

Werkdruk in het Onderwijs

TNO 2024 R12504 – 10 december 2024

Werkdruk in het Onderwijs

Auteurs	Swenneke van den Heuvel, Ernest de Vroome
Rubricering rapport	TNO Public
Opdrachtgever	Ministerie van OCW
Aantal pagina's	54 (excl. Voor- en achterblad)
Aantal bijlagen	1
Projectnummer	060.54132.01.02

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2024 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
2	Methodologie.....	5
2.1	Gebruikte databestanden.....	5
2.2	Schoolkenmerken.....	5
2.3	Functiegroepen.....	6
2.4	Werkdrukindicatoren.....	7
2.5	Analyses.....	8
3	Resultaten.....	10
3.1	Verschillen in werkdrukindicatoren.....	10
3.1.1	Primair onderwijs en voortgezet onderwijs vergeleken met het Nederlands gemiddelde.....	10
3.1.2	Vergelijking van de onderwijstypes onderling.....	11
3.1.3	Achterstandsscholen.....	12
3.1.4	Scholen in G5 gemeenten.....	13
3.1.5	Docenten, management en onderwijsondersteunend en overig personeel.....	14
3.1.6	Achtergrondkenmerken.....	16
3.2	Trends in werkdruk.....	19
3.2.1	Trends per onderwijstype.....	19
3.2.2	Trends per functiegroep.....	22
3.2.3	Trends per achtergrondkenmerk.....	23
4	Conclusies.....	24
4.1	Werknemers met de hoogste werkdruk.....	24
4.2	Werknemers waarbij de werkdruk het meest is gestegen/gedaald.....	24
4.3	Werknemers met de meeste burn-outklachten.....	24
4.4	Werknemers waarbij de burn-outklachten het meest zijn gestegen/gedaald.....	25
	Referenties.....	26
	Bijlage - Tabellen.....	27

1 Inleiding

In de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) verzamelen TNO en CBS gegevens over de werksituatie van werknemers in Nederland. De gegevensverzameling is gebaseerd op een groot jaarlijks vragenlijstonderzoek onder werknemers die in Nederland wonen en werken. Het onderzoek loopt al sinds 2003. In de periode tot 2013 deden jaarlijks gemiddeld 23.000 werknemers mee, vanaf 2014 zijn dat er gemiddeld 60.000.

Binnen de NEA kunnen we verschillende sectoren en beroepsgroepen onderscheiden. Hoewel het aantal deelnemers aan de NEA zeer groot is, zijn de aantallen per sector soms toch te klein om gedetailleerde uitspraken te kunnen doen. Om die mogelijkheid wel te hebben heeft het ministerie van OCW gevraagd om extra deelnemers te verzamelen uit de onderwijssector, met name uit het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Deze 'oversampling' van onderwijswerknemers vindt al plaats sinds 2018.

Sinds 2019 levert TNO tabellen aan waarin de NEA-cijfers worden gepresenteerd voor deze werknemers. OCW heeft aangegeven behoefte te hebben aan meer verdiepende analyses, inclusief een beschrijving van de resultaten en conclusies. Bovendien wenst OCW een vergelijking tussen werknemers op schoolkenmerken, namelijk de mate waarin het een achterstandsschool betreft en of de school in een G5 gemeente ligt. De nadruk bij deze aanvullende analyses ligt op werkdruk. Van 2023 t/m 2026 zal TNO de gewenste analyses uitvoeren.

TNO onderzoekt of er verschil is in werkdruk voor verschillende groepen, zoals het onderwijstype (primair onderwijs, voortgezet onderwijs), het type school (wel/geen achterstandsschool, wel niet een school in G5 gemeente), verschillende functies (management, docenten en onderwijsondersteunend personeel) en achtergrondkenmerken van de werknemers (leeftijd, geslacht, werkervaring, parttime/fulltime, wel/geen overwerk). Ook onderzoekt TNO de trend in werkdruk over de afgelopen jaren (van 2018 tot en met 2023) binnen de verschillende onderwijstypes en voor verschillende achtergrondkenmerken van werknemers.

Met behulp van deze gegevens kan TNO de volgende onderzoeksvragen beantwoorden:

1. Welke werknemers, gedefinieerd naar kenmerken, in het onderwijs ervaren de hoogste werkdruk?
2. Bij welke werknemers zien we de grootste stijging/daling in relatie tot werkdruk?
3. Welke werknemers rapporteren de meeste burn-out gerelateerde klachten?
4. Bij welke werknemers zien we de grootste stijging/daling in burn-out gerelateerde klachten?

N.B. De cijfers in deze rapportage zijn gebaseerd op de meest recente data. Voor de NEA data is dat 2023, voor de analyses waarin ook schoolkenmerken zijn meegenomen is dat 2022.

