

HOOFDREDENEN OM HYBRIDE DOCENT TE WORDEN EN DE MOGELIJKE GEVOLGEN VAN HET WERKEN IN TWEE BANEN

INHOUD

INLEIDING	3	BIJLAGE I	8
		TABEL REDENEN OM BANEN TE COMBINEREN	
METHODE	4	BIJLAGE II	9
RELEVANTE NEA-VRAGEN		TABEL BURN-OUTKLACHTEN HYBRIDE DOCENTEN VS NIET-HYBRIDE DOCENTEN PER ONDERWIJSSECTOR	
RESULTATEN	6	BIJLAGE III	10
REDENEN OM MEERDERE BANEN TE COMBINEREN		TABELLEN SKILLS EN INZETBAARHEID	
BURN-OUTKLACHTEN			
SKILLS EN INZETBAARHEID			

Colofon

Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (2020), bewerking PTVT

Auteurs: C.P. van der Velden & M. Bilkes

INLEIDING

Om hybride docentschap te stimuleren is het belangrijk inzicht te hebben in de vraag waarom mensen een baan in het onderwijs als docent combineren met een functie in een andere sector. Vanuit Techniepact is daarom opdracht gegeven onderzoek te doen naar de hoofdredenen om hybride docent te worden en de mogelijke positieve of negatieve gevolgen van het werken in twee banen voor het functioneren en de gezondheid van hybride docenten. Voor het beantwoorden van deze vragen is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA): een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers, uitgevoerd door TNO en het CBS in samenwerking met het Ministerie van SZW. In deze notitie worden de resultaten van de uitgevoerde analyse op de NEA weergegeven. De maatwerktabellen van de NEA die hiervoor gebruikt zijn, zijn aangeleverd door TNO.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

De NEA wordt sinds 2003 uitgevoerd en heeft het doel om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties etc. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar (2003-2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014) zijn. In de periode 2003-2013 deden jaarlijks gemiddeld ruim 23.000 werknemers mee. Vanaf 2014 is de steekproef vergroot van 80.000 naar eerst 140.000 werknemers en in 2019 172.000 werknemers. De verzamelde gegevens worden door weging representatief gemaakt voor de populatie. Daardoor is het mogelijk om op basis van de NEA valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland.

METHODE

Er is gebruikgemaakt van de NEA-data uit 2017, 2018 en 2019. Gezien de geringe grootte van de groep hybride docenten in de NEA-data was het noodzakelijk om meerdere jaren samen te voegen. De groepen hybride docenten in het mbo en hbo zijn in de afzonderlijke jaren kleiner dan 100 werknemers en TNO doet – om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen – geen uitspraken over groepen die onder deze grens zitten. Voor de huidige uitsplitsing zijn daarom de data uit 2017, 2018 en 2019 samengevoegd.

Met behulp van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) code, is een selectie gemaakt van werknemers die werkzaam zijn in de verschillende onderwijssectoren. De SBI-codes die overeenkomen met het onderwijs in het algemeen zijn sectoren 85000 tot en met 85999. Binnen de sectoren van onderwijs zijn er vier sectorcodes voor werknemers in PO en SO (85200, 85201, 85202 en 85203), zes sectorcodes voor het VO (85300, 85310, 85311, 85312, 85313, en 85314), vier sectorcodes voor het mbo (85320, 85321, 85322 en 85323) en één sectorcode voor het hbo (85410).

Om een uitspraak te kunnen doen over docenten is er vervolgens een uitsplitsing gemaakt tussen de docenten en werknemers met overige functies. Dit is gedaan met behulp van de ISCO beroepsindeling (beroepscode). Docenten hebben een ISCO-code die begint met '23', namelijk: 2300, 2310, 2320, 2330, 2341, 2342, 2351, 2352, 2353, 2355, 2356 en 2359.

Vervolgens is er binnen deze groep een onderscheid gemaakt tussen hybride docenten en niet-hybride docenten. Deze selectie is gemaakt met behulp van de antwoorden op de vragen: "2a. Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan?" en "2b. Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige?".

In onderstaande tabel staat het aantal respondenten dat in 2017, 2018 en 2019 werkzaam was als docent en het aantal met een *combinatiebaan* (= een docentbaan gecombineerd met een andere baan in loondienst of als zzp'er).

