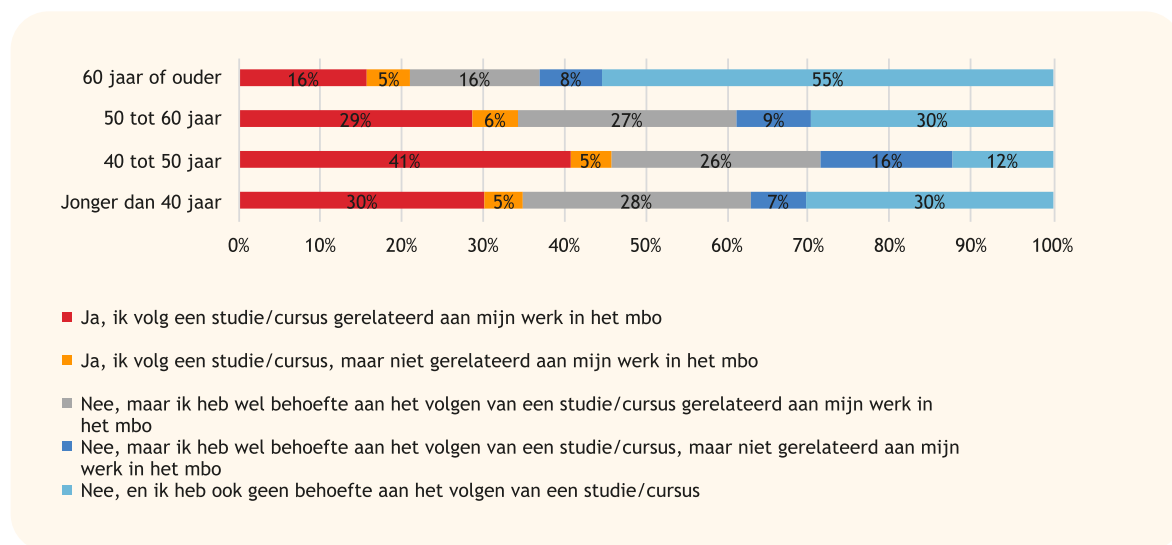


Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Behoefte aan professionalisering verschilt weinig tussen leeftijdsgroepen

De tevredenheid over de mogelijkheid tot scholing verschilt weinig per leeftijdscategorie. Bij het belang van professionalisering voor de duurzame inzetbaarheid zagen we hiervoor al dat de jongere respondenten dit vaker noemen in hun open antwoord dan de oudere respondenten. Bij de vraag naar de huidige deelname aan een studie of cursus en de behoefte daaraan, valt op dat niet de jongste groep maar de respondenten in de leeftijd 40-50 jaar het vaakst momenteel een werkgerelateerde studie of cursus volgen. Bij de behoefte daaraan zijn er minimale verschillen tussen de drie groepen tot 60 jaar.

Figuur 9: Behoefte aan studie/cursus; naar leeftijdsgroepen



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

2.3 Resultaten per functiegroep

In deze paragraaf zijn de resultaten uitgesplitst naar vier functiegroepen.

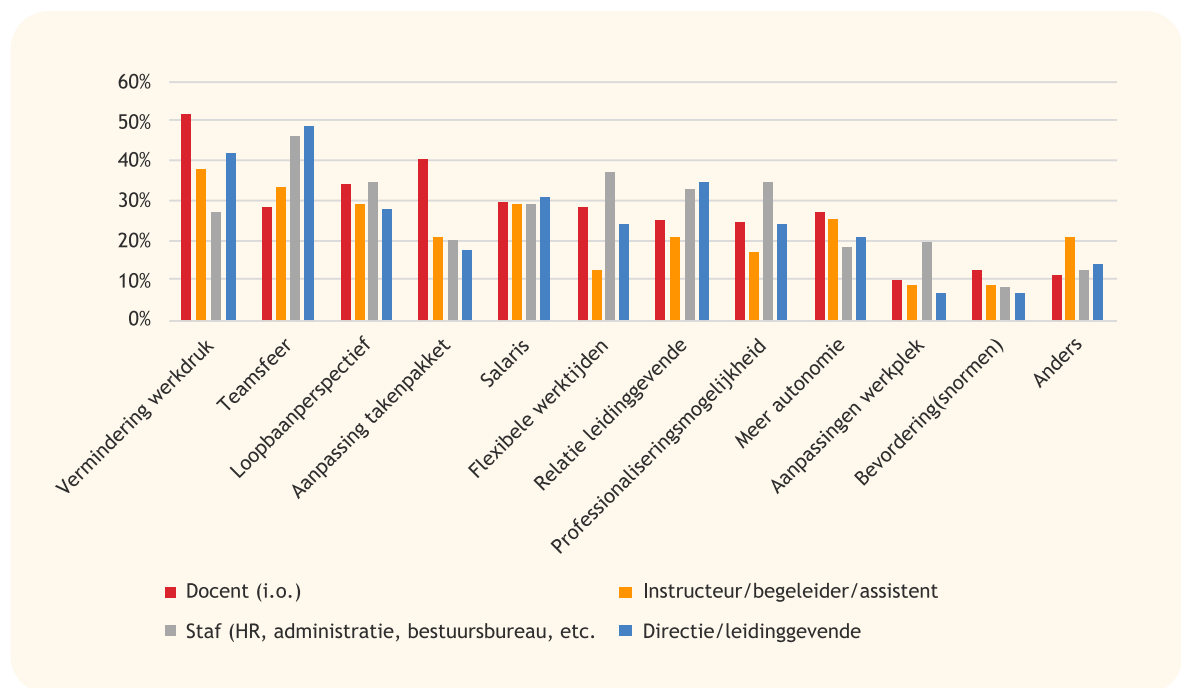
Docenten zijn minst tevreden en verwachten minst vaak over 5 jaar nog in het mbo te werken

Bij de verschillen tussen functiegroepen valt ten eerste op dat de docenten het minst vaak (circa 60 %) verwachten over vijf jaar nog in het mbo te werken. Bij instructeurs/assistenten/begeleiders is dat bij 70 procent, bij de staf ongeveer 70 procent en bij directie/leidinggevenden is dat ongeveer 80 procent. Dat weerspiegelt zich ook in de gemiddelde werktevredenheid die bij docenten een 7,3 krijgt en in de andere functiegroepen een 7,7-7,9.

Geen grote verschillen per functiegroep bij aspecten die inzetbaarheid beïnvloeden

Bij de door respondenten aangekruiste aspecten die de inzetbaarheid beïnvloeden zijn er overwegend geen opvallende, grote verschillen tussen functiegroepen. Vermindering werkdruk en aanpassing takenpakket zijn het vaakst door docenten aangekruist, teamsfeer speelt voor hen juist wat minder vaak een rol dan in andere groepen.

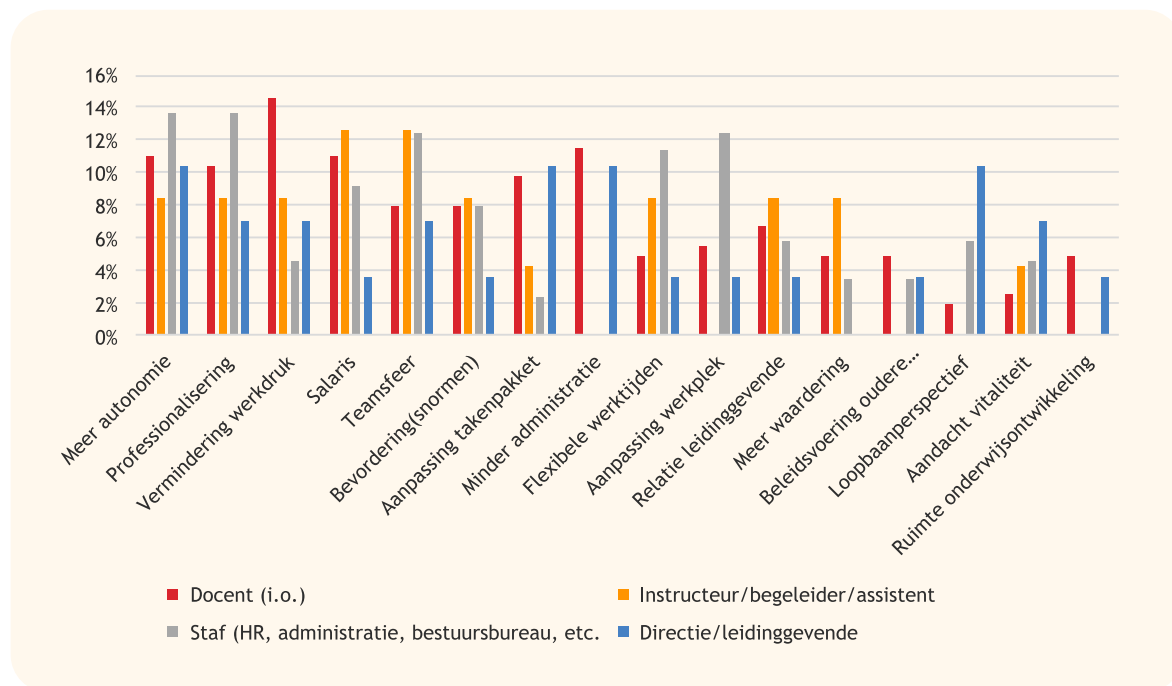
Figuur 11: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de respondent); naar functiegroepen



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Bij de inhoudsanalyse van de open antwoorden door de onderzoekers valt onder meer op dat *vermindering van administratieve lasten* enkel door docenten zijn genoemd.

Figuur 12: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de onderzoekers); naar functiegroepen*



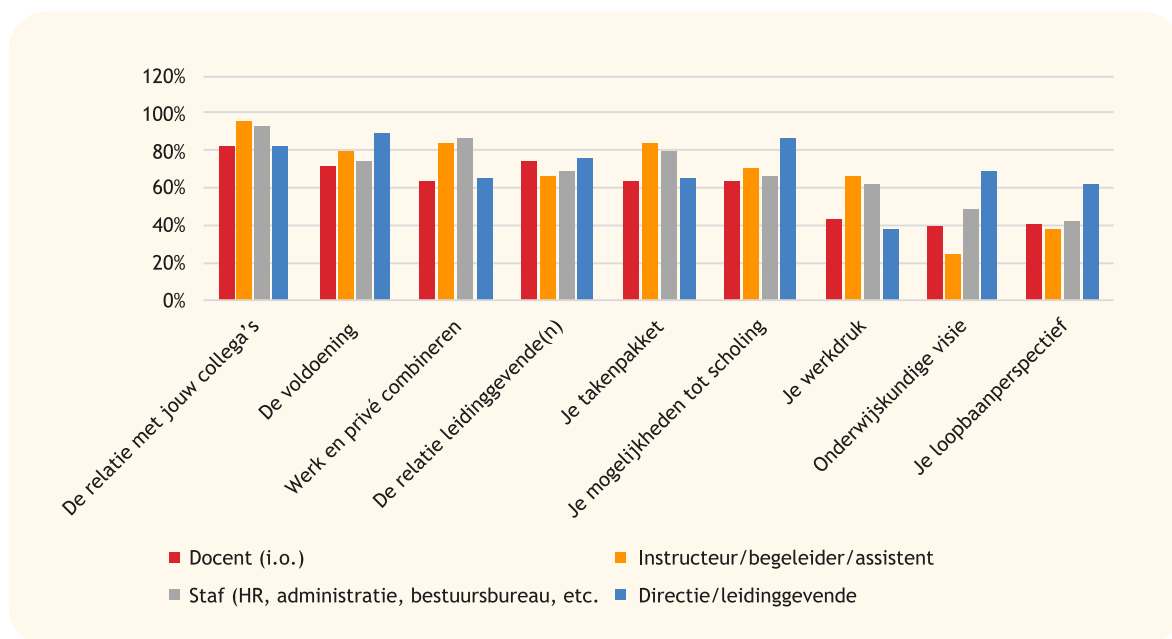
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.

*40%;33%;42%;38% benoemt nog een ander motief.

Tevredenheid over aspecten van het werk naar functie

Bij de tevredenheid over aspecten van het werk zien we dat bij docenten de tevredenheid met name bij het *combineren van werk en privé*, het *takenpakket* en de *werkdruk* achterblijft bij die van anderen (excl. directie/leidinggevenden).

Figuur 13: Hoe tevreden ben je momenteel met de volgende aspecten in jouw werk?: % (zeer) tevreden; naar functiegroepen

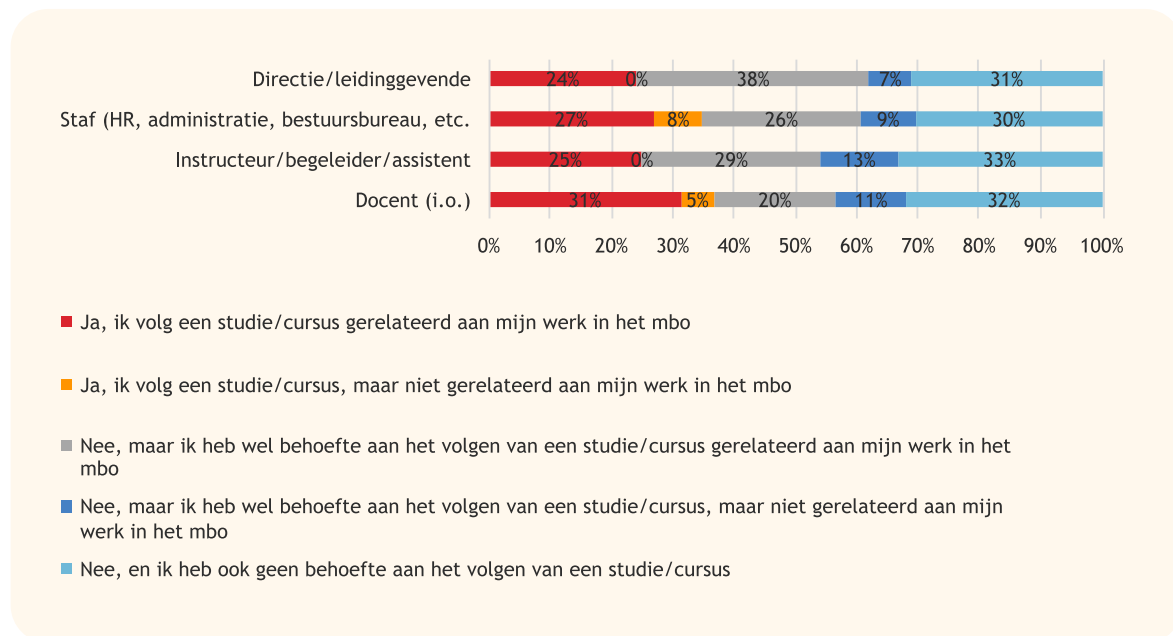


Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Behoefte aan scholing het laagst maar deelname het hoogst bij docenten

Bij de actuele scholingsstatus zien we in de groep docenten het vaakst een deelname aan een werkgerelateerde studie of cursus, maar is ook zichtbaar dat de behoefte aan het volgen van een werkgerelateerde studie of cursus het laagst is bij de docenten.