2 Methodologie

2.1 Gebruikte databestanden

Basis voor de uitgevoerde analyses is het databestand van de NEA¹. Vanaf 2018 zijn hier door oversampling extra werknemers uit het primair en voortgezet onderwijs in aanwezig. Bij de oversampling is gestreefd om in beide onderwijstypes bruikbare gegevens van minimaal 4.000 werknemers te behalen. In de NEA is bekend in welk onderwijstype volgens de Standaard Bedrijfsindeling de deelnemers werken, maar er zijn geen gegevens beschikbaar over de gemeente waarin de school is gevestigd en ook niet in hoeverre het een achterstandsschool betreft. TNO heeft deze gegevens verkregen door de NEA data in de Remote Access (RA) omgeving van CBS te koppelen aan het onderwijspersoneelsbestand. Dit onderwijspersoneelsbestand bevat naast het 'RIN' nummer van de werknemers ook het 'BRIN' nummer van de betrokken school, dat weer gekoppeld is aan een bestand met adresgegevens van de betrokken school. Vervolgens heeft CBS een 'maatwerkbestand' geleverd waarin de achterstandscore van de school is opgenomen, evenals het gegeven of de school wel of geen achterstandsgeld ontvangt. Ook de informatie in dit laatste bestand is aan de NEA data toegevoegd met behulp van de 'RIN'- en 'BRIN' versleutelde identificatienummers. De volgende paragraaf gaat verder in op deze schoolkenmerken.

In een steekproef als de NEA kan een selectieve respons voorkomen, bijvoorbeeld omdat minder jongere werknemers de vragenlijst invullen dan oudere werknemers. Dit kan een vertekening van de resultaten tot gevolg hebben. Om deze vertekening te beperken weegt CBS de respons. Weegfactoren zijn o.a. leeftijd, geslacht en inkomen².

Voor deze rapportage zijn steeds de meest recente gegevens gebruikt die beschikbaar zijn. Voor de vergelijkingen naar schoolkenmerken is dat 2022, voor de andere vergelijkingen zijn de meest recente NEA-gegevens gebruikt, namelijk die uit het najaar van 2023.

2.2 Schoolkenmerken

TNO neemt verschillende schoolkenmerken mee in de analyses: onderwijstype, wel/geen achterstandsschool en wel/geen school in een G5 gemeente. Voor wat betreft het onderwijstype ligt de focus op het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Dit zijn werknemers uit de volgende categorieën van de Standaard Bedrijfsindeling 2008:

852 Primair en speciaal onderwijs;
85201 Basisonderwijs voor leerplichtigen;
85202 Speciaal basisonderwijs;
85203 Speciaal onderwijs in expertisecentra.

8531 Algemeen vormend voortgezet onderwijs;
85311 Havo en vwo;
85312 Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs;
85313 Praktijkonderwijs;
85314 Brede scholengemeenschappen voor voortgezet onderwijs.

¹ Meer informatie is te vinden in het methodologisch rapport van de NEA: [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023 - Onderzoeksbeschrijving - Monitor arbeid](#)

Daarnaast onderscheiden we in deze rapportage het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Met middelbaar beroepsonderwijs bedoelen we de SBI-codes 85321 en 85323. Omdat deze codes niet onder de afspraken met betrekking tot oversampling vallen is het niet altijd mogelijk om de cijfers over het MBO te presenteren. De reden om voor alleen MBO te kiezen en niet voor ‘overig onderwijs’ is dat dit onderwijstype beter vergelijkbaar is met primair en voortgezet onderwijs. De categorie ‘overig onderwijs’ (autorijscholen, bedrijfsopleidingen e.d.) blijft buiten beschouwing en is ook niet opgenomen bij ‘niet-onderwijs’ om die laatste categorie niet te vervuilen.

Ook onderscheiden we achterstandsscholen. CBS ontwikkelt voor scholen in het primair onderwijs achterstandsscores op basis van de onderwijsachterstandenindicator. Deze indicator geeft voor elke leerling een score die de kans weergeeft dat de leerling een onderwijsachterstand heeft of zal ontwikkelen. De score is gebaseerd op kenmerken van de leerling en zijn of haar ouders, zoals het opleidingsniveau, het inkomen, de migratieachtergrond en de leeftijd. Het CBS gebruikt een in de wet vastgelegde formule om de scores van de leerlingen op te tellen tot achterstandsscores per school². Voor de analyses zijn de achterstandsscores in drie groepen opgedeeld, de op instellingslevel laagste $\approx 20\%$, de middelste $\approx 60\%$, en de hoogste $\approx 20\%$. Verder is ook onderscheid gemaakt in het wel of niet ontvangen van achterstandsgelden.

Een ander belangrijk schoolkenmerk is de gemeente waar de school gevestigd is, in het bijzonder of dit wel of niet een 'G5' gemeente betreft. Bij een instelling met meerdere locaties hebben we gekeken of er minstens één locatie in een G5-gemeente gevestigd is. De G5-gemeentes zijn: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere³.

