



Docentenwelzijn: een verkenning in het mbo en hbo

ECIO

leren
zonder belemmering

Inhoud

1. Introductie	3
1.1 Aanleiding	3
1.2 Doel	3
2. Methode	4
2.1 Opzet vragenlijst	4
2.2 Selectie en benadering respondenten	4
2.3 Analyses	5
3. Resultaten	6
3.1 Respondenten	6
3.2 Binding met school	6
3.3 Plezier in lesgeven	7
3.4 Self-efficacy	8
3.5 Kennis, vaardigheden en professionalisering	9
3.6 Werkdruk	10
3.7 Inclusief lesgeven	11
3.8 Welzijn	12
3.9 Advies en hulp	13
3.10 Wat er nodig is	15
4. Conclusies	16
Referenties	17
Bijlage A: Vragenlijst	18

1. Introductie

1.1 Aanleiding

Recentelijk is er veel aandacht voor het welzijn van studenten in het mbo, hbo en wo. Zo werd in 2018 al het Actieplan Studentenwelzijn gelanceerd en hebben hogescholen, universiteiten, studentenorganisaties en ECIO in samenwerking met het ministerie van OCW in 2023 het Landelijk Kader Studentenwelzijn 2023-2030 gepresenteerd (Van der Wegen & De Koning, 2023). Ook wordt er in onderzoek veelvuldig aandacht besteed aan het welzijn van studenten en factoren die bijdragen aan gevoelens van druk en stress bij studenten (Dopmeijer et al., 2023; Goedhart et al., 2022).

Minder landelijke aandacht is er voor het welzijn van docenten, ondanks meerdere ontwikkelingen die hun welzijn onder druk kunnen zetten. Zo gaf in 2018 55% van de mbo-docenten aan een (zeer) hoge werkdruk te ervaren (Effectory, 2019) en laat onderzoek van Zestor zien dat 71% van de door hen ondervraagde hbo-docenten werkdruk ervaart en meer dan 80% van hen regelmatig in het weekend/en of tijdens vakanties werkt (Hagenauw et al., 2023). Het is daarnaast voor te stellen dat de coronapandemie en het bijbehorende afstandsonderwijs de werkdruk en het mentaal welbevinden van docenten ook sterker onder druk hebben gezet. Zo bleek uit onderzoek van de Hanzehogeschool (2022) dat het docenten veel tijd en energie kostte om zich nieuwe online onderwijsvormen eigen te maken en de kwaliteit van onderwijs hoog te houden. Ook concludeerden zij dat docenten het lastig vonden om de werk-privé balans op orde te houden en het gebrek aan contact met collega's en studenten een negatieve invloed had op het welzijn en de bevologenheid van docenten.

1.2 Doel

Om een beeld te krijgen van het mentaal welzijn van docenten in het mbo en hbo heeft ECIO daarom een vragenlijst uitgezet. In deze vragenlijst vroegen we docenten in het mbo en hbo onder andere naar hun welzijn en werkdruk, maar ook naar hun ervaren binding met de school waar ze werken, de mate waarin zij plezier ervaren tijdens het lesgeven en in hoeverre zij ruimte en kennis ervaren om inclusief les te geven. Met de verkregen input bieden we inzicht in de huidige stand van zaken op het gebied van docentenwelzijn in het mbo en hbo en brengen we mogelijke probleempunten in kaart.

2. Methode

In dit hoofdstuk gaan we in op de opzet en de uitvoering van de korte vragenlijst onder docenten in het mbo en hbo om inzicht te krijgen in docentenwelzijn. We lichten de opzet van de vragenlijst, het uitzetten van de vragenlijst en de manier van analyseren van de verkregen data toe.

2.1 Opzet vragenlijst

We hebben een korte vragenlijst opgesteld, waarin we ingaan op docentenwelzijn en aanverwante concepten. Op basis van eerder onderzoek is gekozen voor de volgende concepten (Billaudeau et al., 2022; Hascher & Waber, 2021; Ortan et al., 2021):

- Binding met de school
- Plezier in lesgeven
- Self-efficacy
- Professionalisering
- Werkdruk
- Ervaren welzijn
- Hulpgeschiedenis psychische klachten

Naast de bovenstaande concepten hebben we ook achtergrondkenmerken van de respondenten (gender, onderwijstype, leeftijd, werkervaring als docent) uitgevraagd. Daarnaast hebben we nog specifiek een aantal vragen gesteld op het gebied van inclusief lesgeven. In totaal bestond de vragenlijst uit 35 vragen en kostte het ongeveer 10 minuten om deze in te vullen. De meeste vragen waren gesloten vragen. De volledige vragenlijst is te zien in Bijlage A.

2.2 Selectie en benadering respondenten

De vragenlijst was bedoeld voor docenten in het mbo, hbo en wo. Om deze doelgroep te bereiken is de vragenlijst verspreid via de website van ECIO en gedeeld in relevante netwerken, zoals de landelijke netwerken ‘Studentenwelzijn in het hoger onderwijs’ en ‘Studentenwelzijn in het middelbaar beroepsonderwijs’. Daarnaast is aan de leden van deze netwerken gevraagd de vragenlijst breder te verspreiden in de onderwijsinstelling. De vragenlijst is op 13 juni 2023 uitgezet en kon ingevuld worden tot 14 juli 2023.

In totaal zijn 222 respondenten aan de vragenlijst begonnen. 155 respondenten voldeden aan het selectie criterium – docent in een mbo, hbo of wo-instelling – en hadden de vragenlijst voldoende ingevuld om te worden meegenomen in de analyse. Aangezien maar tien docenten uit het wo de vragenlijst hadden ingevuld, hebben we ervoor gekozen om deze doelgroep uit de data te halen en te focussen op docentenwelzijn in het mbo en hbo. Het totale aantal respondenten komt hierdoor uit op 145 respondenten.

2.3 Analyses

In dit rapport gaan we in op de descriptieve resultaten van de vragenlijst. Maximaal 145 respondenten hebben de vragen beantwoord. Echter hebben niet alle respondenten alle vragen beantwoord. Onder ieder figuur staat daarom vermeld op hoeveel respondenten de resultaten gebaseerd zijn. In de tekst zullen we daarnaast, indien interessant, ingaan op verschillen tussen het mbo en het hbo.