Onderwijssector	Docenten	Waarvan Hybride Docenten
PO	2934	256
VO	2041	259
Mbo	731	117
Hbo	610	166

Tabel 1: Aantal respondenten onderwijzend personeel in NEA 2017-2018-2019

RELEVANTE NEA-VRAGEN

Om antwoord te kunnen geven op de vragen wat de hoofdredenen zijn om hybride docent te worden en wat de mogelijke positieve of negatieve gevolgen van het werken in twee banen voor het functioneren en de gezondheid van hybride docenten zijn, is naast basale demografische gegevens (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) gekeken naar verschillende gegevens uit de NEA die betrekking hebben op:



- Belangrijkste reden om meerdere banen te hebben
- Positie in de werkring (vast, flexibel)
- Arbeidsduur per week
- Autonomie
- Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk')
- Emotioneel zwaar werk
- Moeilijkheidsgraad
- Sociale steun leidinggevende
- Sociale steun collega's
- Bijdragen aan nieuwe of verbeteren van bestaande producten/ diensten
- Beeld van inzetbaarheid (makkelijk nieuwe baan kunnen krijgen, aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk, verliezen of missen van belangrijke kennis en vaardigheden)
- Het missen of verwaarlozen van familie-, gezins- of werkverantwoordelijkheden
- Burn-outklachten
- Werktevredenheid

RESULTATEN

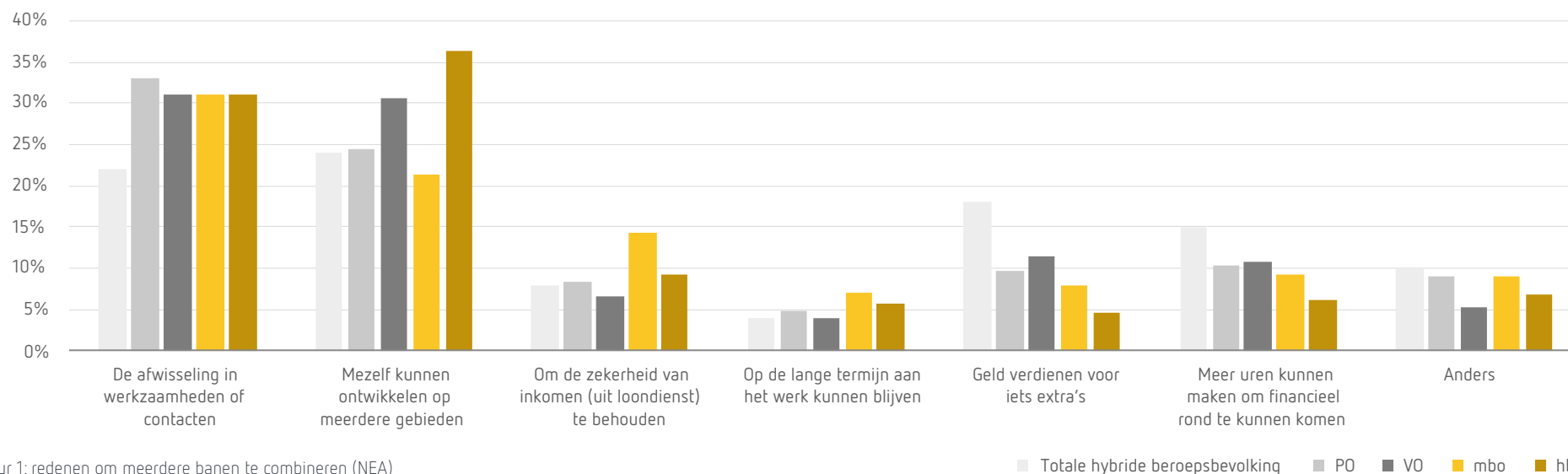
REDENEN OM MEERDERE BANEN TE COMBINEREN

Onderstaande figuur laat de belangrijkste redenen zien waarom mensen meerdere banen combineren. De tabel uit de NEA die hieraan ten grondslag ligt, is opgenomen in bijlage 1.

In het onderwijs geeft meer dan de helft van de respondenten aan te combineren vanuit een positieve, intrinsieke motivatie: afwisseling in werkzaamheden en ontwikkelmogelijkheden. Afwisseling in werkzaamheden is de hoofdreden voor ruim 30% van de hybride docenten in zowel het mbo als hbo. Dit motief wordt in het onderwijs vaker genoemd als belangrijkste reden om te combineren dan door

de totale hybride beroepsbevolking. Opvallend is dat het ontwikkelingsargument in het hbo ruim boven de 35% scoort en in het mbo juist iets lager dan gemiddeld (21,4%).