2.3 Functiegroepen

In de onderwijstabellen die eerder dit jaar verschenen zijn op basis van de NEA 2023 (zie: [NEA 2023 Tabellen - Sector onderwijs - Monitor arbeid](#)) onderscheiden we ook functiegroepen, namelijk docenten, management en onderwijsondersteunend en overig personeel. Het onderscheid tussen de verschillende functies in het onderwijs is gemaakt op basis van de ISCO-beroepsindeling:

- › De groep management omvat iedereen met een leidinggevende positie (ISCO-codes 1.000 tot 1.440), dit kan zowel binnen een school (directeur) als binnen een overkoepelend bestuur zijn.
- › De groep docenten bevat iedereen die als beroep ‘docent’ heeft (ISCO-codes 2.300 tot 2.359).
- › De groep onderwijsondersteunend en overig personeel omvat alle overige respondenten binnen het onderwijs. Dit betreft vooral onderwijsassistenten en onderwijsondersteuners, maar ook administratief medewerkers en conciërges.

Binnen achterstandsscholen en G5-scholen maken we dit onderscheid niet. De reden is dat we anders in veel gevallen te weinig respondenten zouden hebben om over te kunnen rapporteren. Wel laten we de scores voor het totaal zien met apart de scores voor docenten. Bij de tabellen over trends in werkdrukindicatoren onderscheiden we wel de genoemde functiegroepen.

² Voor meer informatie over de berekening van de score zie: <https://www.cbs.nl/-/media/excel/2023/22/achterstandsscores-scholen-2023.xlsx>

³ Deze gemeentes worden vaak als zodanig in een onderwijscontext benoemd. Zie bijvoorbeeld: [Aanpak lerarentekort | Werken in het onderwijs | Rijksoverheid.nl](#)

2.4 Werkdrukindicatoren

De verdiepende analyses zijn op werkdruk gericht. De volgende werkdrukindicatoren nemen we mee in de analyses:

- › Autonomie;
- › Hoge taakeisen;
- › High strain jobs;
- › Emotioneel zwaar werk;
- › Moeilijkheidsgraad;
- › Maatregelen nodig tegen werkdruk en werkstress;
- › Sociale steun leidinggevende;
- › Sociale steun collega's;
- › Conflict met collega's, leidinggevende of werkgever;
- › Extern ongewenst gedrag;
- › Intern ongewenst gedrag;
- › Burn-outklachten.

Autonomie

Autonomie verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren, waarbij het gaat om keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, zoals de planning en de volgorde van werkzaamheden. Er zijn vijf autonomie-indicatoren ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). Antwoordcategorieën zijn 'ja, regelmatig' (3), 'ja soms' (2) en 'nee' (1). Bij een gemiddelde van 2,5 of meer spreken we van veel autonomie.

Hoge taakeisen

Dit verwijst naar de werkdruk. Drie vragen gaan over snel, extra hard werken en heel veel werk moeten doen. De vier antwoordcategorieën lopen uiteen van 'nooit' (1) tot 'altijd' (4). Bij een gemiddelde van 2,5 of meer spreken we van hoge taakeisen. Deze vragen zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998).

High strain jobs

Werk waarin hoge taakeisen en lage autonomie zijn gecombineerd worden wel aangeduid als 'high strain jobs, oftewel stressvol werk. De combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie wordt wel gezien als de belangrijkste werkdrukindicator.

Emotioneel zwaar werk

Met drie vragen meten we emotionele belasting. De vragen gaan over emotioneel moeilijke situaties, emotioneel veeleisend werk en emotionele betrokkenheid. Ze zijn een vertaling van vragen uit de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen en Borg, 2000). Antwoorden kunnen uiteenlopen uiteen van 'nooit' (1) tot 'altijd' (4). Bij een gemiddelde van 2,5 of meer spreken we van emotioneel zwaar werk.

Moeilijkheidsgraad

De drie vragen over moeilijkheidsgraad gaan over intensief moeten nadenken, gedachten erbij moeten houden en veel aandacht vergen. De vragen zijn afgeleid van de JCQ van Karasek (1985, 1998). De vier antwoordcategorieën lopen uiteen van 'nooit' (1) tot 'altijd' (4). Bij een gemiddelde van 2,5 of meer spreken we van een hoge moeilijkheidsgraad.

Maatregelen nodig tegen werkdruk en werkstress

De vraag hierover is: 'Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?'. De vier antwoordcategorieën zijn 'niet nodig, want het speelt hier niet', 'niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen', 'wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende' en 'wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen'.

Sociale steun collega's/sociale steun leidinggevende

De vragen rond sociale steun door collega's en de leidinggevende zijn ontleend aan Karasek (1985, 1998). Voor elk zijn twee vragen in de vorm van stellingen voorgelegd. Die met betrekking tot de collega's gaan over belangstelling en vriendelijkheid, die met betrekking tot de leidinggevende gaan over de aandacht van de leidinggevende. Antwoordcategorieën lopen uiteen van 'helemaal mee oneens' (1) tot 'helemaal mee eens' (4). Bij een gemiddelde van 2,5 of meer spreken we van veel steun.