Figuur 14: Behoefte aan studie/cursus; naar functiegroepen



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

2.4 Resultaten uitgesplitst naar overige aspecten

In deze paragraaf zijn de resultaten samengevat als we uitsplitsen naar overige aspecten zoals de samenstelling van het huishouden en het al dan niet hebben van zorgtaken voor jonge kinderen. De resultaten in tabelvorm van deze uitsplitsingen zijn opgenomen in de bijlage.

Samenstelling van het huishouden

Naar samenstelling van het huishouden zijn er samengevat de volgende vermeldenswaardige verschillen.

- Loopbaanperspectief wordt minder vaak aangekruist door respondenten met alleen een partner (zonder de zorg voor kinderen). Dit kan echter deels komen door een leeftijdseffect (gemiddeld oudere respondenten).
- Aanpassing takenpakket wordt het vaakst aangekruist door respondenten met partner en kinderen.
- Salaris wordt het vaakst en flexibele werktijd het minst vaak aangekruist door respondenten met alleen kind(eren).
- Bij de inhoudsanalyse door de onderzoekers springt professionalisering er uit bij de respondenten met alleen kind(eren).
- Bij de werktevredenheid is het rapportcijfer bij de respondenten zonder partner en met kind(eren) met een 6,7 duidelijk het laagst, tegenover ongeveer een 7,5 in de andere groepen. Bij de tevredenheid over deelaspecten van het werk zijn er echter geen opvallende verschillen tussen de groepen op basis van de gezinssituatie.
- In de groep respondenten met kinderen (al dan niet met partner) is de behoefte aan het volgen van een werkgerelateerde studie of cursus het vaakst aanwezig (bij ongeveer 35%).

Zorgtaken voor kinderen

Naar het hebben van zorgtaken voor kinderen zijn er samengevat de volgende vermeldenswaardige verschillen:

- De verwachting dat iemand over vijf jaar nog in het mbo werkt is het minst vaak (ruim 60%) aanwezig bij respondenten met niet-thuiswonende kinderen.
- Loopbaanperspectief wordt vaker aangekruist als belangrijk door respondenten met nog thuiswonende kinderen maar hierbij is er, met als bij veel andere resultaten, waarschijnlijk een relatie met een andere kenmerk, met name leeftijd.
- De algemene werktevredenheid verschilt weinig tussen groepen naar de zorg voor kinderen (gemiddeld cijfer tussen 7,4 en 7,7) en dat geldt ook voor de tevredenheid over deelaspecten van het werk.
- De werkgerelateerde scholingsdeelname is het grootst bij de groep met thuiswonende kinderen ouder dan 11 jaar en de behoefte aan werkgerelateerde scholing is het grootst bij de groep met thuiswonende kinderen jonger dan 12 jaar.

Mantelzorgtaken

Naar het hebben van mantelzorgtaken zijn er samengevat de volgende vermeldenswaardige verschillen:

- Uit de inhoudsanalyse van de open antwoorden blijkt dat de respondenten met mantelzorgtaken enkele aspecten zoals werkdruk en salaris duidelijk vaker dan anderen noemen als van belang voor een duurzame inzetbaarheid. En aspecten als professionalisering minder vaak. Maar ook hierbij kan er een relatie zijn met leeftijd (mantelzorgers zijn gemiddeld

veel ouder). Bij de door respondenten zelf aangekruiste aspecten zijn de verschillen veel kleiner tussen de groepen met en zonder mantelzorgtaken.

- De algemene werktevredenheid verschilt weinig tussen groepen naar de zorg voor kinderen (gemiddeld cijfer tussen 7,4 en 7,7) ook niet bij de tevredenheid over deelaspecten van het werk.
- De werkgerelateerde scholingsdeelname is het grootst bij de groep met thuiswonende kinderen ouder dan 11 jaar en de behoefte aan werkgerelateerde scholing is het grootst bij de groep met thuiswonende kinderen jonger dan 12 jaar.
- De algemene werktevredenheid is ongeveer gelijk voor de beide groepen.
- Ook bij de scholingsdeelname en de behoefte daaraan zijn er amper verschillen.

Ziekte of beperking die langdurig het functioneren beïnvloedt

Bij het onderscheid of iemand een ziekte of beperking heeft die het functioneren langdurig beïnvloedt zijn er samengevat de volgende vermeldenswaardige verschillen (nota bene: de groep met een ziekte en/of beperking is met 40 respondenten klein):

- De groep met een ziekte of beperking kruist zelf vaker dan de andere groep aan vermindering werkdruk, aanpassing takenpakket en aanpassing werkplek. Dat komt ook terug in de inhoudsanalyse door onderzoekers van de open antwoorden.
- De algemene werktevredenheid is ongeveer gelijk in beide groepen, maar op de meeste deelaspecten van het werk zijn degenen met een ziekte of beperking minder vaak dan de anderen (zeer) tevreden.
- De behoefte om een werkgerelateerde studie of cursus te volgen is opvallend genoeg het vaakst aanwezig bij de groep met een ziekte of beperking (maar nogmaals: aantallen respondenten zijn hier klein).

Ingrijpende ervaring

Bij het onderscheid of iemand al dan niet recent een ingrijpende ervaring heeft gehad (zoals een overlijden in de directe omgeving) zijn er samengevat de volgende vermeldenswaardige verschillen:

- Degenen met een ingrijpende ervaring (n=86) verwachten minder vaak over vijf jaar nog in het mbo te werken.
- Degenen met een ingrijpende ervaring kruisen vaker dan de anderen vermindering werkdruk, aanpassing takenpakket, flexibele werktijden, professionalisering en meer autonomie aan als aspecten die de duurzame inzetbaarheid beïnvloeden.
- De algemene werktevredenheid is in de groep met een ingrijpende ervaring iets lager (7,3 versus 7,6). Die wat lagere tevredenheid keert terug bij alle voorgelegde deelaspecten van het werk.

Omvang arbeidscontract

Naar de omvang van de aanstelling zijn er samengevat de volgende vermeldenswaardige verschillen:

- In de groepen met een contract tot 32 uur is de verwachting om over vijf jaar nog in het mbo te werken lager dan bij de anderen.
- In de groep die fulltime werkt springen salaris en professionaliseringsmogelijkheden er relatief bovenuit en in de groep die in kleine deeltijd werkt geldt dat voor flexibele werktijden (bij de door respondenten zelf aangekruiste aspecten).
- De algemene werktevredenheid ontloopt elkaar weinig tussen groepen naar aanstellingsomvang.

- Op deelaspecten is vermeldenswaardig dat de tevredenheid over werkdruk het hoogst is in de groep met een kleine aanstelling en het laagst in de groep die fulltime werkt. De voldoening over het werk is daarentegen juist het vaakst hoog bij de fulltimers.
- De actuele scholingsdeelname én de behoefte aan scholing zijn het vaakst aanwezig bij de fulltimers.

Reistijd naar werk

Naar de reistijd naar het werk zijn er samengevat met name het verschil dat in de groepen die de minste én die de meeste reistijd hebben de verwachting om over vijf jaar nog in het mbo te werken het minst vaak aanwezig is.

2.5 Combinatie van effecten

Ter aanvulling op de beschrijvende resultaten zijn er multivariate regressie analyses uitgevoerd (in SPSS). Het doel van deze analyses is om na te gaan of de samenhang tussen de uitkomsten enerzijds en leeftijd en levensfasen anderzijds (gedeeltelijk) wordt bepaald door de overige kenmerken van de levensfase (en het hebben van een vast contract en lidmaatschap onderwijsvakbond). Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat verschillen naar leeftijd in vitaal blijven werken in het mbo worden bepaald door verschillen in levensfasen (bijv. het hebben van jonge kinderen). Hieronder worden de significante resultaten opgesomd.

Waarschijnlijkheid over vijf jaar nog in het mbo te werken – significante kenmerken: leeftijd, huishoudenssamenstelling, mantelzorgtaken, aanstellingsomvang. Jongere (<40 jaar) en oudere (>59 jaar) medewerkers, medewerkers die alleen met kinderen wonen en mantelzorgers geven minder vaak aan te willen blijven werken (dan 50-59 jarigen, medewerkers die alleen met partner wonen en niet-mantelzorgers). Alleenstaanden en medewerkers die 40 uur of meer werken geven vaker aan te willen blijven werken (dan medewerkers die alleen met partner wonen en medewerkers met 32-39 uur contract).

Het volgen van een cursus gerelateerd aan je werk of daar behoefte aan hebben – significante kenmerken: leeftijd, ziekte of beperking, reistijd, aanstellingsomvang. Jongere medewerkers (<50 jaar) volgen vaker een cursus of hebben daar meer behoefte aan dan oudere medewerkers. Ook medewerkers met een ziekte of beperking geven aan vaker een cursus te (willen) volgen. Verder geven medewerkers met een grotere aanstellingsomvang (>32 uur) en gemiddelde reistijd (16-30 min.) dit vaker aan dan medewerkers met een kleinere aanstellingsomvang en minder reistijd.

Algehele tevredenheid met baan – significante kenmerken: functie, ingrijpende ervaring, aanstellingsomvang. Docenten zijn minder tevreden dan medewerkers in een andere functie binnen het mbo. Daarnaast zijn medewerkers met een ingrijpende ervaring minder tevreden. De medewerkers die 40 uur of meer werken zijn tevredener dan medewerkers met een gemiddelde aanstelling (25-32 uur).

Tevredenheid over aspecten van het werk

- *Werkdruk* – significante kenmerken: functie, mantelzorgtaken, aanstellingsomvang. Instructeurs en staf, niet-mantelzorgers en medewerkers met een kleinere aanstellingsomvang zijn tevredener over de werkdruk dan docenten, mantelzorgers en medewerkers met een gemiddelde aanstelling van 25-32 uur.
- *Takenpakket* – significante kenmerken: functie, mantelzorgtaken, ingrijpende ervaring, aanstellingsomvang. Staf, niet-mantelzorgers, medewerkers zonder een ingrijpende ervaring

en medewerkers met een kleinere aanstellingsomvang zijn tevredener over het takenpakket dan docenten, mantelzorgers, medewerkers met een ingrijpende ervaring en medewerkers met een gemiddelde aanstelling (25-32 uur).

- *Voldoening uit werk* – significante kenmerken: ingrijpende ervaring, aanstellingsomvang. Medewerkers met een ingrijpende ervaring zijn minder tevreden met de voldoening uit werk. Medewerkers met een aanstelling van 40 uur of meer zijn tevredener dan medewerkers met een gemiddelde aanstelling (25-32 uur).
- *Mogelijkheden tot scholing* – significante kenmerken: functie, huishoudenssamenstelling, ingrijpende ervaring, reistijd. Directie is tevredener met de mogelijkheden tot scholing dan docenten. Medewerkers met een ingrijpende ervaring zijn minder tevreden. Ditzelfde geldt voor medewerkers die alleen met kinderen wonen (t.o.v. alleen met partner wonen) en met minder reistijd dan gemiddeld.
- *Mogelijkheden om werk en privé te combineren* – significante kenmerken: functie, ingrijpende ervaring. Docenten zijn minder tevreden over deze mogelijkheid dan instructeurs en staf. Ook medewerkers met een ingrijpende ervaring zijn minder tevreden.
- *Loopbaanperspectief* – significante kenmerken: functie, leeftijd, huishoudenssamenstelling, reistijd. Docenten zijn minder tevreden met het loopbaanperspectief dan directie. Ook oudere medewerkers (>60 jaar) zijn tevredener hierover dan medewerkers met de gemiddelde leeftijd (50-59 jaar). Medewerkers die alleen met hun kinderen wonen zijn minder tevreden (dan medewerkers die alleen met hun partner wonen). Ditzelfde geldt voor medewerkers met een reistijd van 30-45 min. (t.o.v. gemiddelde reistijd (15-30 min.)).
- *Relatie met leidinggevende* – significante kenmerken: leeftijd. Jongere medewerkers (<40 jaar) zijn hier tevredener over dan medewerkers van 50-59 jaar.
- *Relatie met collega's* – significante kenmerken: functie. Instructeurs en staf zijn hier tevredener over dan docenten.
- *De onderwijskundige visie* – significante kenmerken: functie, leeftijd, het hebben van (jonge) kinderen, mantelzorgtaken, reistijd. Staf en directie zijn hier tevredener over dan docenten. De leeftijdsgroep 40-49 is tevredener dan de leeftijdsgroep 50-59. Medewerkers met jonge kinderen zijn minder tevreden dan medewerkers met uitwonende kinderen. Ook medewerkers met mantelzorgtaken zijn minder tevreden. Medewerkers met veel reistijd (>45 min.) zijn tevredener dan medewerkers met een gemiddelde reistijd (15-30 min.).

2.6 Slotopmerkingen respondenten

Aan het einde van de vragenlijst is aan respondenten de gelegenheid gegeven tot het maken van slotopmerkingen. Van de 308 respondenten hebben er 70 hier iets ingevuld. Vaak betrof dat geen inhoudelijke opmerkingen, maar opmerkingen als 'succes met het onderzoek' of een vraag wanneer de onderzoeksresultaten worden gepubliceerd. Daarnaast zijn er 33 'inhoudelijke' opmerkingen gemaakt, die sterk verschillend van strekking zijn. Een deel van deze slotopmerkingen is benut om eerdere antwoorden nog nader toe te lichten of om ongenoegen over bepaalde zaken in het mbo te uiten.

De slotopmerkingen bevatten hierdoor maar weinig opmerkingen die een toevoeging op de hiervoor gepresenteerde resultaten. De vaakst gemaakte inhoudelijke opmerkingen betreffen de hoge werkdruk en meer specifiek ook werkdruk die ontstaat vanwege administratieve verplichtingen en taken buiten onderwijstalen. Vanwege de per saldo zeer kleine aantallen per te onderscheiden slotopmerking, rapporteren we hier verder niet inhoudelijk over die slotopmerkingen.

3.

Samenvatting en conclusies

In dit vragenlijstonderzoek is aan medewerkers in het mbo de open vraag voorgelegd wat hen kan helpen om over vijf jaar nog in het mbo te willen en kunnen werken (in de huidige functie). Ook is een aantal gesloten vragen gesteld. De resultaten hiervan zijn samengevat als volgt.