Financiële motieven worden veel minder vaak als belangrijkste reden genoemd om banen te combineren (17,2% in het mbo en 10,7% in het hbo). Financiële motieven zijn uit te splitsen in pure financiële noodzaak en een niet-noodzakelijk extraatje. Tot slot zien we enkele motieven die we kunnen duiden als 'strategische motieven' op het gebied van werkzekerheid. Hierbij valt bij het mbo de reden 'zekerheid van inkomen (uit loondienst) behouden' op (14,3%) in vergelijking met andere (onderwijs)sectoren.



Figuur 1: redenen om meerdere banen te combineren (NEA)

BURN-OUTKLACHTEN

Het combineren van banen kan extra werkzaamheden met zich meebrengen wat mogelijk tot een verhoogde werkdruk kan leiden. Daarom is ook gekeken naar de schalen in de NEA die betrekking hebben op burn-outklachten. Bij geen enkele onderwijssector komen verschillen naar voren tussen hybride docenten en niet-hybride docenten (zie de maatwerktabellen van de NEA in bijlage II). Er wordt een verschil zichtbaar ten gunste van de hybride docenten als alle 'reguliere' docenten worden vergeleken met alle hybride docenten minus de hybride docenten die banen combineren vanuit financiële noodzaak. Dit is hieronder te zien in tabel 2. Dit verschil is echter zeer klein (Cohen's $d < 0,20$).

	Docenten VO, HBO, MBO en PO verbijzonderd naar aantal banen, niet-hybride docent vs hybride docent, zonder reden om financieel rond te kunnen komen			
	Totaal docenten in VO, HBO, PO en MBO	Niet-hybride docent in VO, HBO, PO en MBO	Hybride docent in VO, HBO, PO en MBO zonder reden om financieel rond te kunnen komen	Totaal docenten in VO, HBO, PO en MBO (zonder HD met reden om financieel rond te kunnen komen)
• Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [Gemiddelde] [N=6.313] [Range: 1-7]	2,69	2,70 Δ	2,57 ∇	2,68
• Burn-outklachten [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [N=6.313] [% ja]	27,4%	27,5%	25,8%	27,3%

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Δ en ∇ : $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), en Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇ : eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.

Tabel 2: burn-outklachten docenten en hybride docenten (zonder hybride docenten die banen combineren om financieel rond te kunnen komen) volgens NEA.

SKILLS EN INZETBAARHEID

In de NEA zijn enkele vragen opgenomen die raken aan zaken als skills en duurzame inzetbaarheid (zie de maatwerktabellen van de NEA in bijlage III). Als we naar deze vragen kijken dan zien we dat hybride docenten in het hbo:

- verwachten makkelijker een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever dan niet-hybride docenten;
- vaker aangeven meer kennis en vaardigheden te hebben dan nodig voor het werk dan niet-hybride docenten;
- minder vaak aangeven nieuwe kennis of vaardigheden te missen die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk dan niet-hybride docenten.

Voor hybride docenten in het mbo worden geen uitspraken gedaan op dit vlak, omdat verschillen tussen hybride en niet-hybride docenten niet significant waren of omdat er onvoldoende respondenten (< 100) waren.

Het punt over het missen van nieuwe kennis en vaardigheden is het enige onderwerp waarop hybride docenten in het hbo significant afwijken van hybride docenten in andere sectoren, waarbij ook hier opgemerkt dient te worden dat er in het mbo onvoldoende respondenten (< 100) waren om uitkomsten over hybride docenten in het mbo te kunnen rapporteren.

BIJLAGE I

TABEL REDENEN OM BANEN TE COMBINEREN

	PO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent			VO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent			MBO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent			HBO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent		
	Totaal PO docenten	Niet-hybride docent in PO	Hybride docent in PO	Totaal VO docenten	Niet-hybride docent in VO	Hybride docent in VO	Totaal MBO docenten	Niet-hybride docent in MBO	Hybride docent in MBO	Totaal HBO docenten	Niet-hybride docent in HBO	Hybride docent in HBO
2c. Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [Subgroep met meerdere banen óf ook werkzaam als zelfstandige] [N=259]												
· De afwisseling in werkzaamheden of contacten	33,1%	--	33,1%	31,1%	--	31,1%	31,0%	--	31,0%	31,1%	--	31,1%
· Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen	10,4%	--	10,4%	10,8%	--	10,8%	9,3%	--	9,3%	6,1%	--	6,1%
· Geld verdienen voor iets extra's	9,7%	--	9,7%	11,5%	--	11,5%	7,9%	--	7,9%	4,6%	--	4,6%
· Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden	24,4%	--	24,4%	30,7%	--	30,7%	21,4%	--	21,4%	36,4%	--	36,4%
· Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven	4,9%	--	4,9%	3,9%	--	3,9%	7,1%	--	7,1%	5,8%	--	5,8%
· Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden	8,4%	--	8,4%	6,6%	--	6,6%	14,3%	--	14,3%	9,2%	--	9,2%
· Anders	9,1%	--	9,1%	5,3%	--	5,3%	9,0%	--	9,0%	6,8%	--	6,8%