Conflict met collega's, leidinggevende of werkgever

In drie aparte vragen is gevraagd of de deelnemer een conflict heeft gehad met respectievelijk collega's, leidinggevende of werkgever. Voor deze analyse zijn de vragen samengevoegd tot kort- en/of langdurig conflict met collega, leidinggevende en/of werkgever. De vragen zijn specifiek voor de NEA ontwikkeld.

Extern/intern ongewenst gedrag

Er zijn acht vragen gesteld over ongewenst gedrag op het werk. Vormen die we daarbij onderscheiden zijn ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Bij elke vorm onderscheiden we intern (door leidinggevend en/of collega's) en extern (door klanten, patiënten, leerlingen, etc.). Extern gedrag zal in het onderwijs vermoedelijk vaak betrekking hebben op leerlingen. De term 'extern' is dan wellicht verwarrend. In deze rapportage spreken we daarom van 'ongewenst gedrag door anderen'.

De vragen over de eerste vormen van ongewenst gedrag zijn afkomstig uit de European Survey van de European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Paoli & Merllié, 2001). Als laatste vorm hebben we pesten toegevoegd. In deze analyse is sprake van ongewenst gedrag als minimaal een van de vormen een enkele keer of vaker voorkomen.

Burn-outklachten

Burn-outklachten zijn gemeten met vijf vragen met antwoordcategorieën van een tot zeven. Deze vragen zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS; Schaufeli & van Dierendonck, 2000). Wanneer het gemiddelde op deze vragen hoger is dan 3,2 spreken we van burn-outklachten⁴.

2.5 Analyses

De percentages in de tabellen zijn kolompercentages en moeten horizontaal worden vergeleken.

Verschillen in percentages tussen groepen zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test, gemiddelden met ANOVA. Daarnaast is Cohen's d berekend om de grootte van het verschil te schatten. Voor de verschillen tussen groepen hanteren we een drempel van 0,20. Een significant verschil met een Cohen's d lager dan 0,20 wordt in de resultatensectie beschouwd als 'een minder substantieel verschil', en een verschil met een Cohen's d van 0,20 of meer als 'een substantieel verschil'. Bij de trendanalyses hanteren we een drempel van 0,10, aangezien veranderingen over de tijd eerder relevant zijn dan verschillen tussen groepen.

⁴ Het begrip burn-outklachten duiden we ook wel aan met 'psychische vermoeidheid'. Het is niet hetzelfde als een burn-out.

Trends worden weergegeven met regressiecoëfficiënten ('B'). Deze geven de gemiddelde jaarlijkse daling/stijging weer. Tevens wordt de *relatieve* daling/stijging in elke groep weergegeven, de daling/stijging *ten opzichte van* de andere groepen; dit wordt weergegeven in de kolom *'Interactie (ΔB)'*.

Of alle vergelijkingen mogelijk zijn is afhankelijk van de aantallen. Om een vergelijking te kunnen maken moeten er minstens 100 respondenten van de betreffende groep in de steekproef aanwezig zijn, zowel in verband met de betrouwbaarheid van de resultaten, als vanwege privacyoverwegingen zoals vastgelegd in de AVG. Bovendien hanteert CBS in de voorwaarden om bestanden te koppelen de norm dat er minstens 10 respondenten per tabelcel in het bestand aanwezig moeten zijn.