Bij alle bevraagde medewerkers wordt werkdruk duidelijk het vaakst (door 42%) gemeld als belangrijke factor bij de duurzame inzetbaarheid. Daarna volgt een cluster van overige aspecten die elk door ongeveer 30 procent van de respondenten worden gemeld: teamsfeer, loopbaanperspectief, aanpassing takenpakket, salaris, flexibele werktijden, de relatie met de leidinggevende en professionaliseringsmogelijkheden.

Als we dat afzetten tegen de tevredenheid over (aspecten van) het werk, dan blijkt het volgende:

- Teamsfeer is vaak genoemd als een aspect dat de duurzame inzetbaarheid beïnvloedt, maar tegelijkertijd is de tevredenheid daarover goed.
- Werkdruk is ook vaak genoemd, maar de tevredenheid daarover is beduidend minder (de helft van de respondenten is niet tevreden over de werkdruk).
- Loopbaanperspectief is eveneens vaak genoemd als aspect dat de duurzame inzetbaarheid beïnvloedt en hierover is de tevredenheid ook relatief laag.
- Het aspect meer autonomie noemt bijna een kwart van de respondenten als een aspect dat de duurzame inzetbaarheid beïnvloedt; ook hierover is de tevredenheid laag.

Als we de resultaten uitsplitsen naar leeftijdsgroepen dan blijkt het volgende:

- Twee op de drie respondenten meldt dat het (zeer) waarschijnlijk is dat ze over vijf jaar nog in het mbo werken. Dat aandeel is het laagst bij de groep jonger dan 40 jaar (ruim 60%).
- Jonge respondenten noemen in vergelijking tot oudere respondenten:
 - werkdruk duidelijk minder vaak als aspect dat de inzetbaarheid beïnvloedt;
 - het belang van loopbaanperspectief duidelijk vaker (samen met de groep tot 50 jaar);
 - het belang van meer autonomie duidelijk vaker;
 - en ook salaris en bevorderingsnormen vaker.
- In de oudste groep respondenten (>60 jaar) is de behoefte aan flexibele werktijden groter dan bij de anderen. Het belang van professionalisering neemt juist af met de leeftijd.
- Aanpassing van het takenpakket wordt vooral genoemd in de groep 40-50 jaar.
- Voorts valt op dat de algemene tevredenheid over het werk stijgt met de leeftijd. Op deelaspecten van tevredenheid is er een afwijkend beeld bij de relatie met de leidinggevende en de werkdruk, de tevredenheid daarover neemt juist af met het stijgen van de leeftijd.
- De behoefte aan professionalisering en de tevredenheid over de mogelijkheden tot scholing verschillen weinig tussen leeftijdsgroepen.

Bij de resultaten per functiegroep zijn de belangrijkste resultaten als volgt:

- Docenten zijn het minst vaak tevreden over hun werk en verwachten ook het minst vaak over 5 jaar nog in het mbo te werken
- Er zijn geen grote verschillen per functiegroep bij de aspecten die de inzetbaarheid beïnvloeden. Docenten melden wel vermindering werkdruk en aanpassing takenpakket het vaakst. Teamsfeer speelt voor hen juist wat minder vaak een rol dan in andere groepen.
- Voorts blijkt dat de behoefte aan scholing het laagst is bij docenten maar de deelname het hoogst.

Bij de uitsplitsing van de resultaten naar overige kenmerken zien we de volgende belangrijkste verschillen in de resultaten:

- Naar *samenstelling van het huishouden* blijkt dat de werktevredenheid bij de respondenten zonder partner en met kind(eren) relatief laag is.
- Naar het hebben van *zorgtaken voor kinderen* blijkt dat de verwachting dat iemand over vijf jaar nog in het mbo werkt het minst vaak aanwezig is bij respondenten met niet-thuiswonende kinderen. De werkgerelateerde *scholingsdeelname* is het grootst bij de groep met thuiswonende kinderen ouder dan 11 jaar en de *behoefte* daaraan is het grootst bij de groep met thuiswonende kinderen jonger dan 12 jaar.
- Respondenten met mantelzorgtaken noemen werkdruk en salaris vaker dan anderen als van belang voor een duurzame inzetbaarheid en professionalisering minder vaak.
- De respondenten met een ziekte of beperking vinden vaker dan anderen vermindering werkdruk, aanpassing takenpakket en aanpassing van de werkplek belangrijk voor de inzetbaarheid. De algemene werktevredenheid is gelijk in beide groepen, maar op de meeste *deel*aspecten van het werk zijn de respondenten met een ziekte of beperking minder vaak dan de anderen tevreden.
- Respondenten die een ingrijpende ervaring achter de rug hebben, verwachten minder vaak over vijf jaar nog in het mbo te werken ten opzichte van respondenten zonder ingrijpende ervaring. Deze respondenten melden vaker dan anderen dat vermindering werkdruk, aanpassing takenpakket, flexibele werktijden, professionalisering en meer autonomie de duurzame inzetbaarheid beïnvloeden.
- Respondenten die in *deeltijd* werken verwachten minder vaak dat ze over vijf jaar nog in het mbo werken. In de groep die fulltime werkt, springen salaris en professionaliseringsmogelijkheden er bovenuit als belangrijk voor de inzetbaarheid; in de groep die in kleine deeltijd (<0,5 fte) werkt geldt dat voor flexibele werktijden. Scholingsdeelname én de behoefte aan scholing zijn het vaakst aanwezig bij de fulltimers.

Conclusies voor beleid

De resultaten geven inzicht in de aspecten die verschillende groepen werkenden in het mbo belangrijk vinden voor hun duurzame inzetbaarheid én inzicht in de tevredenheid bij die groepen over aspecten van het werk. De aanknopingspunten voor beleid zijn hiermee vooral te vinden bij die aspecten die het vaakst belangrijk worden gevonden voor de inzetbaarheid én waarover de tevredenheid nu relatief laag is. De resultaten geven dan voor alle medewerkers aan dat vooral werkdruk, loopbaanperspectief en autonomie de aan te pakken aspecten zijn.

Voor deelgroepen is diezelfde kruising te maken. Daarbij hebben we in elke deelgroep bekeken over welke aspecten er de grootste ontevredenheid is (c.q. voor welk aspecten geldt dat meer dan de helft in een deelgroep niet tevreden is). Dat levert voor elke deelgroep hetzelfde op: als er uit deze analyse aspecten blijken die zowel op ontevredenheid als belang voor de inzetbaarheid hoog scoren, dan betreft dat steeds werkdruk en/of loopbaanperspectief. Dit is weergegeven in het onderstaande overzicht.

Combinatie van factoren die belangrijk worden gevonden om over 5 jaar nog in het mbo te werken en factoren waarover de tevreden relatief laag is*.

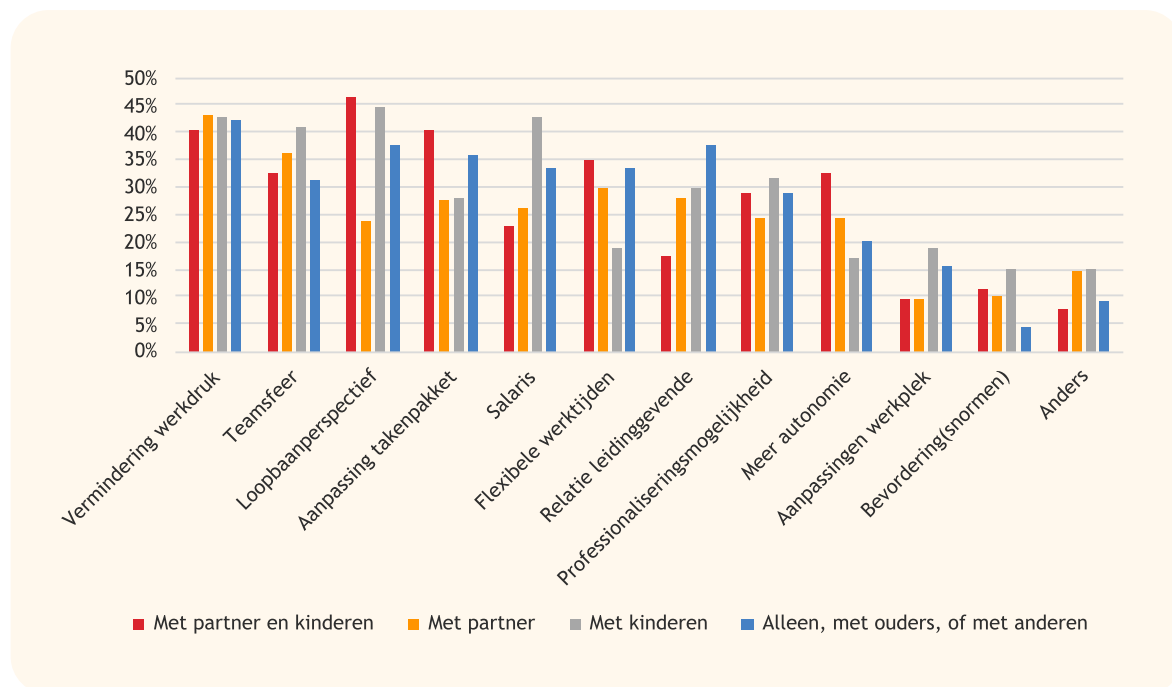
Leeftijdsgroep	Jonger dan 40 jaar	Loopbaanperspectief (53% belangrijk, 47% tevreden)
	40 tot 50 jaar	Werkdruk (49% belangrijk, 49% tevreden) Loopbaanperspectief (44% belangrijk, 49% tevreden)
	50 tot 60 jaar	Werkdruk (39% belangrijk, 44% tevreden)
	60 jaar of ouder	Werkdruk (51% belangrijk, 50% tevreden)
Functie	Docent (i.o.) Instructeur/begeleider/ assistent	Werkdruk (52% belangrijk, 43% tevreden)
	Staf (HR, administratie, bestuursbureau, etc.	Loopbaanperspectief (35% belangrijk, 42% tevreden)
	Directie/leidinggevende	Werkdruk (41% belangrijk, 38% tevreden)
Samenstelling huishouden	Met partner en kinderen	Werkdruk (40% belangrijk, 44% tevreden) Loopbaanperspectief (46% belangrijk, 38% tevreden)
	Met partner	
	Met kinderen	Loopbaanperspectief (44% belangrijk, 37% tevreden)
	Alleen, met ouders, of met anderen	Werkdruk (42% belangrijk, 44% tevreden) loopbaanperspectief (38% belangrijk, 44% tevreden)
Zorgtaken kinderen	Heeft thuiswonend(e) kind(eren) jonger dan 12 jaar	Loopbaanperspectief (53% belangrijk, 42% tevreden)
	Heeft thuiswonend(e) kind(eren) ouder dan 11 jaar	Werkdruk (44% belangrijk, 48% tevreden)
	Heeft kinderen, maar niet thuiswonend	Werkdruk (46% belangrijk, 50% tevreden)
	Heeft geen kinderen	Werkdruk (42% belangrijk, 48% tevreden) loopbaanperspectief (44% belangrijk, 42% tevreden)
Mantelzorg	Geen mantelzorgtaken	
	Mantelzorgtaken	Werkdruk (45% belangrijk, 37% tevreden)
Ziekte of beperking die langdurig functioneren beïnvloedt	Geen ziekte of beperking	Werkdruk (43% belangrijk, 50% tevreden) loopbaanperspectief (35% belangrijk, 43% tevreden)
	Ziekte of beperking	Werkdruk (43% belangrijk, 45% tevreden)
Ingrijpende ervaring meegemaakt	Geen ingrijpende ervaring	
	Ingrijpende ervaring	Werkdruk (50% belangrijk, 44% tevreden)
Werktijd	0-24 uur	
	25-32 uur	Werkdruk (44% belangrijk, 47% tevreden), loopbaanperspectief (40% belangrijk, 39% tevreden)
	33-39 uur	
	40 uur	Werkdruk (40% belangrijk, 45% tevreden), loopbaanperspectief (35% belangrijk, 48% tevreden)
Reistijd	0-15 min.	
	16-30 min.	Loopbaanperspectief (37% belangrijk, 44% tevreden)
	31-45 min.	Werkdruk (48% belangrijk, 45% tevreden)
	46 min. of meer	Werkdruk (51% belangrijk, 45% tevreden)

*: Als cesuur is genomen dat minimaal de helft van de respondenten ontevreden over een aspect is.

Bijlage 1: aanvullende tabellen

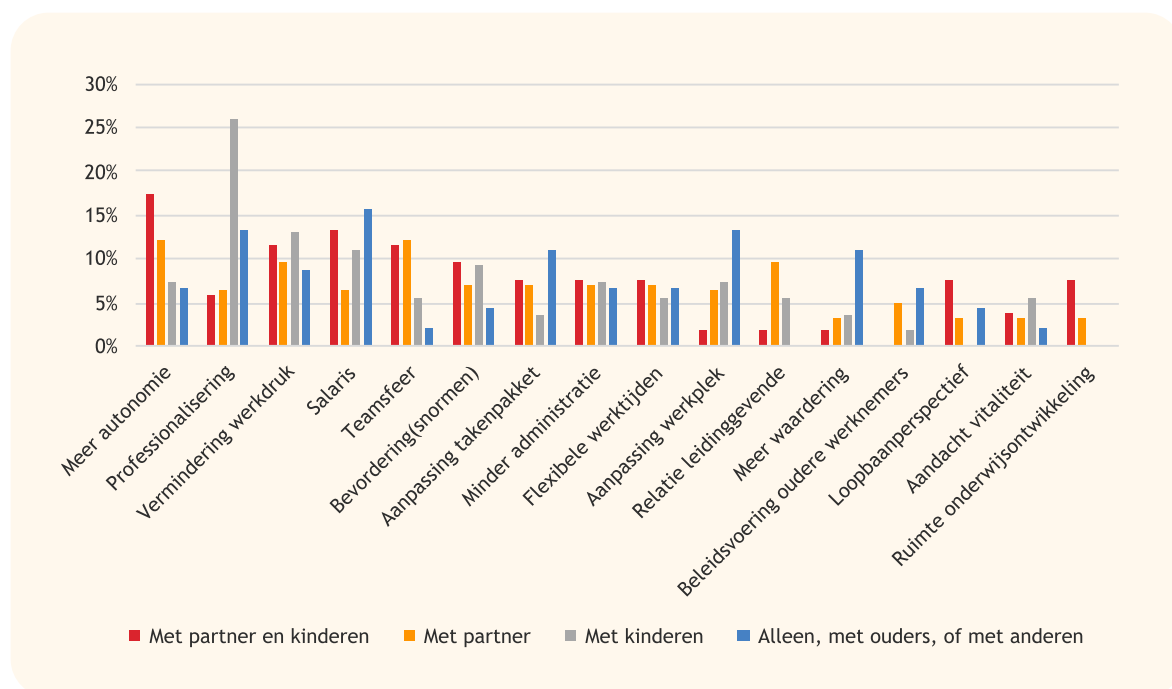
Uitsplitsingen naar gezinssamenstelling

Figuur 16: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de respondent); naar huishoudenssamenstelling