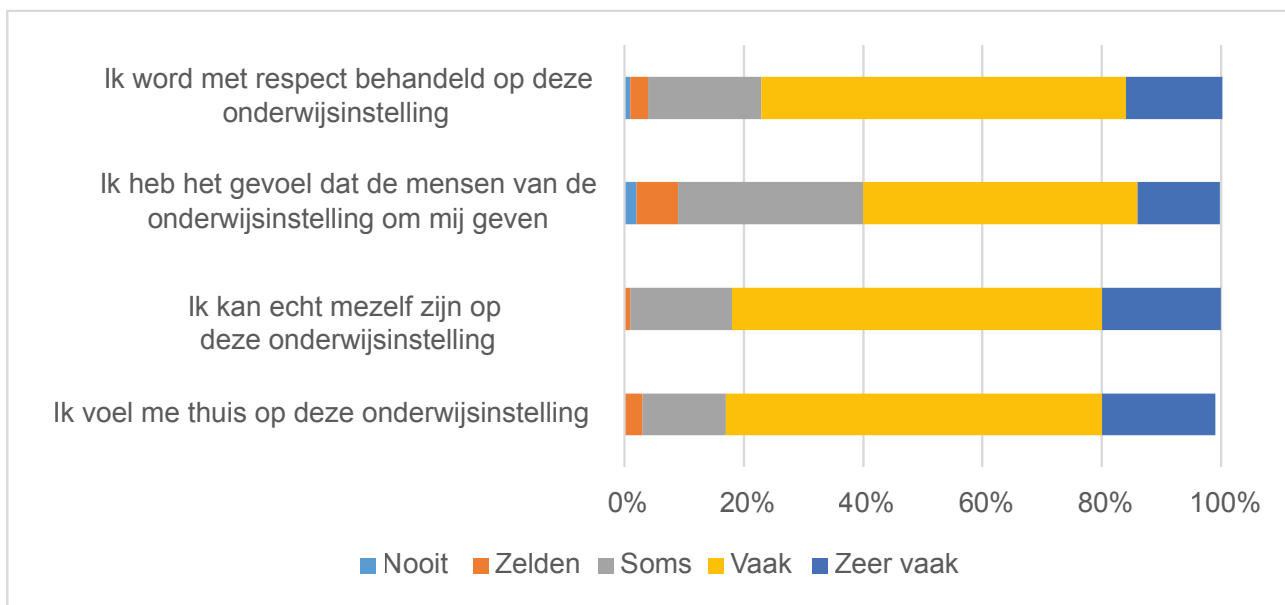
3. Resultaten

3.1 Respondenten

In totaal hebben 145 docenten de vragenlijst voldoende ingevuld om te worden meegenomen in de analyse. Van de 145 respondenten werkt 50% als docent in het mbo en 50% als docent in het hbo. Het merendeel van de respondenten – namelijk 71% - geeft aan vrouw te zijn en 28% man. De respondenten zijn tussen de 27 en 65 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 48 jaar.

3.2 Binding met school

Allereerst vroegen we docenten naar de binding die ze ervaren met de onderwijsinstelling waar ze lesgeven. De respondenten konden op een vijfpuntsschaal aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken over binding met de onderwijsinstelling van toepassing zijn op hun situatie. Figuur 1 toont de resultaten. Ten behoeve van de toegankelijkheid, zijn alle cijfers in deze publicatie zowel in een staafdiagram (figuur a) als een tabel te zien (figuur b). Over het algemeen voelen de respondenten zich verbonden met hun onderwijsinstelling. Meer dan 80% van de respondenten stelt zich thuis te voelen en zichzelf te kunnen zijn op de onderwijsinstelling. Wat opvalt is dat op de vraag of mensen het gevoel hebben dat de onderwijsinstelling om hen geeft relatief het minst positief wordt geantwoord. Vier op de tien docenten geeft aan in het beste geval ‘soms’ het gevoel te hebben dat de mensen van de onderwijsinstelling om hen geven. Wanneer we in aanvullende analyses kijken naar verschillen tussen docenten van het mbo en het hbo zien we dat mbo-docenten iets vaker aangeven echt zichzelf te kunnen zijn op de onderwijsinstelling.



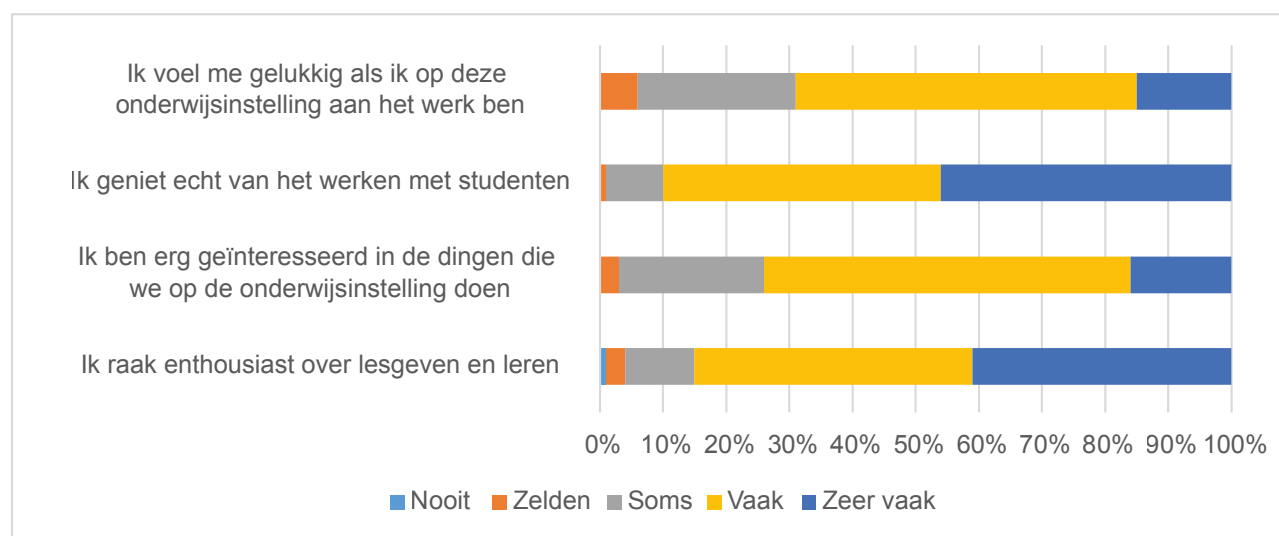
Figuur 1a. Stellingen over binding met onderwijsinstelling (n=143-145) - staafdiagram

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Zeer vaak
Ik voel me thuis op deze onderwijsinstelling	0%	3%	14%	63%	19%
Ik kan echt mezelf zijn op deze onderwijsinstelling	0%	1%	17%	62%	20%
Ik heb het gevoel dat de mensen van de onderwijsinstelling om mij geven	2%	7%	31%	46%	14%
Ik word met respect behandeld op deze onderwijsinstelling	1%	3%	19%	61%	17%

Figuur 1b: Stellingen over binding met onderwijsinstelling (n=143-145) - tabel

3.3 Plezier in lesgeven

In de vragenlijst volgden daarna een aantal vragen over de mate waarin docenten plezier ervaren in het lesgeven. De respondenten konden op een vijfpuntsschaal aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken over plezier in het lesgeven van toepassing zijn op hun situatie. In figuur 2 zien we dat de respondenten over het algemeen veel plezier ervaren in het lesgeven en genieten van het werken met studenten. Over het algemeen voelen de respondenten zich gelukkig wanneer ze op de eigen onderwijsinstelling aan het werk zijn, maar daar zien we ook dat ruim een kwart van de docenten aangeeft slechts zelden of soms gelukkig te zijn tijdens het werken op de eigen onderwijsinstelling en/of geïnteresseerd te zijn in de dingen die op de eigen onderwijsinstelling worden gedaan. Uit aanvullende analyses blijkt dat hbo-docenten veel vaker aangeven zelden of soms geïnteresseerd te zijn in de dingen die op de onderwijsinstelling worden gedaan (33%) dan mbo-docenten (19%), zij geven vaker aan hier vaak of zeer vaak in geïnteresseerd in te zijn.