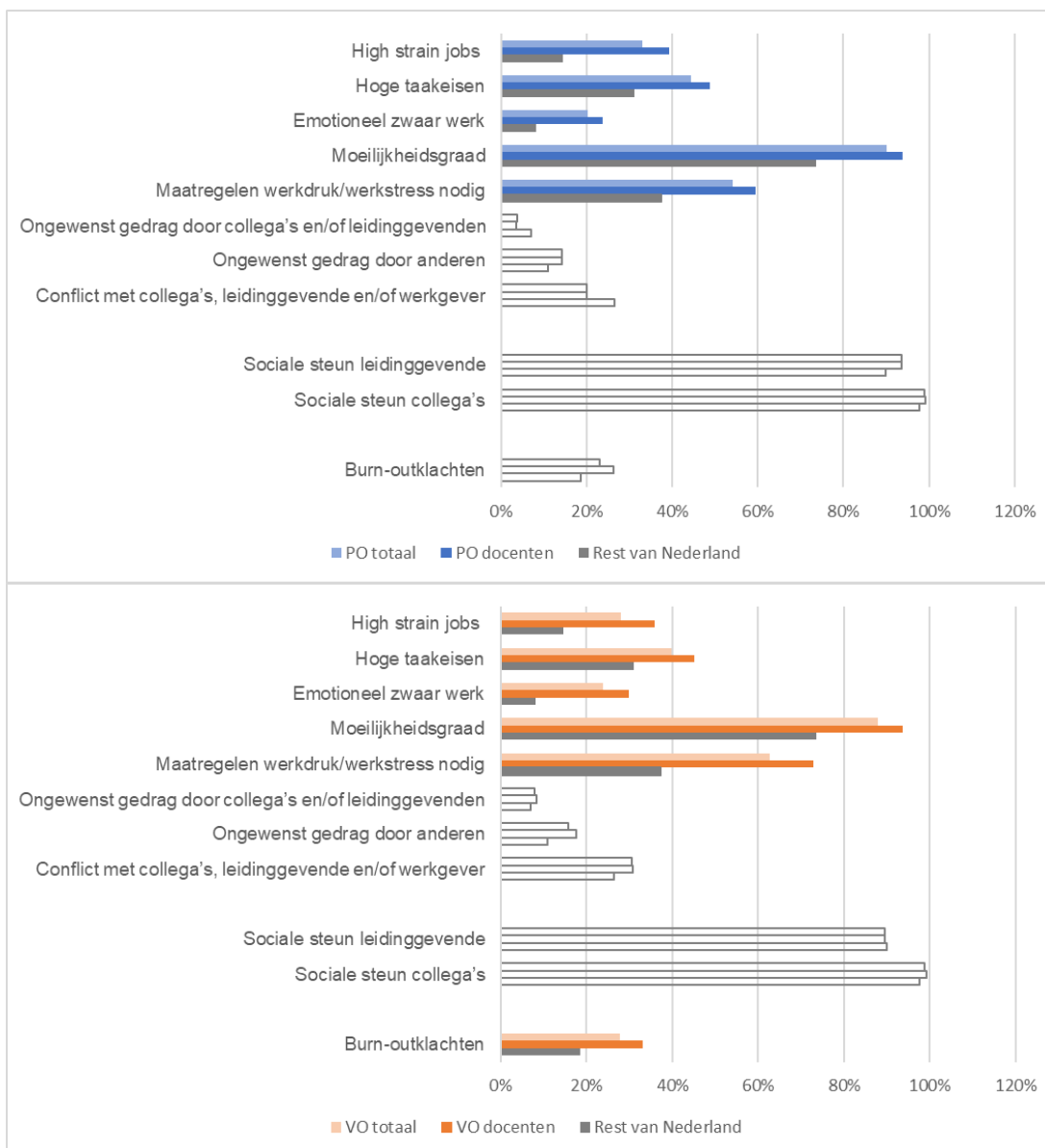
3 Resultaten

3.1 Verschillen in werkdrukindicatoren

3.1.1 Primair onderwijs en voortgezet onderwijs vergeleken met het Nederlands gemiddelde

In deze paragraaf geven we de resultaten op de analysevraag: "Zijn er verschillen in werkdrukindicatoren tussen respectievelijk het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs in vergelijking met het Nederlands gemiddelde?" De belangrijkste resultaten van deze analyse zijn weergegeven in Figuur 3.1.1. Hieruit blijkt dat met name de expliciete werkdrukindicatoren ongunstig zijn bij zowel PO als VO ten opzichte van de rest van Nederland. Er is vaker sprake van 'high strain jobs'. Een 'high strain job' houdt in dat er sprake is van hoge taakeisen gecombineerd met een lage autonomie. Een lage autonomie treffen we aan bij alle werknemers in het PO en VO (zie Tabel 1.1), hoge taakeisen zien we niet of in mindere mate bij het niet-onderwijzend personeel in het VO. Daarnaast zien we vaker emotioneel zwaar werk en moeilijk werk en is de behoefte aan (extra) maatregelen door de werkgever gericht op werkdruk en werkstress hoger dan in de rest van Nederland, vooral omdat de genomen maatregelen onvoldoende zouden zijn. Over het algemeen is het beeld bij het niet-onderwijzend personeel iets gunstiger dan bij het onderwijzend personeel, maar ook die groep scoort significant ongunstiger dan de rest van Nederland.

Burn-outklachten zijn in het PO niet substantieel hoger dan in de rest van Nederland. In het VO is dat echter wel het geval. Zowel het onderwijzend als het niet-onderwijzend personeel rapporteren vaker burn-outklachten dan de rest van Nederland.