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

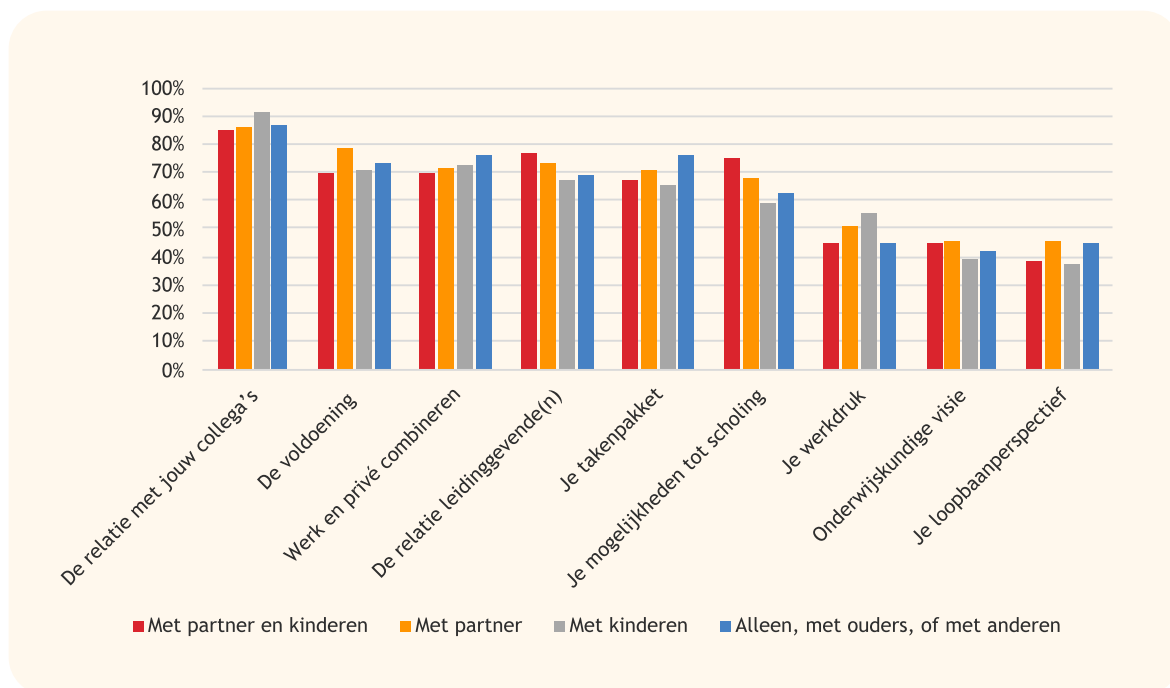
Figuur 17: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de onderzoekers); naar huishoudenssamenstelling*



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.

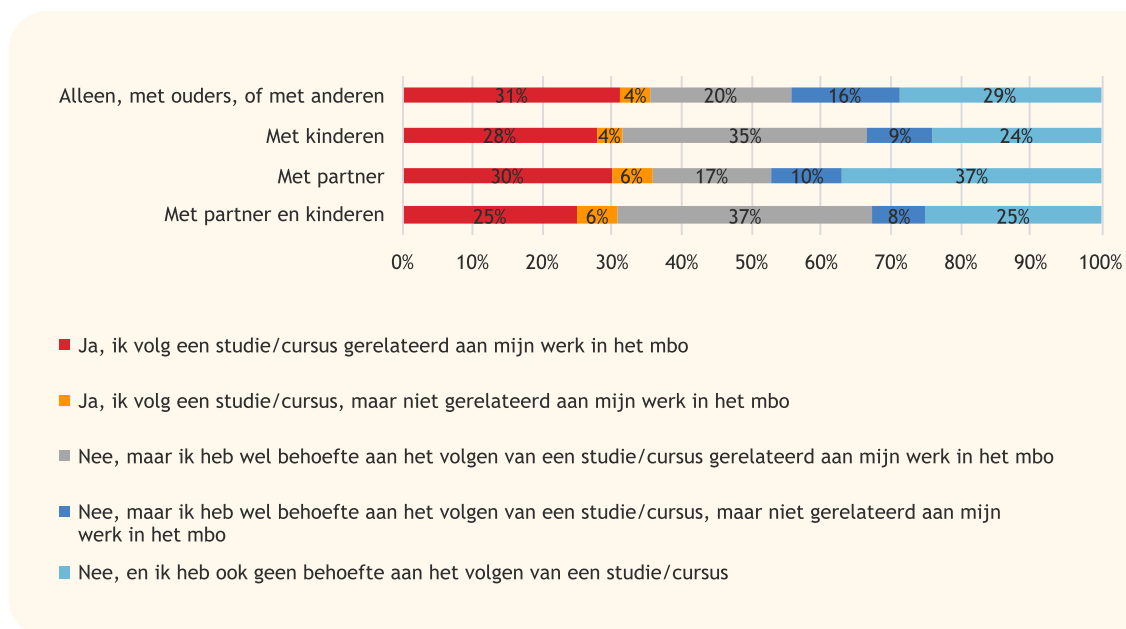
*48%;41%;43%;24% benoemt nog een ander motief.

Figuur 18: Hoe tevreden ben je momenteel met de volgende aspecten in jouw werk?:
% (zeer) tevreden; naar huishoudenssamenstelling



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

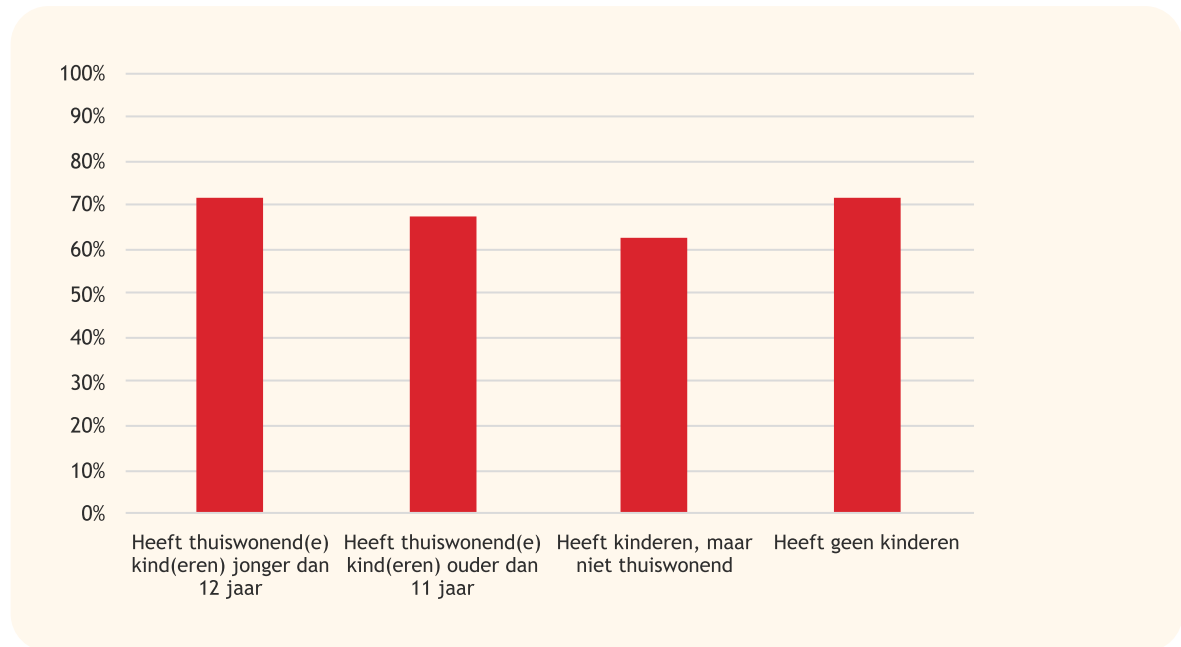
Figuur 19: Behoefte aan studie/cursus; naar huishoudenssamenstelling



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

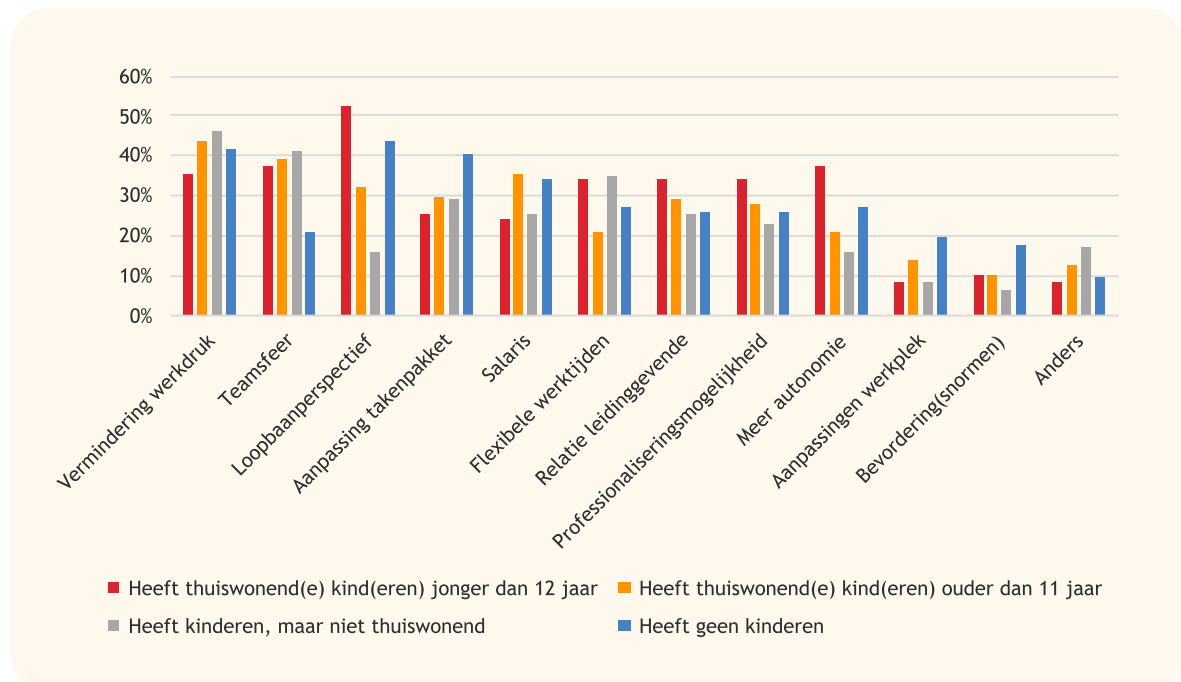
Uitsplitsingen naar zorgtaken voor kinderen

Figuur 20: Hoe waarschijnlijk is het dat je de aankomende vijf jaar nog in het mbo werkt?:
% (zeer) waarschijnlijk; naar zorgtaken voor kinderen



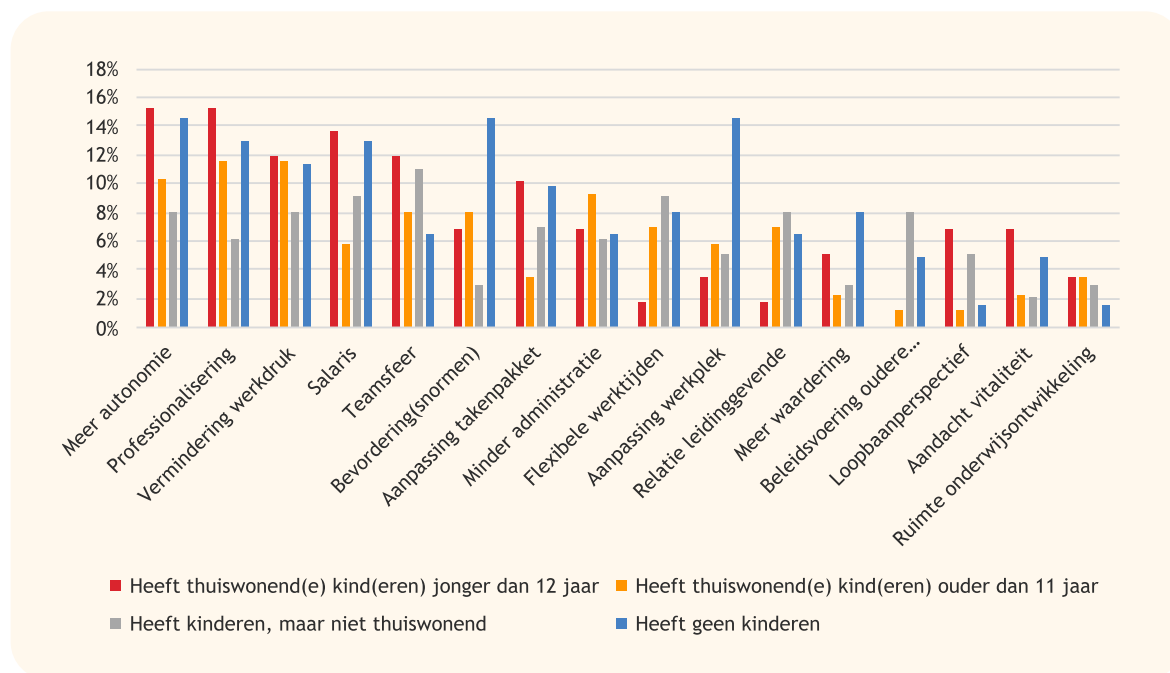
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 21: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de respondent); naar zorgtaken voor kinderen



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

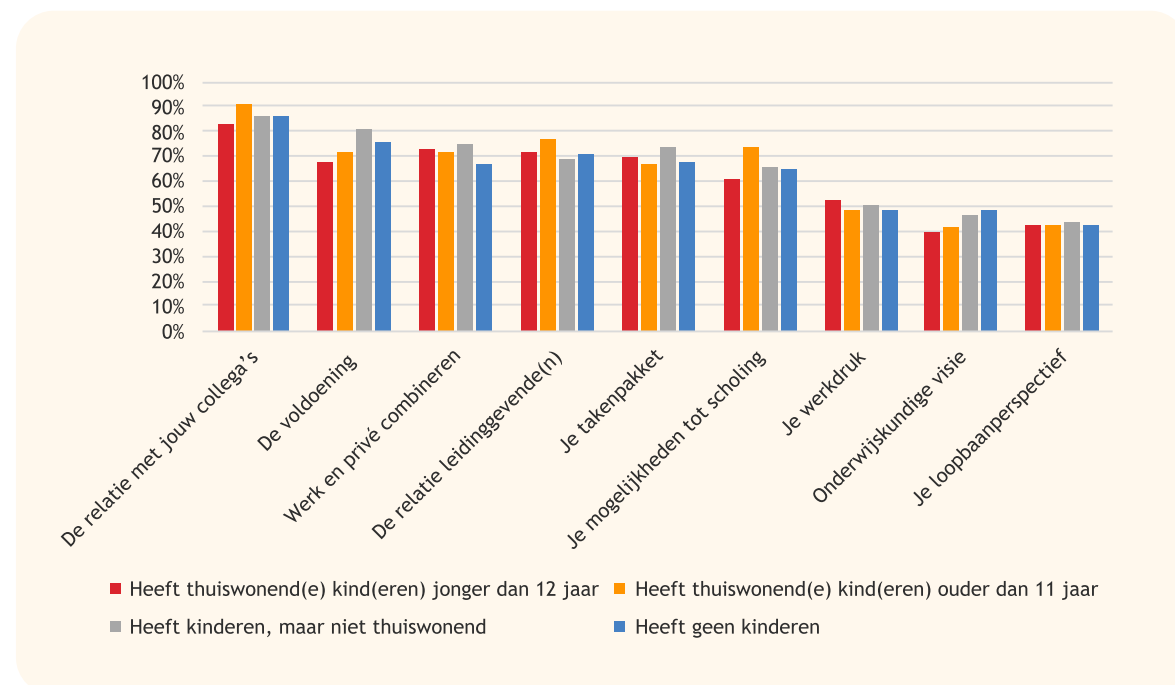
Figuur 22: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de onderzoekers); naar zorgtaken voor kinderen*



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.