BIJLAGE II

TABEL BURN-OUTKLACHTEN HYBRIDE DOCENTEN VS NIET-HYBRIDE DOCENTEN PER ONDERWIJSSECTOR

	PO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent			VO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent			MBO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent			HBO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent		
	Totaal PO docenten	Niet-hybride docent in PO	Hybride docent in PO	Totaal VO docenten	Niet-hybride docent in VO	Hybride docent in VO	Totaal MBO docenten	Niet-hybride docent in MBO	Hybride docent in MBO	Totaal HBO docenten	Niet-hybride docent in HBO	Hybride docent in HBO
• Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [Gemiddelde] [N=2.036] [Range: 1-7]	2,66	2,67	2,60	2,79	2,80	2,73	2,72	2,74	2,60	2,42	2,42	2,42
• Burn-outklachten [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [N=2.036] [% ja]	26,7%	26,7%	26,8%	29,8%	30,0%	28,7%	29,8%	30,0%	28,9%	20,1%	19,5%	21,7%

BIJLAGE III

TABELLEN SKILLS EN INZETBAARHEID

	MBO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent			HBO docenten verbijzonderd naar aantal banen, hybride docent vs niet-hybride docent		
	Totaal MBO docenten	Niet-hybride docent in MBO	Hybride docent in MBO	Totaal HBO docenten	Niet-hybride docent in HBO	Hybride docent in HBO
13a4. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [N=2.025]						
· Helemaal niet mee eens	8,1%	8,4%	6,9%	7,1%	7,4%	6,3%
· Niet mee eens	27,5%	28,8%	20,6%	28,2%	30,3%	22,7%
· Mee eens	48,7%	47,8%	53,2%	51,3%	51,0%	52,0%
· Helemaal mee eens	15,7%	15,0%	19,4%	13,4%	11,3%▼	19,0%▲
15b. Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [N=2.034]						
· Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	6,7%	7,2%	4,3%	4,2%	4,3%	3,8%
· Het sluit goed aan	63,3%	64,3%	58,2%	69,5%	71,9%Δ	63,2%
· Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	30,0%	28,6%	37,4%	26,3%	23,8%▼	33,0%▲
15g1. Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies [N=1.311]						
· Helemaal mee eens	4,0%	3,2%	#	4,0%	4,3%	3,1%
· Mee eens	30,2%	29,0%	#	30,0%	32,9%▲	22,0%▼
· Niet mee eens, niet mee oneens	28,3%	29,3%	#	27,5%	28,9%	23,8%
· Niet mee eens	28,0%	28,6%	#	28,3%	25,0%▼	37,4%▲
· Helemaal niet mee eens	9,6%	9,8%	#	10,2%	8,9%	13,8%
15g2. Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk [N=1.310]						
· Helemaal mee eens	3,5%	3,4%	#	1,3%	1,4%	0,9%
· Mee eens	25,0%	24,4%	#	23,1%	24,5%	19,2%
· Niet mee eens, niet mee oneens	28,2%	26,7%	#	29,0%	29,0%	28,9%
· Niet mee eens	35,6%	37,7%▲	#	36,3%	36,8%	34,8%
· Helemaal niet mee eens	7,8%	7,8%	#	10,4%	8,3%▼	16,2%▲

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.

	Totaal hybride docenten in VO, PO, MBO en HBO	Hybride docent in VO	Hybride docent in PO	Hybride docent in MBO	Hybride docent in HBO
15g2. Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk [N=514]					
· Helemaal mee eens	1,9%	2,2%	1,4%	#	0,9%
· Mee eens	19,9%	18,4%	18,1%	#	19,2%
· Niet mee eens, niet mee oneens	29,7%	26,5%	30,6%	#	28,9%
· Niet mee eens	38,9%	42,3%	44,9%	#	34,8%
· Helemaal niet mee eens	9,6%	10,6%	5,0%▼	#	16,2%▲
<p>Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2-test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum. #: $N < 100$.</p>					