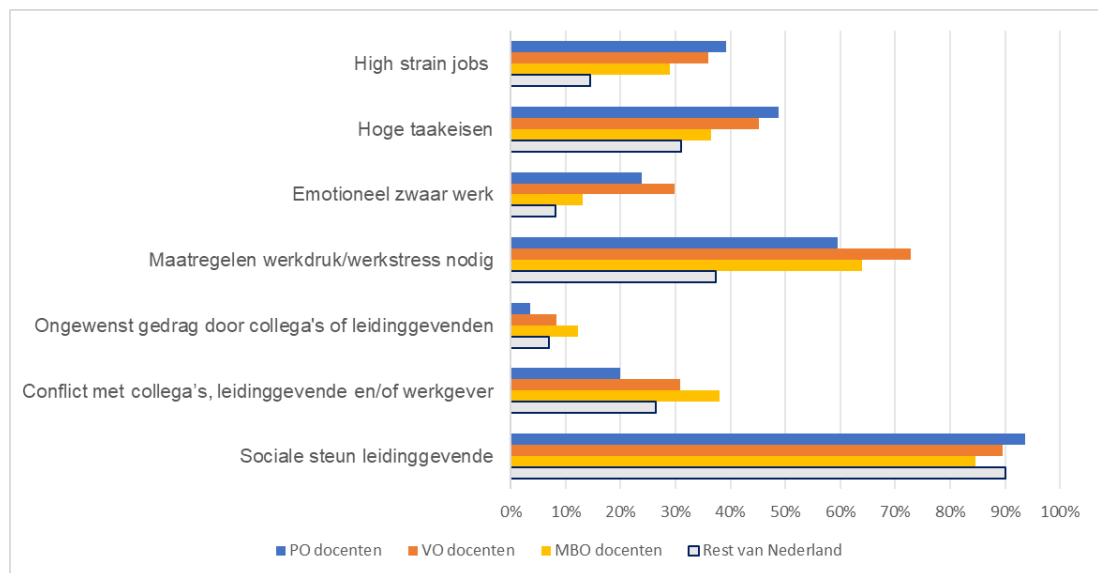
Figuur 3.1.1 Verschillen tussen werknemers in het primair onderwijs (PO) en het voortgezet onderwijs (VO) met de rest van Nederland in 2022. De ongekleurde balken duiden op een niet substantieel verschil tussen het onderwijstype en de rest van Nederland. Deze en meer gedetailleerde cijfers staan in Tabel 1.1 in de Bijlage.

3.1.2 Vergelijking van de onderwijstypes onderling

In deze paragraaf presenteren we de resultaten op de analysevraag: "Zijn er verschillen in werkdrukindicatoren tussen de verschillende onderwijstypes onderling, dat wil zeggen primair onderwijs, voortgezet onderwijs en MBO?" In de analyse hebben we gekeken naar alle functiegroepen samen en apart naar het onderwijzend personeel. Figuur 3.1.2 laat de belangrijkste resultaten zien onder de docenten. Wanneer we ook andere functiegroepen betrekken zijn de resultaten iets gunstiger en zijn de verschillen tussen de schooltypes kleiner. Figuur 3.1.2 laat zien dat er in het PO en VO meer sprake is van 'high strain jobs' dan in het MBO. Dit was in de vorige rapportage over 2022 ook al het geval, maar in 2023 jaar is er vooral sprake van minder hoge taakeisen bij het MBO (zie Bijlage; Tabel 1.2), terwijl in 2022 we vooral een substantieel hogere autonomie bij docenten in het MBO zagen. Dat maatregelen nodig zijn op het gebied van werkdruk en werkstress wordt vooral genoemd onder docenten in het VO.

Op het gebied van het gedrag van collega's en leidinggevende (ongewenst gedrag, conflicten en sociale steun) is de situatie onder docenten in het PO en VO gunstiger dan in het MBO. Conflicten komen het meest voor in het MBO evenals ongewenst gedrag door collega's of leidinggevendens, terwijl sociale steun door leidinggevendens het minst voor komt in het MBO.

Er zijn geen substantiële verschillen in het percentage burn-outklachten.