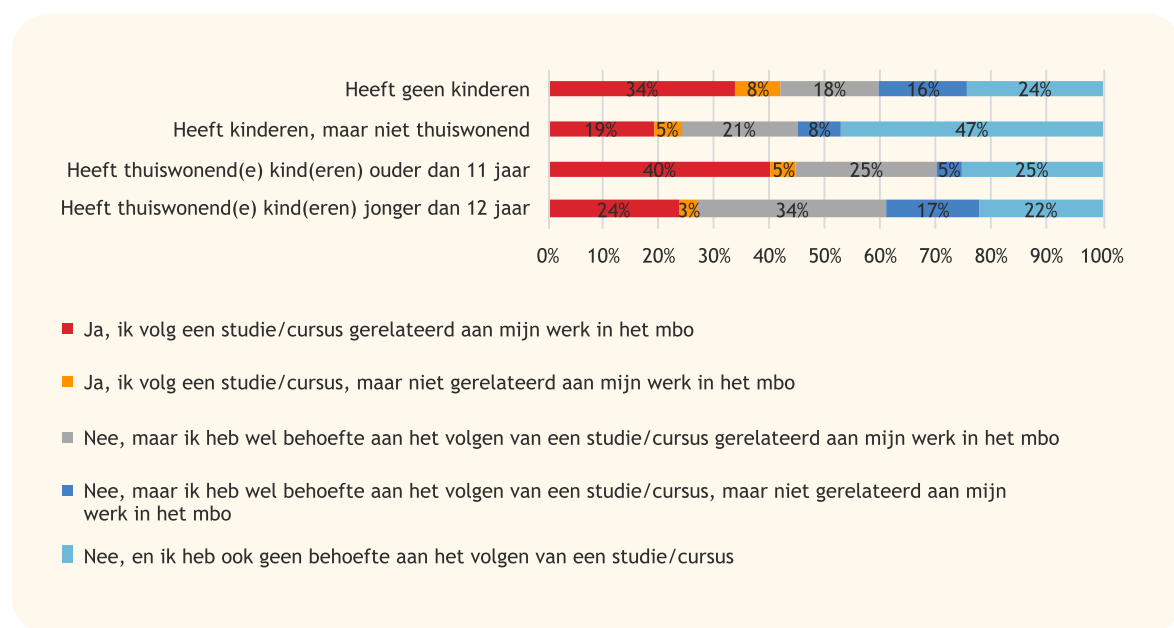
*39%;46%38%35% benoemt nog een ander motief.

Figuur 23: Hoe tevreden ben je momenteel met de volgende aspecten in jouw werk?: % (zeer) tevreden; naar zorgtaken voor kinderen



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

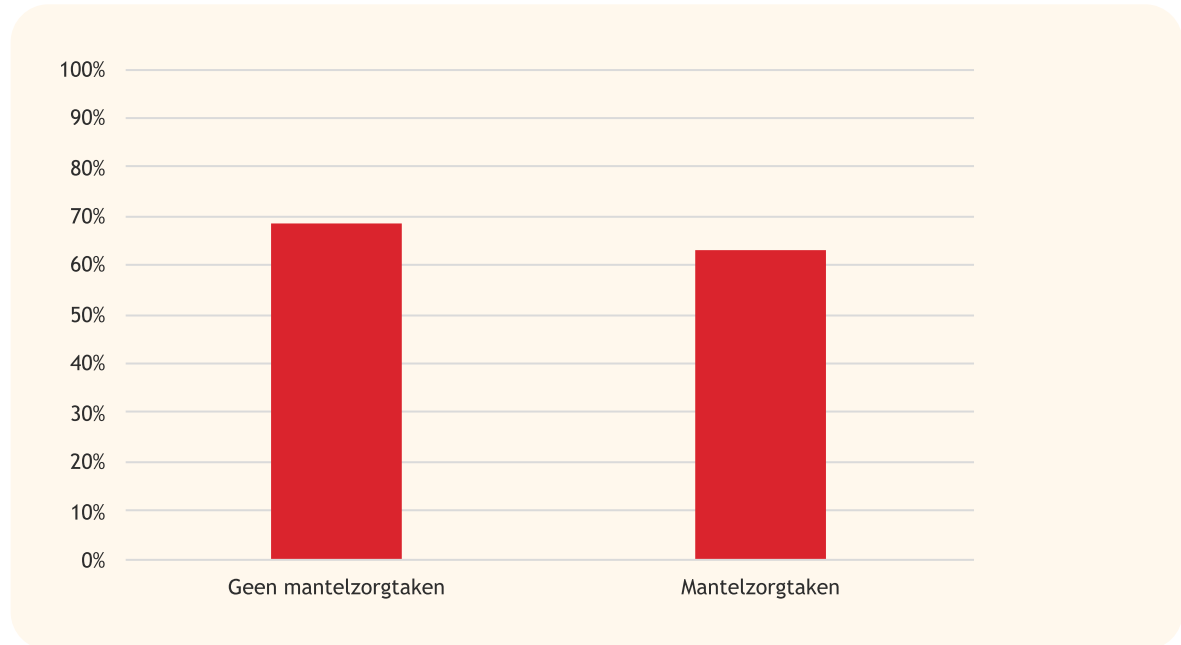
Figuur 24: Behoefte aan studie/cursus; naar zorgtaken voor kinderen



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

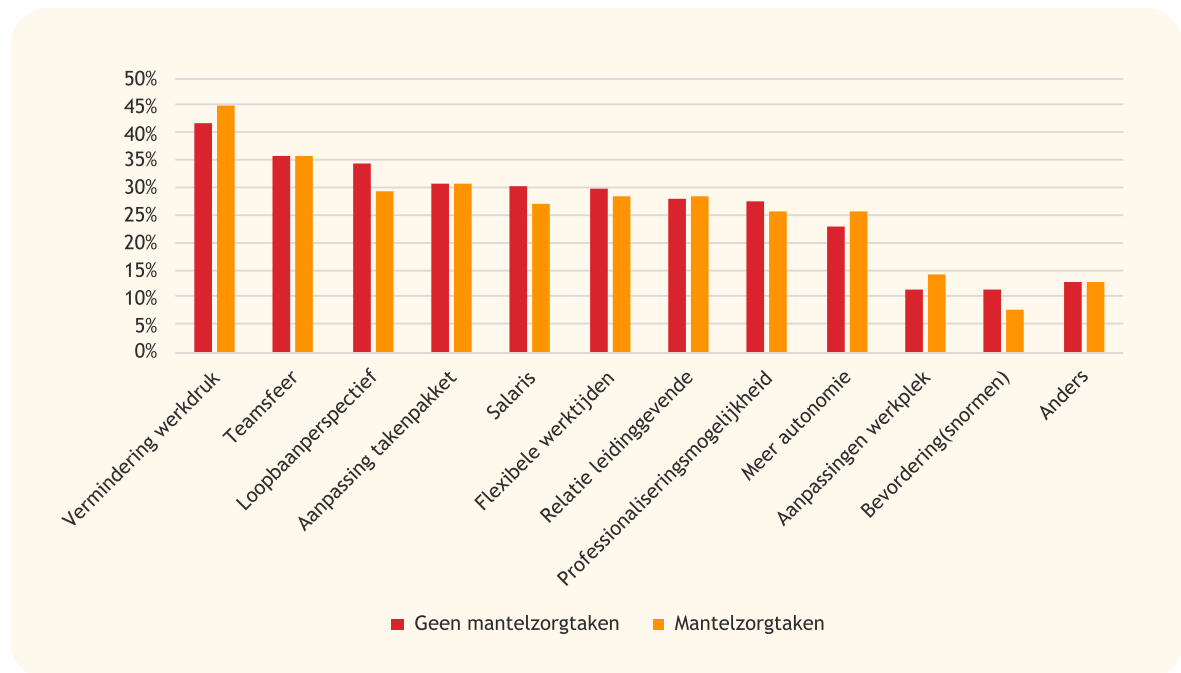
Uitsplitsingen naar mantelzorgtaken

Figuur 25: Hoe waarschijnlijk is het dat je de aankomende vijf jaar nog in het mbo werkt?:
% (zeer) waarschijnlijk; naar mantelzorgtaken



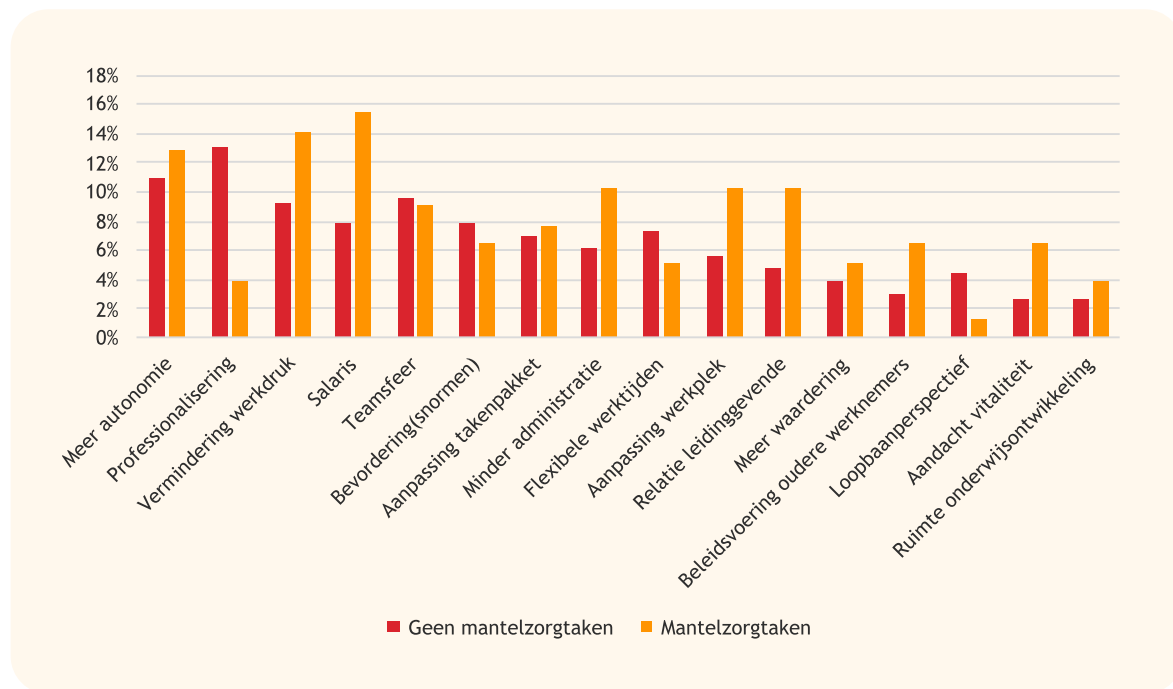
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 26: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (coding door de respondent); naar mantelzorgtaken



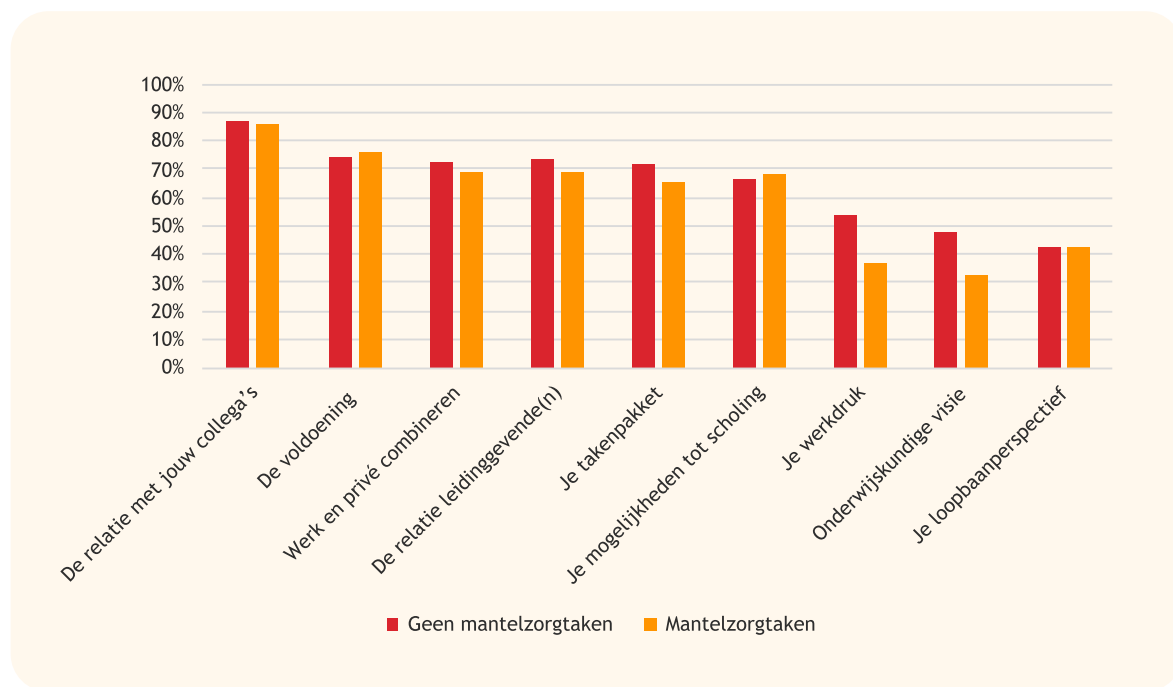
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 27: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de onderzoekers); naar mantelzorgtaken*