Figuur 2a. Stellingen over plezier in lesgeven (n=144-145) – staafdiagram

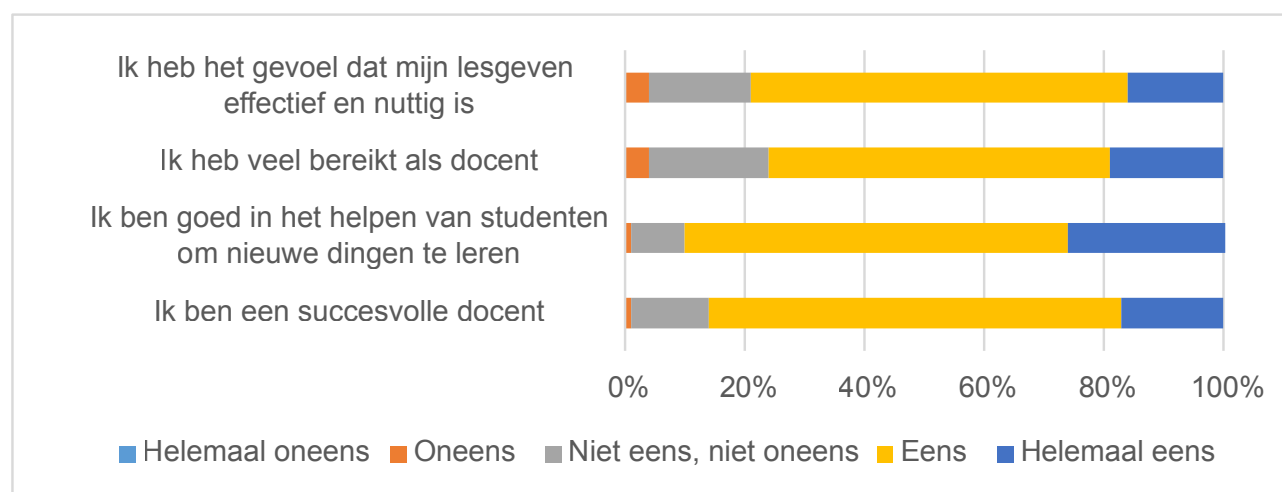
	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Zeer vaak
Ik raak enthousiast over lesgeven en leren	1%	3%	11%	44%	41%
Ik ben erg geïnteresseerd in de dingen die we op de onderwijsinstelling doen	0%	3%	23%	58%	16%
Ik geniet echt van het werken met studenten	0%	1%	9%	44%	46%
Ik voel me gelukkig als ik op deze onderwijsinstelling aan het werk ben	0%	6%	25%	54%	15%

Figuur 2b. Stellingen over plezier in lesgeven (n=144-145) – tabel

3.4 Self-efficacy

Self-efficacy is het geloof in eigen kunnen en de mate waarin iemand het vertrouwen heeft over de bekwaamheid te beschikken om invloed uit te oefenen op zijn of haar omgeving, bijvoorbeeld door een bepaalde taak te volbrengen (Bandura, 1977). Om een beeld te krijgen van de mate van self-efficacy onder de docenten hebben we hen gevraagd in hoeverre ze denken over bepaalde capaciteiten te beschikken die van belang zijn bij het lesgeven. Ook hier konden de respondenten op een vijfpuntsschaal aangeven in hoeverre de onderstaande uitspraken over self-efficacy van toepassing zijn op hun situatie.

Over het algemeen zien we een hoge self-efficacy onder de respondenten. We zien dat de respondenten over het algemeen vinden dat ze goed zijn in het helpen van studenten om nieuwe dingen te leren en zichzelf beschouwen als een succesvolle docent. Wanneer we in aanvullende analyses kijken naar verschillen tussen docenten van mbo en hbo, zien we dat hbo-docenten iets vaker het gevoel hebben dat hun lesgeven effectief en nuttig is (85%) dan mbo-docenten (74%).



Figuur 3a. Stellingen over self-efficacy (n=139) - staafdiagram

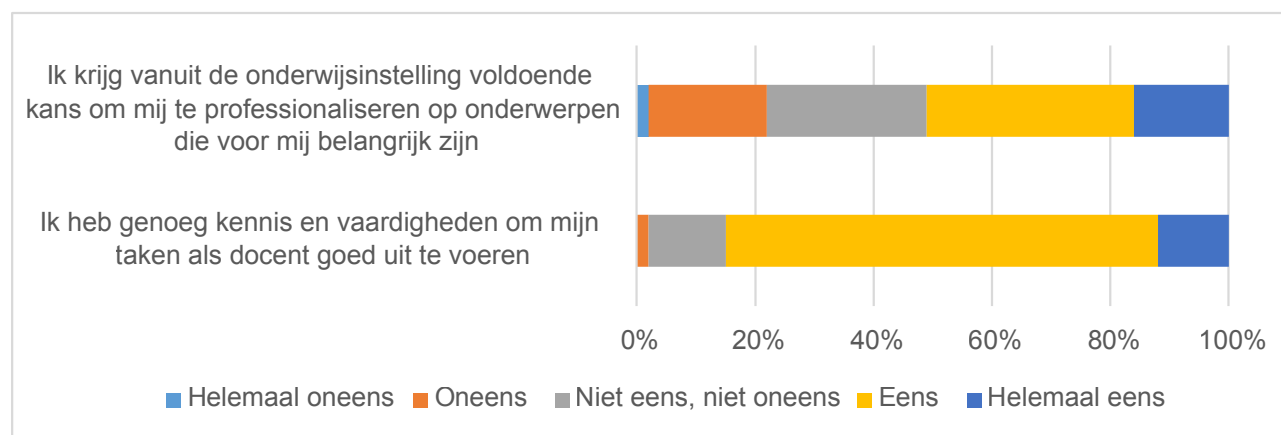
	Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens
Ik ben een succesvolle docent	0%	1%	13%	69%	17%
Ik ben goed in het helpen van studenten om nieuwe dingen te leren	0%	1%	9%	64%	27%
Ik heb veel bereikt als docent	0%	4%	20%	57%	19%
Ik heb het gevoel dat mijn lesgeven effectief en nuttig is	0%	4%	17%	63%	16%

Figuur 3b. Stellingen over self-efficacy (n=139) - tabel

3.5 Kennis, vaardigheden en professionalisering

Om docenten tevreden en betrokken te houden, is het belangrijk om hen voldoende mogelijkheden te bieden om te professionaliseren, om kennis op peil te houden of nieuwe kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Daarom hebben we ook een aantal vragen gesteld over kennis, vaardigheden en mogelijkheden tot professionaliseren.