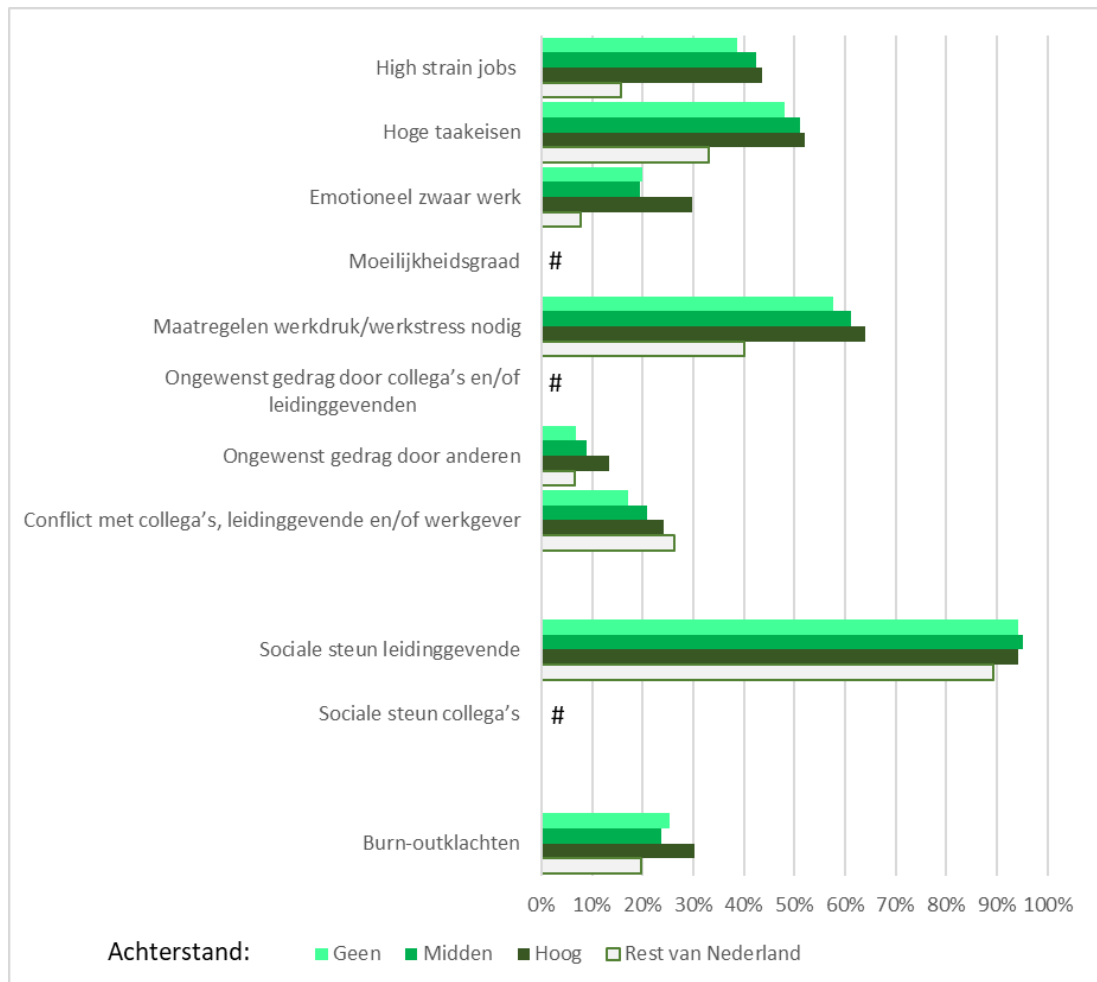


Figuur 3.1.2 Verschillen tussen docenten in het PO, VO en MBO in 2023. Deze en meer gedetailleerde cijfers staan in Tabel 1.2 in de Bijlage. 'Rest van Nederland' heeft betrekking op Nederlandse werknemers die niet in het onderwijs werkzaam zijn (Tabel 1.1 in de Bijlage).

3.1.3 Achterstandsscholen

In deze paragraaf laten we de resultaten zien van de analyse naar de verschillen tussen werknemers van achterstandsscholen en die van andere scholen. Aangezien de achterstandsscores alleen beschikbaar zijn voor scholen in het primair onderwijs zijn deze analyses beperkt tot dit schooltype. Figuur 3.1.3 toont de verschillen tussen docenten op scholen zonder achterstand, gemiddelde scholen en op scholen met een hoge achterstandsscore (bovenste 20%). Deze scores zijn ook beschikbaar voor alle werknemers op deze scholen (zie Bijlage, tabel 1.3).

Figuur 3.1.3 laat zien dat docenten op achterstandsscholen op een groot aantal werkdrukindicatoren net iets ongunstiger scores, maar dit blijkt in veel gevallen niet om significante verschillen te gaan. Op slechts een indicator is het verschil wel substantieel (zie Bijlage, Tabel 3). Docenten op achterstandsscholen geven substantieel vaker aan dat ze emotioneel zwaar werk hebben. Ook rapporteren zij vaker burn-outklachten, maar het verschil is niet substantieel.