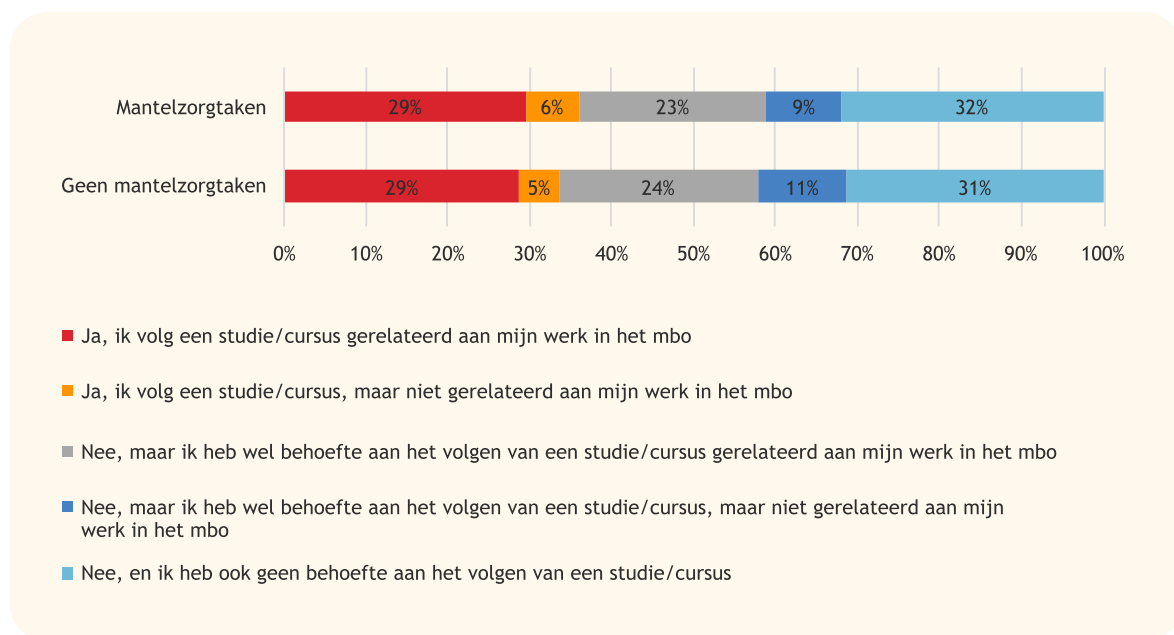
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.
*38%/46% benoemt nog een ander motief.

Figuur 28: Hoe tevreden ben je momenteel met de volgende aspecten in jouw werk?: % (zeer) tevreden; naar mantelzorgtaken



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

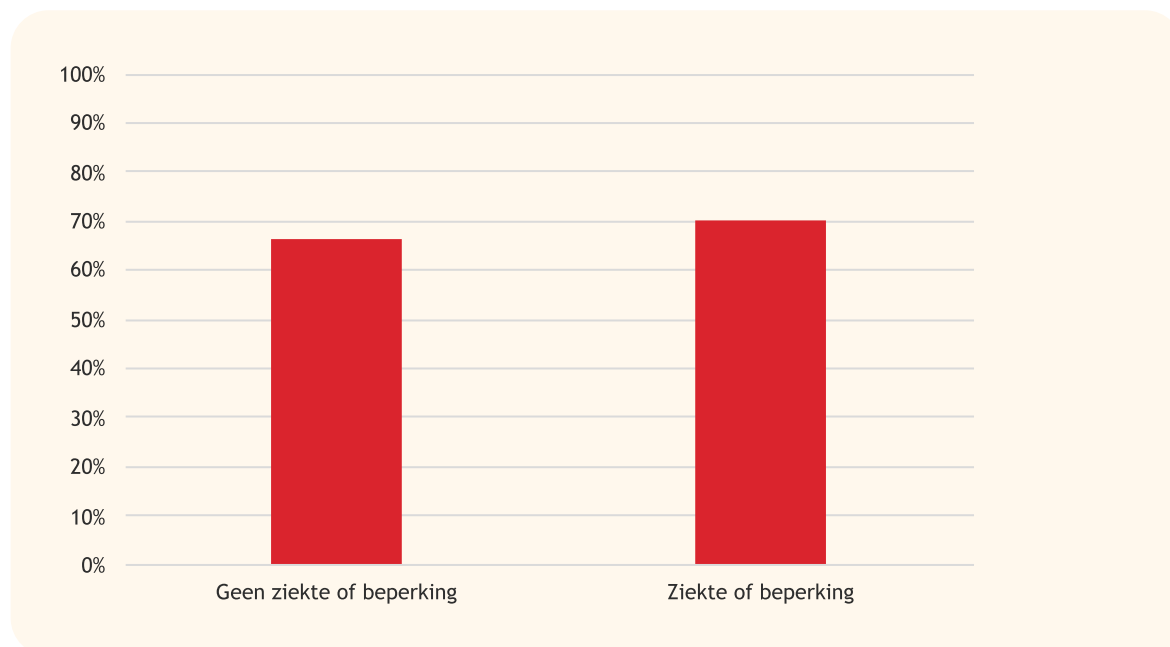
Figuur 29: Behoefte aan studie/cursus; naar mantelzorgtaken



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

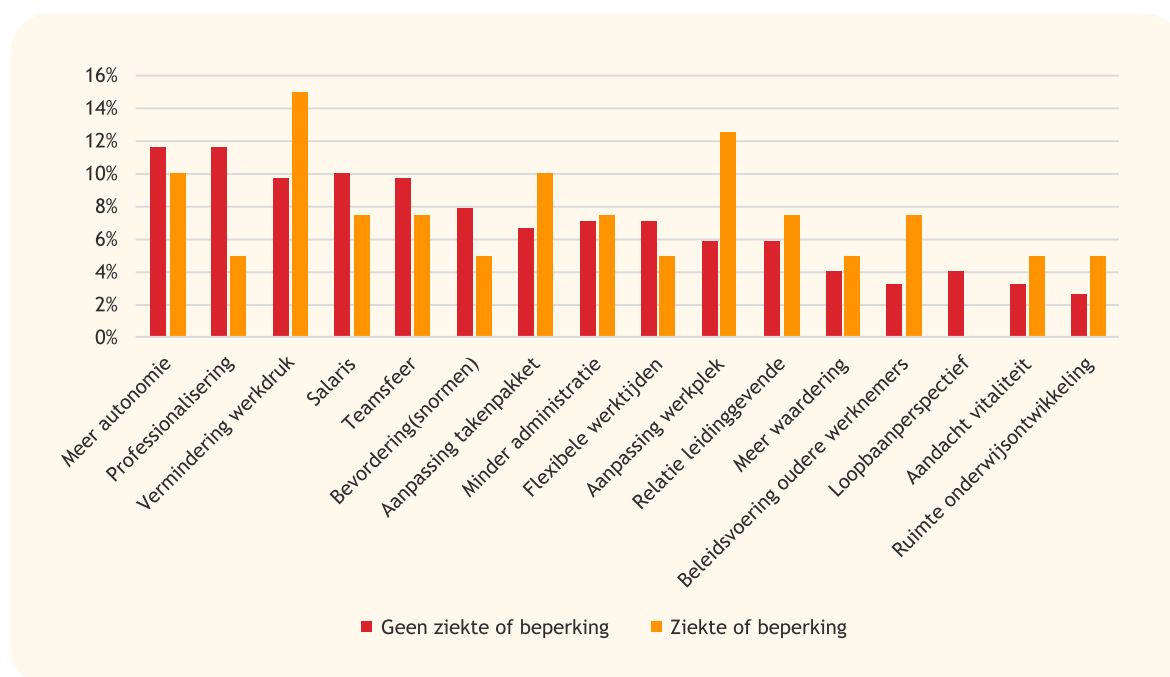
Uitsplitsingen naar ziekte/beperking die langdurig het functioneren beïnvloedt

Figuur 30: Hoe waarschijnlijk is het dat je de aankomende vijf jaar nog in het mbo werkt?:
% (zeer) waarschijnlijk; naar ziekte/beperking



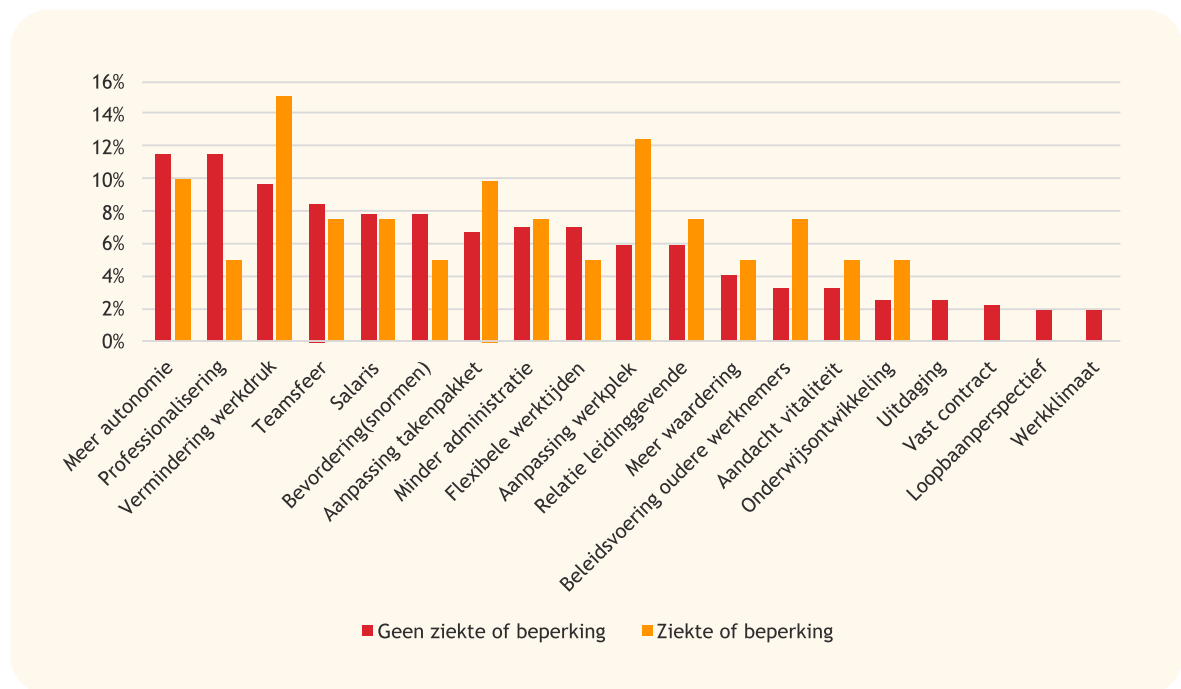
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 31: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (coding door de respondent); naar ziekte/beperking



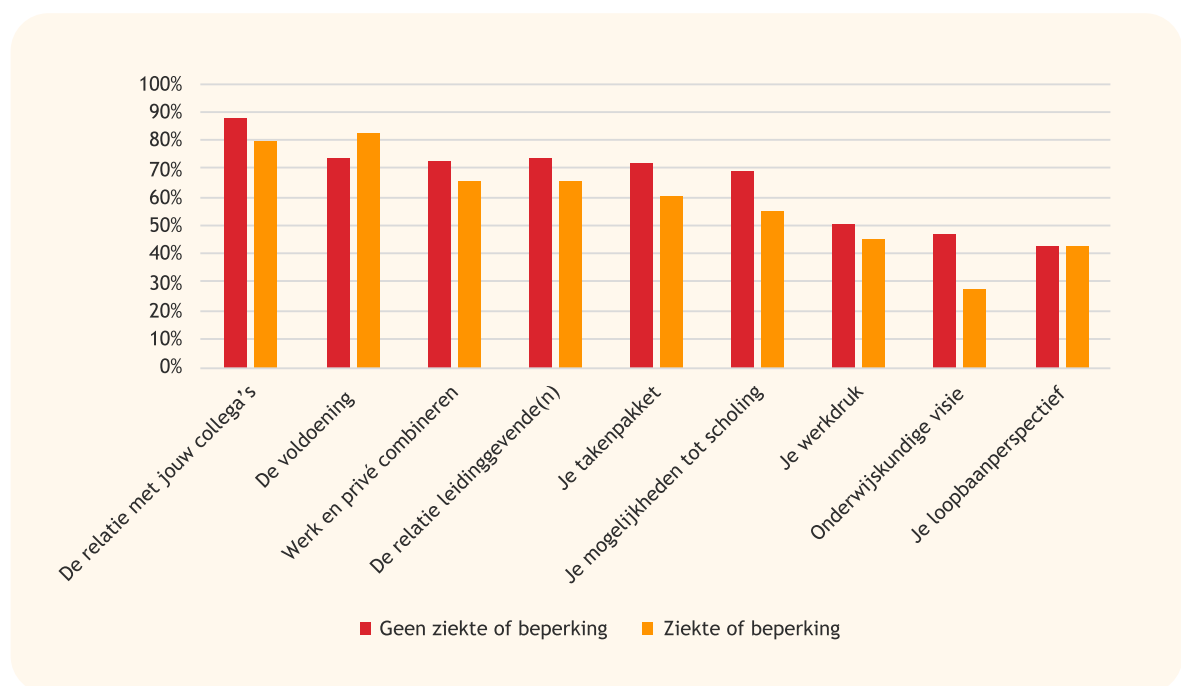
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 32: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de onderzoekers); naar ziekte/beperking*



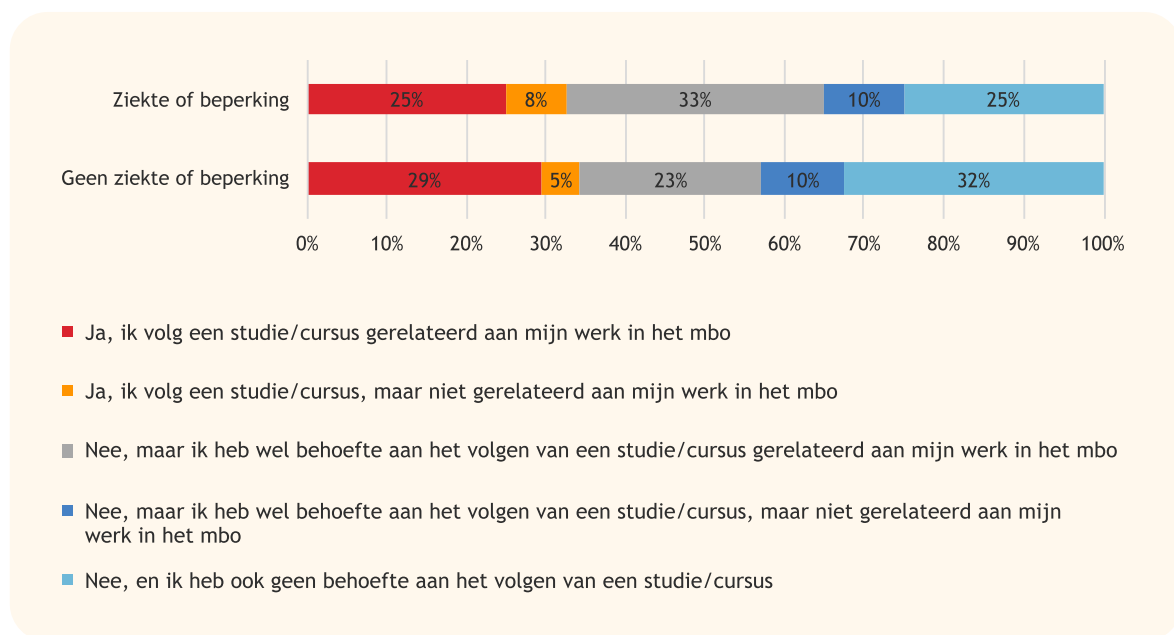
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.
 *40%;38% benoemt nog een ander motief.