In figuur 4 zien we dat slechts de helft van de respondenten van mening is dat de onderwijsinstelling hen voldoende kans biedt om te professionaliseren op onderwerpen die voor hen belangrijk zijn. De respondenten zijn over het algemeen meer tevreden met hun eigen kennis en vaardigheden. Zo geeft 85% van hen aan over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken om de taken als docent goed uit te voeren.



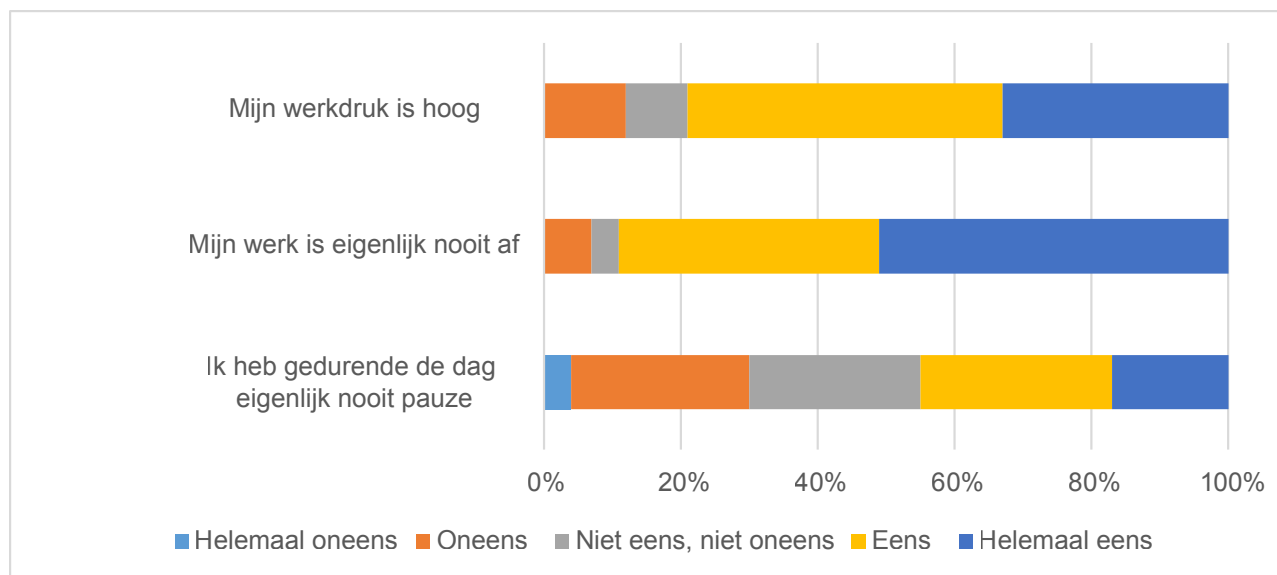
Figuur 4a. Stellingen over professionalisering (n=139) - staafdiagram

	Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens
Ik heb genoeg kennis en vaardigheden om mijn taken als docent goed uit te voeren	0%	2%	13%	73%	12%
Ik krijg vanuit de onderwijsinstelling voldoende kans om mij te professionaliseren op onderwerpen die voor mij belangrijk zijn	2%	20%	27%	35%	16%

Figuur 4b. Stellingen over professionalisering (n=139) - tabel

3.6 Werkdruk

In lijn met andere onderzoeken geeft een grote meerderheid van de respondenten (79%) aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling dat de werkdruk hoog is, waarbij we zien dat hbo-docenten dit vaker aangeven dan mbo-docenten (87% en 72%). Een nog groter aandeel van de respondenten geeft aan dat het werk eigenlijk nooit af is (89%). Verder geeft bijna de helft van de respondenten aan geen pauze te hebben gedurende een werkdag. Ook hier zien we – in aanvullende analyses – dat hbo-docenten dit vaker aangeven dan mbo-docenten (51% en 38%).



Figuur 5a. Stellingen over werkdruk (n=138) – staafdiagram

	Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens
Ik heb gedurende de dag eigenlijk nooit pauze	4%	26%	25%	28%	17%
Mijn werk is eigenlijk nooit af	0%	7%	4%	38%	51%
Mijn werkdruk is hoog	0%	12%	9%	46%	33%

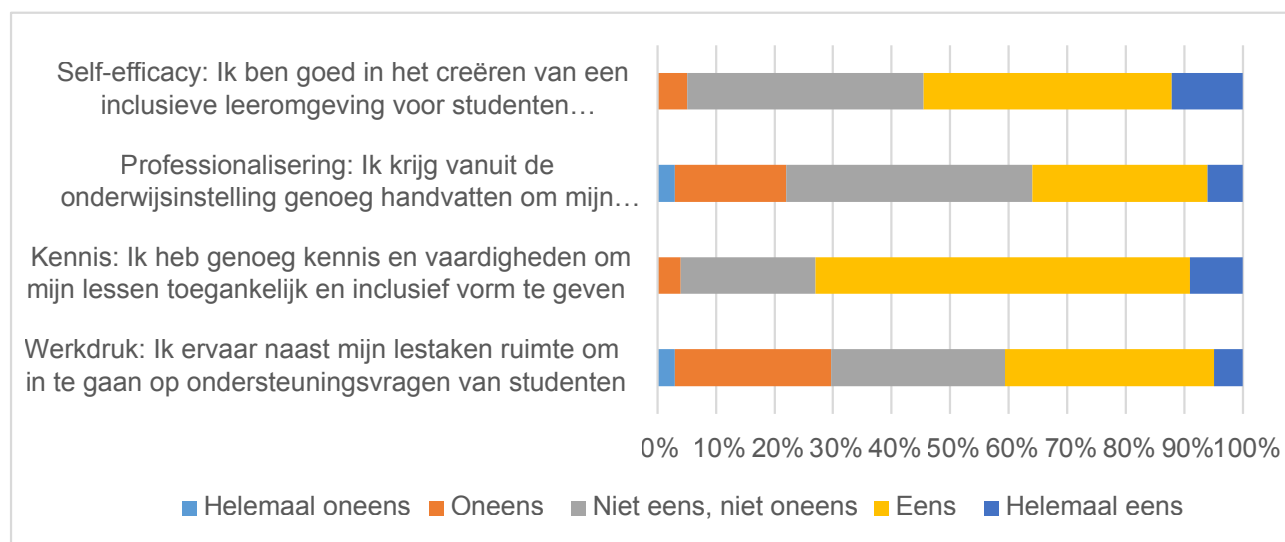
Figuur 5b. Stellingen over werkdruk (n=138) - tabel

3.7 Inclusief lesgeven

Verder hebben we nog een aantal vragen gesteld over de mate waarin docenten de ruimte, kennis en kunde ervaren om inclusief les te geven. In figuur 6 zien we dat – op het gebied van self-efficacy – iets meer dan de helft van de respondenten stelt goed te zijn in het creëren van een inclusieve leeromgeving – een leeromgeving waarin goed onderwijs voor alle leerlingen mogelijk is, ongeacht eventuele beperkingen. Dit geldt vaker voor mbo-docenten; zij geven vaker aan dat ze hier goed in zijn dan hbo-docenten (58% ten opzichte van 51%).

Meer dan 70% van de respondenten geeft aan over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken om lessen toegankelijk en inclusief te maken. Dit percentage ligt hoger onder mbo-docenten dan onder hbo-docenten, respectievelijk 85% en 61%. Daarnaast geeft wel maar 36% van alle respondenten aan voldoende handvatten te krijgen van de onderwijsinstelling om de lessen voldoende toegankelijk te maken voor alle studenten.

Op het gebied van werkdruk geeft 30% van de respondenten aan geen ruimte te ervaren om naast de leestaken in te gaan op ondersteuningsvragen van studenten. Dit percentage ligt hoger onder hbo-docenten (34%) dan onder mbo-docenten (25%).



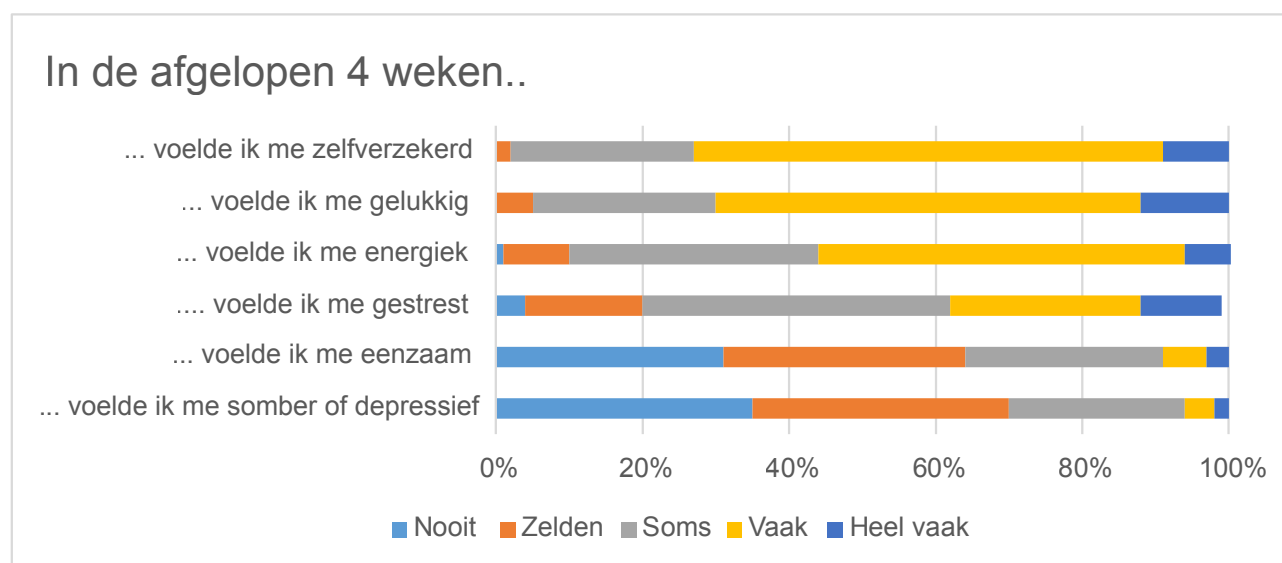
Figuur 6a. Stellingen over inclusief lesgeven (n=138-139) – staafdiagram

	Helemaal oneens	Oneens	Niet eens, niet oneens	Eens	Helemaal eens
Werkdruk: Ik ervaar naast mijn lestaken ruimte om in te gaan op ondersteuningsvragen van studenten	3%	27%	30%	36%	5%
Kennis: Ik heb genoeg kennis en vaardigheden om mijn lessen toegankelijk en inclusief vorm te geven	0%	4%	23%	64%	9%
Professionalisering: Ik krijg vanuit de onderwijsinstelling genoeg handvatten om mijn lessen toegankelijk te maken	3%	19%	42%	30%	6%
Self-efficacy: Ik ben goed in het creëren van een inclusieve leeromgeving voor studenten met/zonder beperking	0%	5%	40%	42%	12%

Figuur 6b. Stellingen over inclusief lesgeven (n=138-139) - tabel

3.8 Welzijn

Om een beeld te krijgen van het welzijn van de docenten, hebben we hen gevraagd of en in welke mate ze de afgelopen vier weken bepaalde gevoelens en emoties hebben ervaren die gerelateerd zijn aan een goed of juist minder goed welzijn. In figuur 7 zijn de resultaten hiervan te zien.



Figuur 7a. Stellingen over welzijn (n=137) – staafdiagram

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Heel vaak
... voelde ik me somber of depressief	35%	35%	24%	4%	2%
... voelde ik me eenzaam	31%	33%	27%	6%	3%
... voelde ik me gestrest	4%	16%	42%	26%	11%
... voelde ik me energiek	1%	9%	34%	50%	7%
... voelde ik me gelukkig	0%	5%	25%	58%	12%
... voelde ik me zelfverzekerd	0%	2%	25%	64%	9%