Figuur 33: Hoe tevreden ben je momenteel met de volgende aspecten in jouw werk?: % (zeer) tevreden; naar ziekte/beperking



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

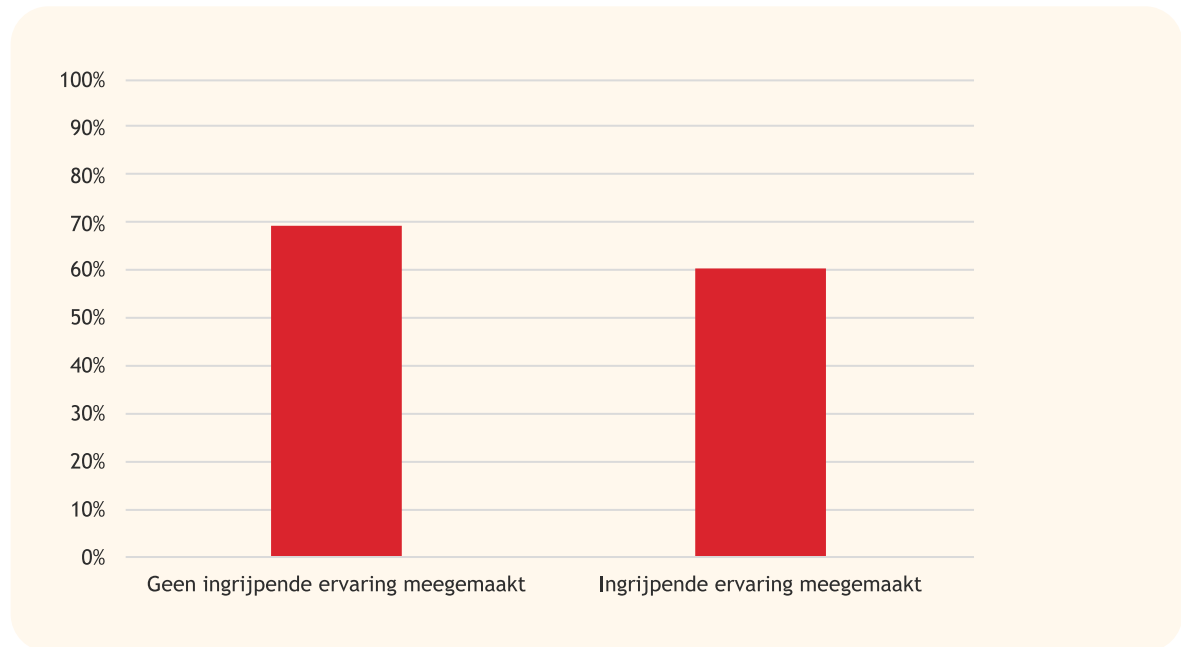
Figuur 34: Behoefte aan studie/cursus; naar ziekte/beperking



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

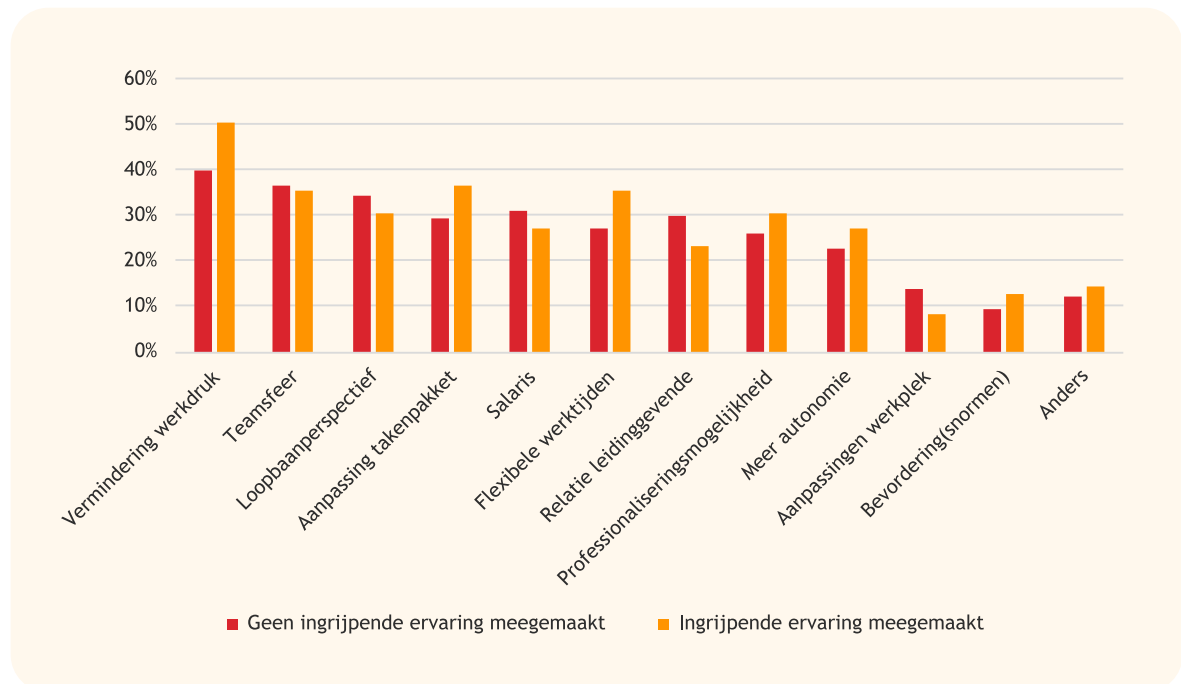
Uitsplitsingen naar ingrijpende ervaring

Figuur 35: Hoe waarschijnlijk is het dat je de aankomende vijf jaar nog in het mbo werkt?:
% (zeer) waarschijnlijk; naar ingrijpende ervaring meegemaakt



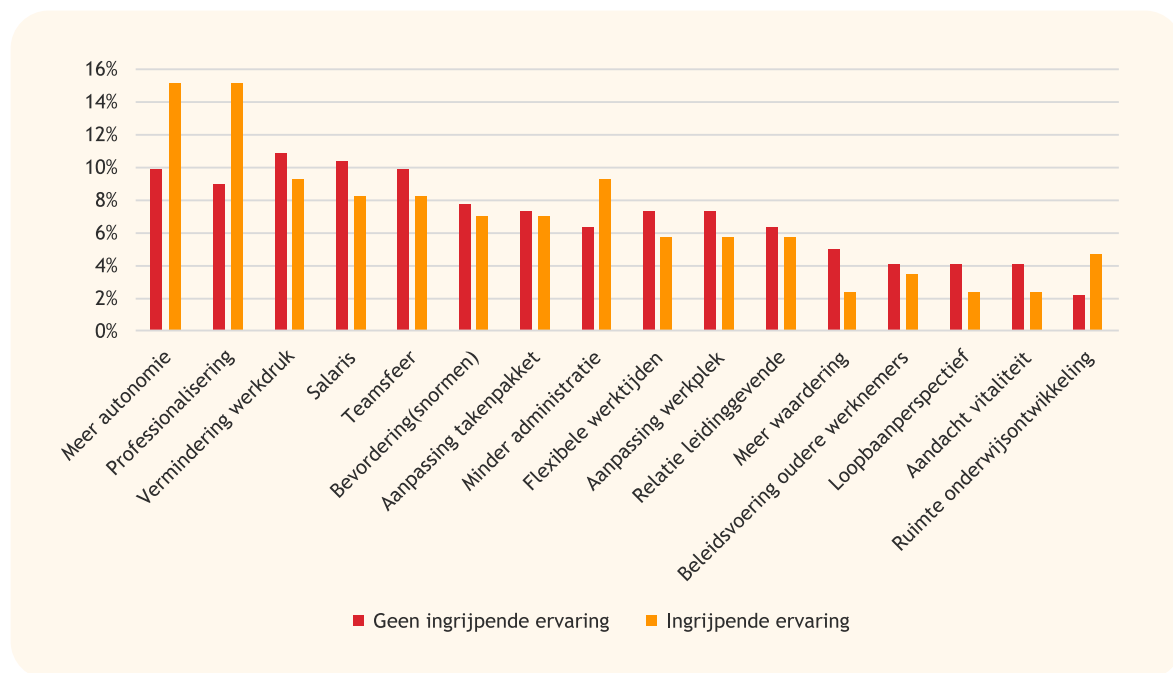
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 36: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (coding door de respondent); naar ingrijpende ervaring meegemaakt



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

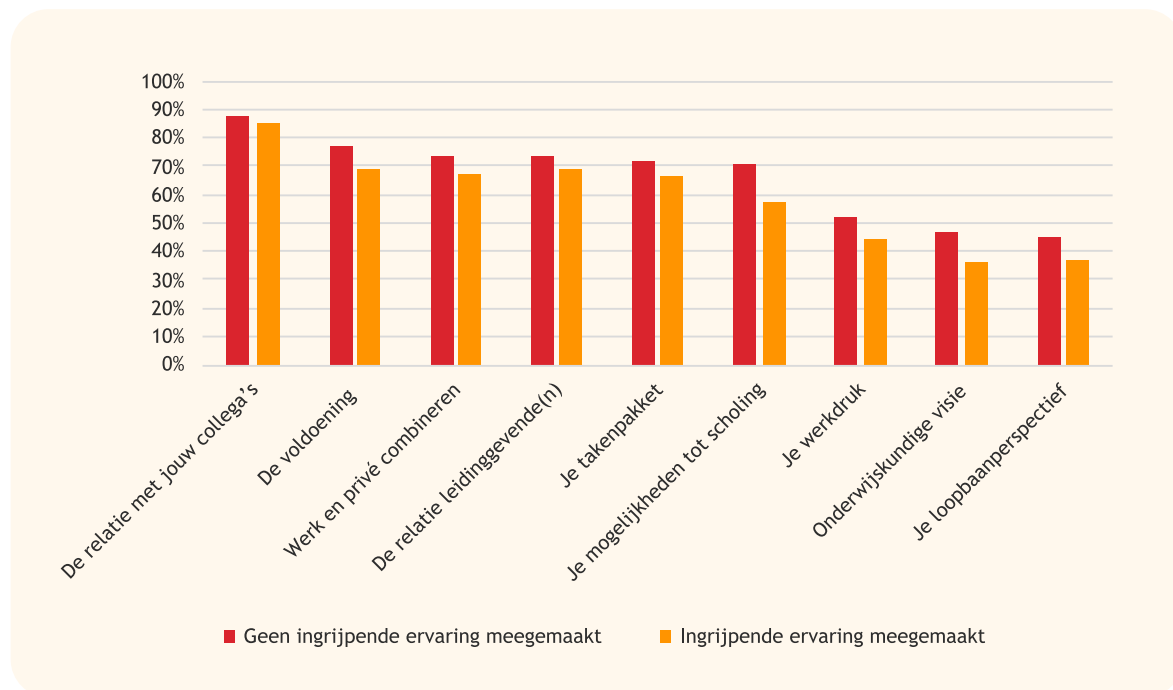
Figuur 37: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de onderzoekers); naar ingrijpende ervaring meegemaakt*



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.

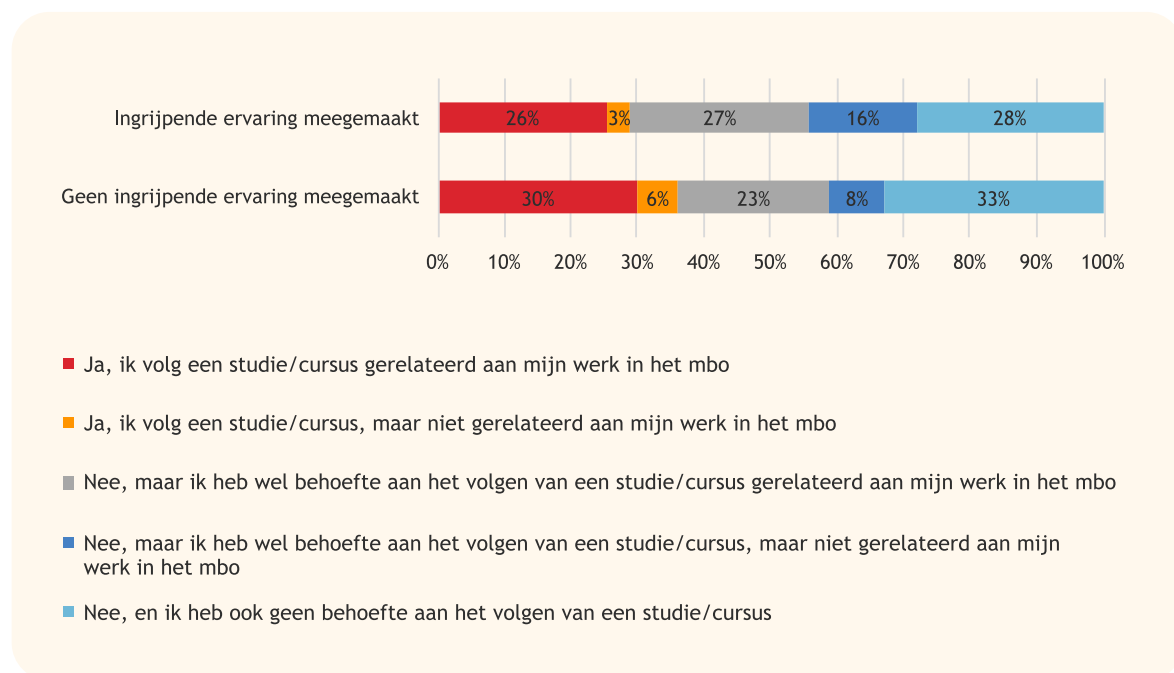
*37%;48% benoemt nog een ander motief.