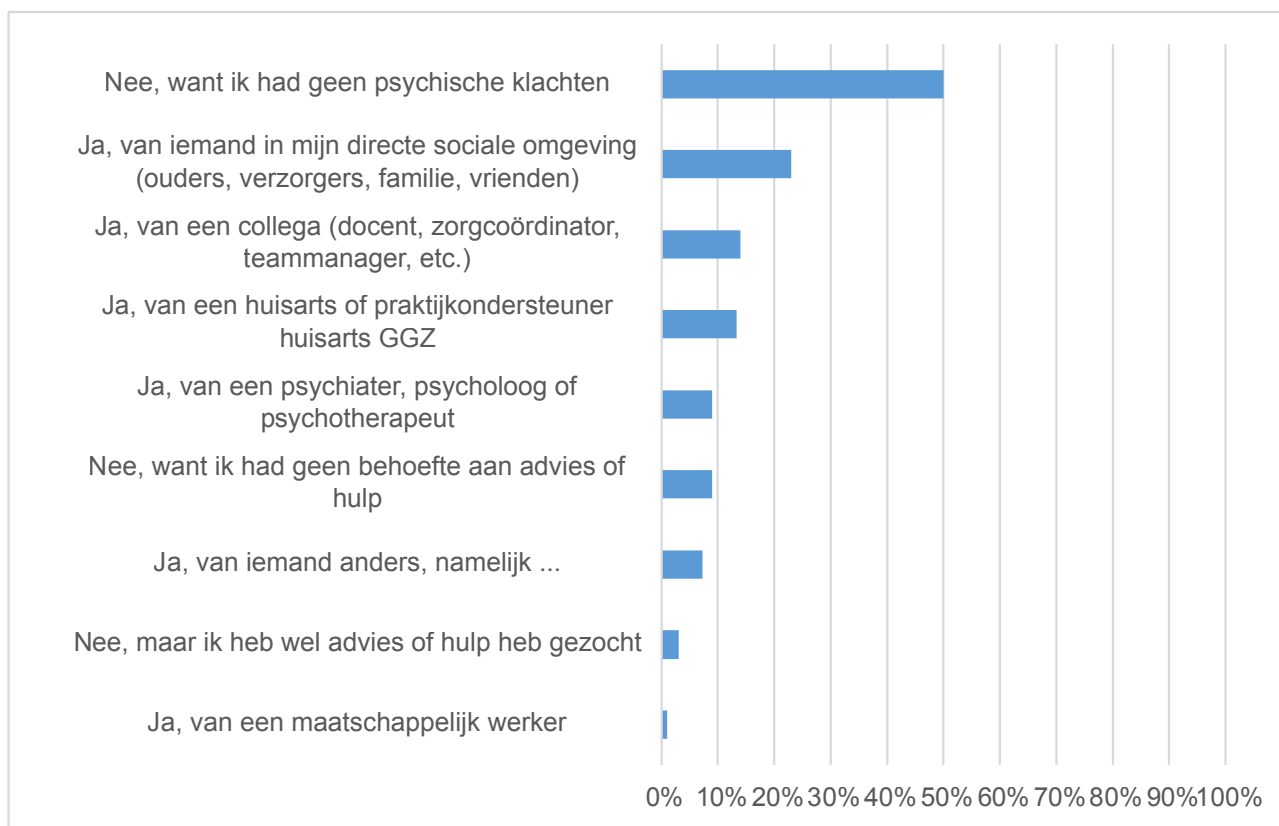
Figuur 7b. Stellingen over welzijn (n=137) – tabel

De figuur is verdeeld in drie positieve gevoelens/emoties (zelfvertrouwen, geluk en energie) en drie negatieve gevoelens/emoties (stress, eenzaamheid en somberheid). Ongeveer 70% van de respondenten geeft aan zich (heel) vaak zelfverzekerd te voelen en zich (heel) vaak gelukkig te voelen. Een beduidend minder groot aandeel stelt zich in dezelfde mate energiek te voelen; bijna de helft voelde zich de afgelopen vier weken hooguit soms energiek. Bij de negatieve emoties geven de docenten relatief vaak aan zich de afgelopen vier weken gestrest te hebben gevoeld; 37% stelt zich (heel) vaak zo gevoeld te hebben. Dit geldt in mindere mate voor een gevoel van eenzaamheid en een somber of depressief gevoel, maar ook hier geeft ongeveer een derde van de respondenten aan dat ze zich de afgelopen vier weken soms zo gevoeld hebben.

Uit aanvullende analyses komt naar voren dat mbo-docenten zich vaker (heel) vaak eenzaam voelen dan hbo-docenten (12% ten opzichte van 6%) en zich vaker (heel) vaak somber of depressief voelen (9% ten opzichte van 3%). Echter komt ook naar voren dat mbo-docenten zich vaker (heel) vaak gelukkig voelen dan hbo-docenten (76% ten opzichte van 64%).

3.9 Advies en hulp

Om een inschatting te maken van de mate waarin de docenten behoefte hebben aan steun voor psychische klachten en hier ook naar zoeken, hebben we hen gevraagd of ze de afgelopen 12 maanden hulp hebben gezocht voor psychische klachten, zoals een sombere stemming, angstgevoelens en bezorgdheid.



Figuur 8a. Wel of geen hulp gezocht voor psychische klachten (n=137) - staafdiagram

Ja, van een maatschappelijk werker	1%
Nee, maar ik heb wel advies of hulp heb gezocht	3%
Ja, van iemand anders, namelijk ...	7%
Nee, want ik had geen behoefte aan advies of hulp	9%
Ja, van een psychiater, psycholoog of psychotherapeut	9%
Ja, van een huisarts of praktijkondersteuner huisarts GGZ	13%
Ja, van een collega (docent, zorgcoördinator, teammanager, etc.)	14%
Ja, van iemand in mijn directe sociale omgeving (ouders, verzorgers, familie, vrienden)	23%
Nee, want ik had geen psychische klachten	50%

Figuur 8b. Wel of geen hulp gezocht voor psychische klachten (n=137) - tabel

In figuur 8 zien we dat de helft van de respondenten aangeeft geen hulp te hebben gezocht, omdat ze geen last hadden van psychische klachten; tegelijkertijd betekent dit dat de andere helft van de respondenten wel enige mate van psychische klachten ervaart of heeft ervaren. Van deze docenten zoeken de meesten steun bij hun directe sociale omgeving en collega's. Ook geeft ruim één op de 8 docenten (13%) aan een huisarts te hebben bezocht voor deze klachten.

3.10 Wat er nodig is

Naast een beeld van de werkdruk, het plezier en het welzijn van docenten in het mbo en hbo wilden we ook graag van hen horen wat zij nodig achten om hun werkdruk te verminderen, plezier te vergroten en/of welzijn te verhogen. Dit deden we in een open vraag, waarin we hen simpelweg vroegen wat zij nodig hebben om hun algehele welzijn te bevorderen. Op deze vraag gaven de docenten verschillende antwoorden, waarin zij verschillende behoeften uitten en oplossingen aandroegen. We bespreken de meest voorkomende.

Een vaak voorkomende behoefte is duidelijkheid. Zo willen de docenten graag meer duidelijkheid over hun rol, verantwoordelijkheden en taken. Ze hebben nu vaak het gevoel 'veel ballen in de lucht te moeten houden', zonder dat het duidelijk is wat de verdeling is tussen hun lestaten en overige taken. In lijn hiermee geven veel docenten aan meer tijd te willen om al hun taken uit te voeren. Hierbij benoemen ze meer tijd om hun lessen voor te bereiden, meer tijd om studenten te begeleiden en meer tijd voor kwalitatieve invulling van alle taken, in plaats van veel taken in te weinig tijd af te moeten ronden. Ook zien we vaak terug dat docenten graag meer tijd zien om zichzelf te ontwikkelen, te werken aan mindere punten en om samen te werken met collega's of gezamenlijk trainingen te volgen en intervisiemomenten te hebben. In lijn met de behoefte aan meer tijd noemen veel docenten de behoefte aan minder taken en minder werkdruk, bijvoorbeeld door kleinere klassen en minder administratiedruk.

Behalve tijd en ruimte om samen te werken met collega's, hebben de docenten ook behoeften met betrekking tot de omgang met collega's. Zo benoemt een deel van de docenten dat ze graag meer tijd willen hebben om leuke dingen te doen met collega's, bijvoorbeeld in de vorm van informele gesprekken en activiteiten. Ook is er behoefte aan meer steun van collega's en meer inzet van collega's om elkaar te helpen en met elkaar te sparren en aan waardering voor het werk dat alle collega's doen. Er wordt ook aangegeven dat er behoefte is aan waardering vanuit de leidinggevenden en het management, zowel voor het werk als in de vorm van salaris. Van hen wordt ook een duidelijke en inspirerende visie verwacht waar gezamenlijk aan gewerkt kan worden.

Samenvattend hebben docenten vooral behoefte aan een duidelijke taakverdeling en structuur, met voldoende tijd en ruimte om kwalitatief invulling aan deze taken te geven. Daarnaast hebben ze behoefte aan tijd voor en contact met collega's en waardering vanuit collega's en management voor al het werk dat ze doen.

4. Conclusies

In dit onderzoek hebben in totaal 145 docenten uit het mbo en hbo in een vragenlijst een beeld gegeven van hun welbevinden op zes categorieën: binding met school, plezier in lesgeven, self-efficacy, professionalisering, werkdruk, inclusief lesgeven en welzijn. Hieruit kunnen we een aantal conclusies trekken. Over het algemeen gaat het goed met de docenten; de meesten voelen zich verbonden met hun school, ervaren plezier in het lesgeven en voelen zich over het algemeen goed. Toch geven de resultaten ook enige reden tot zorg, om een aantal redenen.

Werkdruk en welzijn

Uit het onderzoek blijkt dat docenten een grote mate van werkdruk ervaren. Ze hebben het gevoel 'veel ballen in de lucht te moeten houden' en ervaren weinig ruimte naast lestaken om studenten te ondersteunen. Dit lijkt gevolgen te hebben voor het welzijn van de docenten; een relatief groot deel van de docenten voelt zich niet altijd energiek en ervaart stress. Hoewel veel minder frequent, ervaart ook een deel van de docenten soms gevoelens van eenzaamheid en sombere of depressieve gevoelens.

De onderwijsinstelling

Relatief vaak zijn docenten niet volledig gelukkig met en op hun onderwijsinstelling. Relatief veel docenten hebben niet het idee dat er om hen gegeven wordt op hun onderwijsinstelling. Een tamelijk deel is niet erg geïnteresseerd in de dingen die op de onderwijsinstelling gedaan worden. Daarnaast bieden onderwijsinstellingen volgens een aanzienlijk deel van de docenten onvoldoende mogelijkheden tot professionalisering.

Al met al kan geconcludeerd worden dat de meeste docenten in het mbo en hbo zich goed voelen in hun huidige werk en dat het welbevinden van deze docenten goed is. Toch is er een groep docenten waar meer aandacht naar uit kan gaan, aangezien hun welzijn onder druk staat. Daarbij geven docenten aan dat een duidelijkere rol- en taakverdeling, met voldoende tijd en ruimte om kwalitatief invulling aan deze taken te geven, en meer tijd en ruimte voor contact en samenwerking met collega's bijdragen aan het verminderen van hun ervaren werkdruk en het bevorderen van hun welzijn.

Referenties

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Billaudeau, N., Alexander, S., Magnard, L., Temam, S., & Vercambre, M. N. (2022). What levers to promote teachers' wellbeing during the COVID-19 pandemic and beyond: Lessons learned from a 2021 online study in six countries. *International journal of environmental research and public health*, 19(15), 9151.
- Dopmeijer, J. M., Nuijen, J., Busch, M., Tak, N. & Verweij, A. (2022). Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hoger onderwijs. Deelrapport II: Middelengebruik. Trimbos-instituut, RIVM en GGD GHOR Nederland.
- Dopmeijer, J. M., Scheeren, L., van Baar, J., & Bremer, B. (2023). Harder, Better, Faster, Stronger? Een onderzoek naar risicofactoren en oplossingen van prestatiedruk en stress van studenten in het hbo en wo. Trimbos-instituut, ECIO en RIVM.
- Effectory (2019). Welke drie zaken zijn van grote invloed op de werkdruk van MBO-docenten? Amsterdam.
- Hagenauw, I., Holtman, J. & Maccow, D. (2023) Tijdsbesteding van hbo-docenten. Zestor.
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000-2019. *Educational Research Review*, 100411.
- Langeloo, A., de Vries, W. & Wolfensberger, A. (2022). Lessen uit de coronapandemie voor de Hanzehogeschool: behoeftes van medewerkers met het oog op de toekomst. Hanzehogeschool.
- Goedhart, N.S., Dedding, C., Rodriguez, M.J., & Spruijt, P. (2022). "Ik ben maar een mbo'er." Het mentaal welbevinden van mbo-studenten tijdens de coronacrisis. RIVM en Amsterdam UMC.
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K-12 educational system. *International journal of environmental research and public health*, 18(23), 12763.
- Van der Wegen, J., & De Koning, A. (2023). Landelijk Kader Studentenwelzijn 2023-2030. ECIO

Bijlage A: Vragenlijst

Vraag 1: Toestemmingsvraag

Geef jij toestemming om jouw antwoorden te gebruiken voor dit onderzoek naar docentenwelzijn?

- ☐ Ja, ik geef toestemming
- ☐ Nee, ik geef geen toestemming en doe niet mee aan dit onderzoek

Vraag 2

Hieronder tref je een lijst met cijfers die je kunt geven aan jouw leven. Selecteer het cijfer dat het beste klopt met hoe jij je over het algemeen voelt over je leven.

- ☐ 10 Beste leven dat ik me kan voorstellen
- ☐ 9
- ☐ 8
- ☐ 7
- ☐ 6
- ☐ 5
- ☐ 4
- ☐ 3
- ☐ 2
- ☐ 1
- ☐ 0 Slechtste leven dat ik me kan voorstellen

Vraag 3

Jij bent...

- ☐ Vrouw
- ☐ Man
- ☐ Andere genderidentiteit
- ☐ Daar geef ik liever geen antwoord op

Vraag 4

Ik geef les op een...

- ☐ Mbo-instelling
- ☐ Hbo-instelling
- ☐ Wo-instelling
- ☐ Anders: _____
- ☐ Ik geef nooit les

Vraag 5

In welk jaar ben je geboren?

Vraag 6

Hoeveel jaar ben je al docent?