Figuur 38: Hoe tevreden ben je momenteel met de volgende aspecten in jouw werk?: % (zeer) tevreden; naar ingrijpende ervaring meegemaakt



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 39: Behoefte aan studie/cursus; naar ingrijpende ervaring meegemaakt

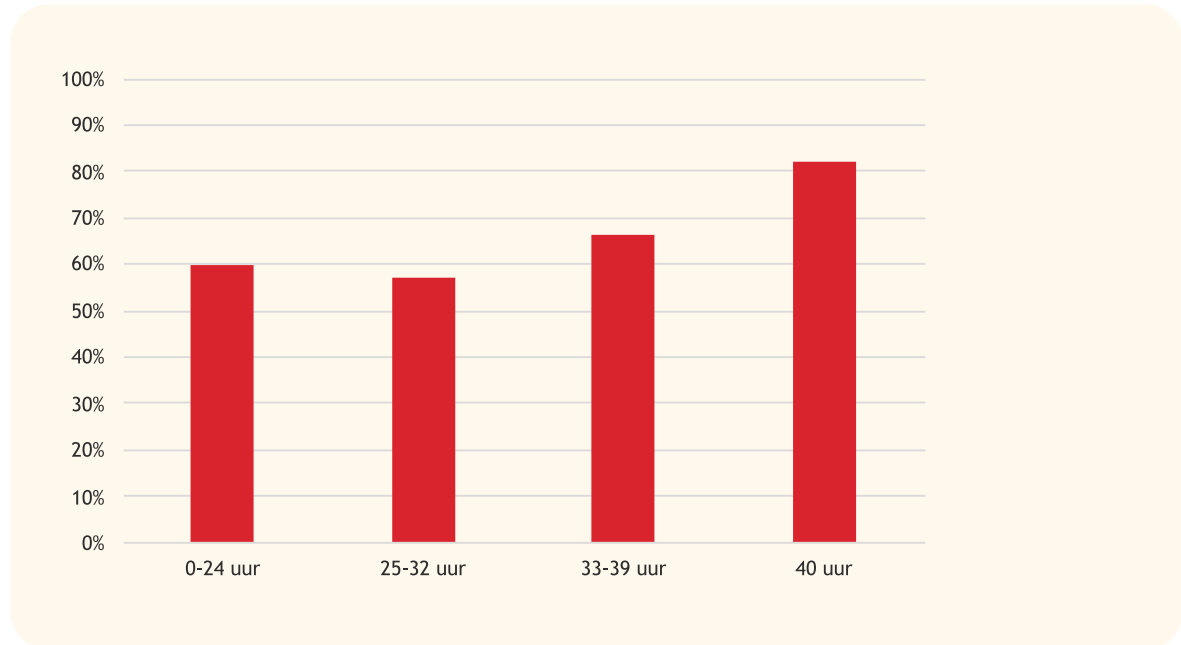


Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.

*37%;48% benoemt nog een ander motief.

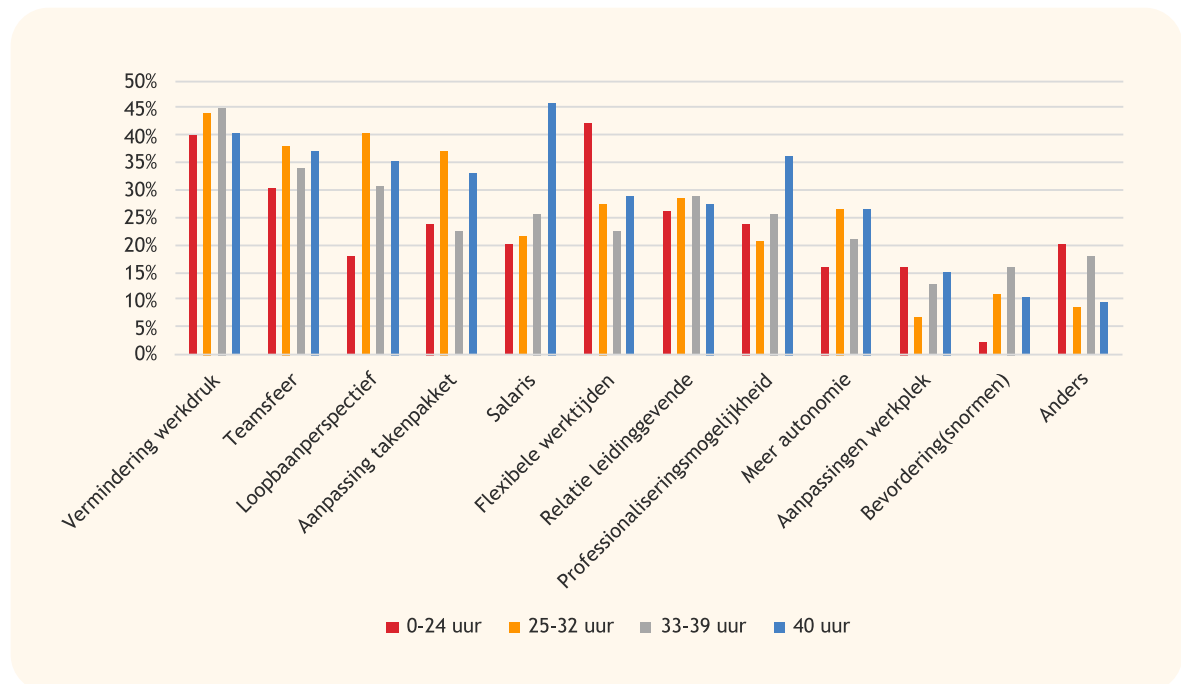
Uitsplitsingen naar omvang arbeidscontract

Figuur 40: Hoe waarschijnlijk is het dat je de aankomende vijf jaar nog in het mbo werkt?:
% (zeer) waarschijnlijk; naar omvang arbeidscontract



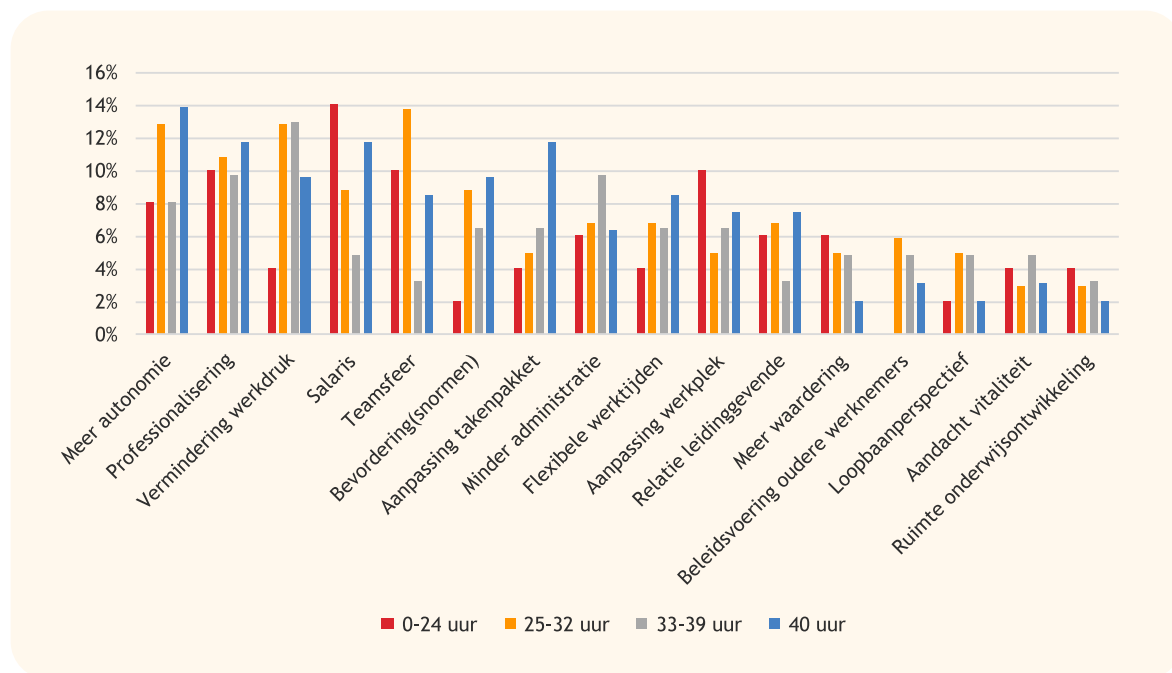
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 41: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de respondent); naar omvang arbeidscontract



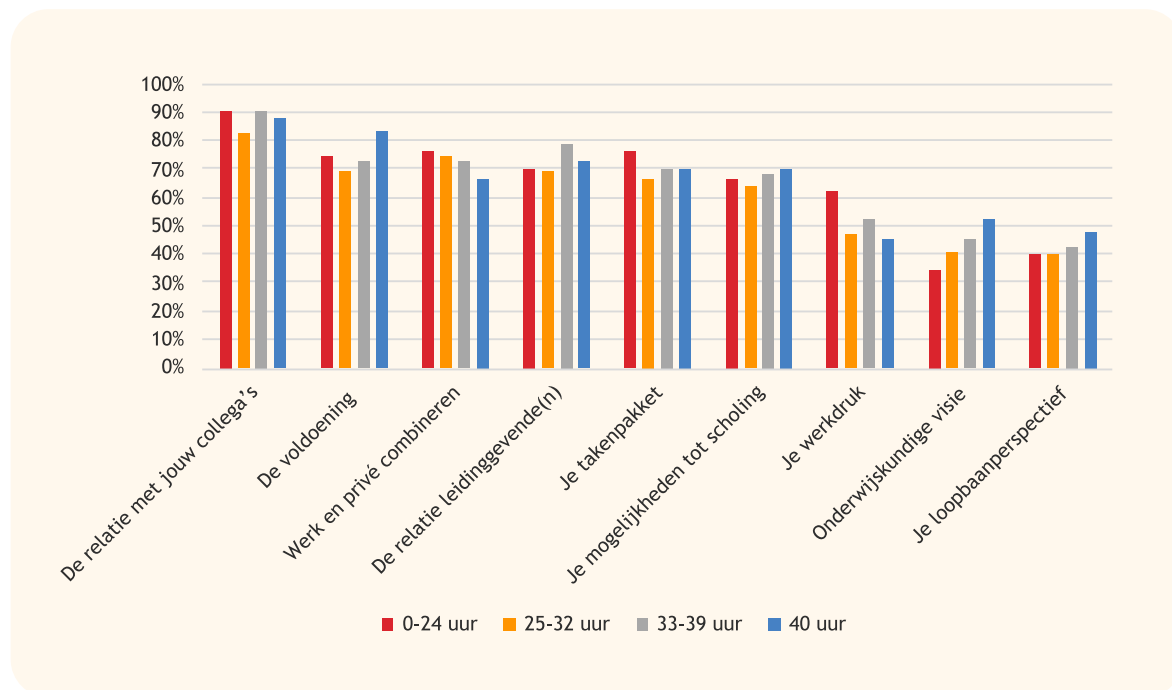
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 42: Motieven voor duurzame inzetbaarheid, naar aantal keren genoemd (codering door de onderzoekers); naar omvang arbeidscontract*



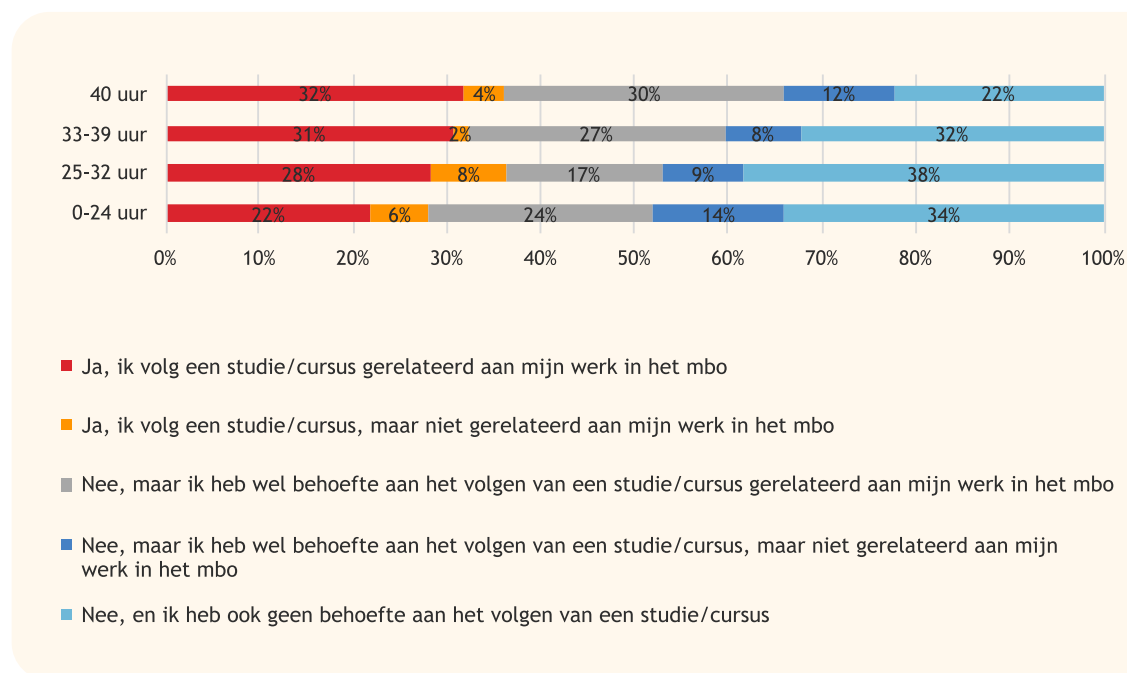
Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024) – open antwoorden.
 *46%;40%;44%;34% benoemt nog een ander motief.

Figuur 43: Hoe tevreden ben je momenteel met de volgende aspecten in jouw werk?: % (zeer) tevreden; naar omvang arbeidscontract



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

Figuur 44: Behoefte aan studie/cursus; naar omvang arbeidscontractmeegemaakt



Bron: digitale vragenlijst onder mbo-medewerkers (september 2024).

**Stichting
Onderwijsarbeidsmarktfonds
MBO**

Bezoekadres

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

Postadres

Postbus 556
2501 CN Den Haag

T: 070-376 5981

E: info@sommbo.nl

www.sommbo.nl



Stichting
Onderwijsarbeidsmarktfonds
MBO