Vraag 7: Binding met de school

We gaan verder met een aantal vragen over de binding die je ervaart met de onderwijsinstelling waar je lesgeeft. Geef aan in hoeverre de volgende uitspraken van toepassing zijn op jou. Het gaat over de onderwijsinstelling waar je het meeste uren les geeft:

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Zeer vaak
Ik voel me thuis op deze onderwijsinstelling	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan echt mezelf zijn op deze onderwijsinstelling	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb het gevoel dat de mensen van de onderwijsinstelling om mij geven	☐	☐	☐	☐	☐
Ik word met respect behandeld op deze onderwijsinstelling	☐	☐	☐	☐	☐

Vraag 8: Plezier in lesgeven

We gaan verder met een aantal vragen over de mate van plezier die je ervaart in het lesgeven. Geef aan in hoeverre de volgende uitspraken van toepassing zijn op jou.

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Zeer vaak
Ik raak enthousiast over lesgeven en leren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben erg geïnteresseerd in de dingen die we op de onderwijsinstelling doen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geniet echt van het werken met studenten	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel me gelukkig als ik op deze onderwijsinstelling aan het werk ben	☐	☐	☐	☐	☐

Vraag 9: Self-efficacy

We gaan verder met een aantal vragen over de mate waarin je vertrouwen hebt in je eigen bekwaamheid om met succes les te geven, je taken uit te voeren en een inclusieve leeromgeving te creëren. Geef aan in hoeverre de volgende uitspraken van toepassing zijn op jou:

	Helemaal oneens	Oneens	Niet eens niet oneens	Eens	Helemaal eens
Ik ben een succesvolle docent	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben goed in het helpen van studenten om nieuwe dingen te leren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb veel bereikt als docent	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb het gevoel dat mijn lesgeven effectief en nuttig is	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben goed in het creëren van een inclusieve leeromgeving voor studenten met en zonder een beperking	☐	☐	☐	☐	☐

Vraag 10: Professionalisering

We gaan verder met een aantal vragen over je kennis, vaardigheden en mogelijkheden tot professionalisering in jouw docentenrol. Geef aan in hoeverre de volgende uitspraken van toepassing zijn op jou:

	Helemaal oneens	Oneens	Niet eens niet oneens	Eens	Helemaal eens
Ik heb genoeg kennis en vaardigheden om mijn taken als docent goed uit te voeren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb genoeg kennis en vaardigheden om ervoor te zorgen dat mijn lessen toegankelijk en inclusief zijn	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg vanuit de onderwijsinstelling voldoende kans om mij te professionaliseren op onderwerpen die voor mij belangrijk zijn	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg vanuit de onderwijsinstelling genoeg handvatten om mijn lessen toegankelijk te maken voor alle studenten	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben goed in het creëren van een inclusieve leeromgeving voor studenten met en zonder een beperking	☐	☐	☐	☐	☐

Vraag 11: Werkdruk

In dit onderdeel gaan we in op de ervaren werkdruk. Geef aan in hoeverre de volgende uitspraken van toepassing zijn op jou:

	Helemaal oneens	Oneens	Niet eens niet oneens	Eens	Helemaal eens
Mijn werkdruk is hoog	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn werk is eigenlijk nooit af	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb gedurende de dag eigenlijk nooit pauze	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar naast mijn lestaken ruimte om in te gaan op onder- steuningsvragen van studenten	☐	☐	☐	☐	☐

Vraag 12: Ervaren welzijn

In dit vragenblok willen we weten hoe jij je op dit moment voelt. Het gaat hier om je algehele welzijn (en dus niet alleen je welzijn op je werk). Geef voor elk van de volgende stellingen aan in hoeverre deze in de afgelopen vier weken op jou van toepassing is geweest.

Afgelopen 4 weken...

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Heel vaak
... voelde ik me eenzaam	☐	☐	☐	☐	☐
... voelde ik me somber of depressief	☐	☐	☐	☐	☐
.... voelde ik me gestrest	☐	☐	☐	☐	☐
... voelde ik me gelukkig	☐	☐	☐	☐	☐
... voelde ik me zelfverzekerd	☐	☐	☐	☐	☐
... voelde ik me energiek	☐	☐	☐	☐	☐

Vraag 13

Heb je in de afgelopen 12 maanden voor jezelf vanwege psychische klachten (zoals sombere stemming, angstklachten, bezorgdheid, stress, zenuwachtigheid) advies of hulp ontvangen? (Meerdere antwoorden mogelijk.)

- ☐ Ja, van iemand in mijn directe sociale omgeving (ouders, verzorgers, familie, vrienden)
- ☐ Ja, van een collega (docent, zorgcoördinator, teammanager, etc.)
- ☐ Ja, van een maatschappelijk werker,
- ☐ Ja, van een huisarts of praktijkondersteuner huisarts GGZ
- ☐ Ja, van een psychiater, psycholoog of psychotherapeut
- ☐ Ja, van een medisch specialist of andere hulpverlener werkzaam in een ziekenhuis
- ☐ Ja, van iemand anders, namelijk ...: -----
- ☐ Nee, want ik had geen psychische klachten
- ☐ Nee, want ik had geen behoefte aan advies of hulp
- ☐ Nee, maar ik heb wel advies of hulp heb gezocht

Vraag 14

Wat heb je nodig om je algehele welzijn te bevorderen?

Dit is het einde van de vragenlijst.

Hartelijk dank voor je medewerking!

Je kunt de vragenlijst nu sluiten door op 'antwoorden versturen' te klikken.



Colofon

**Titel**

Docentenwelzijn: een verkenning in het mbo en hbo

Auteurs

Benjamin Bremer, Lotte Scheeren & Minne Bakker (ECIO)

Vormgeving

MEO

Uitgave

© ECIO, 2023



algemeen@ecio.nl | www.ecio.nl

ECIO, Expertisecentrum Inclusief Onderwijs, informeert, adviseert en ondersteunt universiteiten, hogescholen en het mbo bij vraagstukken rondom inclusief onderwijs en studentenwelzijn. Zodat studenten met een extra ondersteuningsvraag met succes hun opleiding kunnen doorlopen en kunnen doorstromen naar een baan die bij hen past. Wij zetten ons, samen met studenten en onderwijsinstellingen, in voor leren zonder belemmering; voor het creëren van bewustzijn over het belang van inclusief onderwijs, gelijke kansen en het doorbreken van taboes. ECIO adviseert en helpt onderwijsorganisaties bij:

- beleid ontwikkelen voor inclusief onderwijs
- expertise vergroten rondom ondersteuningsvragen
- kennis vergaren en delen via netwerken en ontmoetingen

Deze uitgave is op zorgvuldige wijze en naar beste weten samengesteld. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrij toegestaan, mits met bronvermelding.

Deze uitgave is financieel mogelijk gemaakt door het ministerie van OCW.