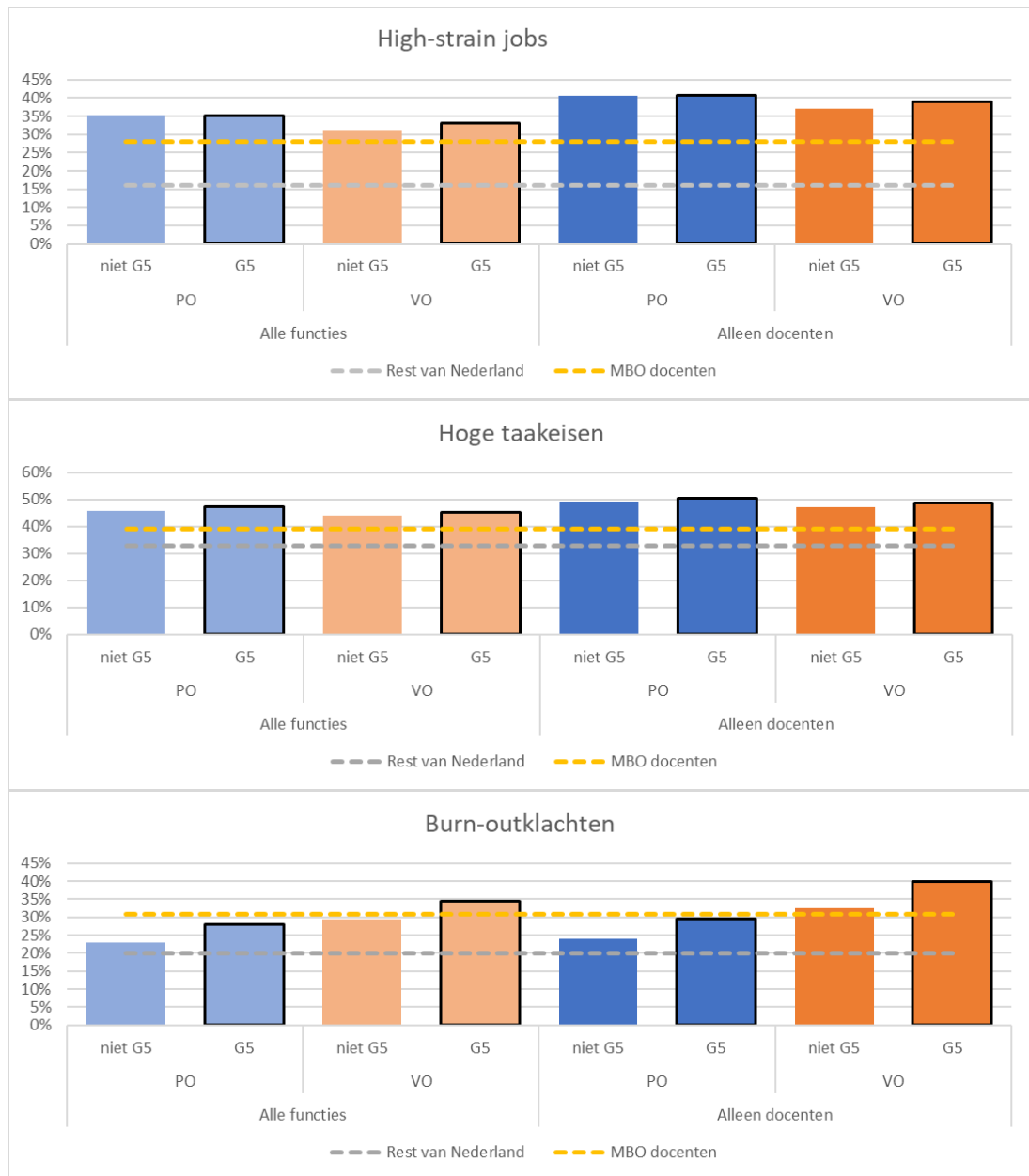
Figuur 3.1.3 Verschillen tussen docenten in scholen zonder achterstand, de middengroep en scholen met een hoge achterstand (bovenste 20%) in 2022. Een '#' wil zeggen dat er onvoldoende waarnemingen zijn om de cijfers te kunnen publiceren. Deze cijfers en nog meer details zijn te vinden in Tabel 1.3 in de Bijlage. 'Rest van Nederland' heeft betrekking op Nederlandse werknemers in 2022 die niet in het onderwijs werkzaam zijn (zie Tabel Bijlage, Tabel 3).

3.1.4 Scholen in G5 gemeenten

In deze paragraaf laten we de resultaten zien van de analyse naar de verschillen tussen scholen waarvan minimaal één vestiging gelegen is in een G5 gemeente. Hierbij kijken we apart naar scholen voor primair en voor voortgezet onderwijs en daarbinnen kijken we behalve naar het totaal ook apart naar de docenten. De G5-gemeentes zijn Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag en Almere.

Figuur 3.1.4 geeft een overzicht van de werkdrukindicator high strain jobs (de combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie) en van hoge taakeisen apart. Er blijken geen substantiële verschillen te zijn tussen werknemers van verschillende scholen. Dat geldt ook voor de andere werkdrukindicatoren (zie Tabel 1.4 in de Bijlage).

In de figuur zijn ook de burn-outklachten opgenomen. Daar zien we dat de werknemers van scholen in G5-gemeentes over het algemeen meer burn-outklachten rapporteren dan scholen in andere gemeentes. De hoogste burn-outklachten rapporteren de docenten van VO-scholen in G5-gemeentes. Overigens is er ook hier geen sprake van substantiële verschillen.



Figuur 3.1.4 Verschillen in high strain jobs, met hoge taakeisen apart, en burn-outklachten tussen werknemers in scholen die wel of niet in een G5 gemeente gevestigd zijn, onderverdeeld naar PO en VO, voor alle functiegroepen en apart voor docenten in 2022. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in Tabel 1.4 in de Bijlage. De cijfers uit 2022 voor de 'rest van Nederland' (overige werknemers die niet in de onderwijssector werkzaam zijn) en voor de MBO docenten zijn als referentiewaarde weergegeven en zijn in de Bijlage te vinden in Tabel 3.

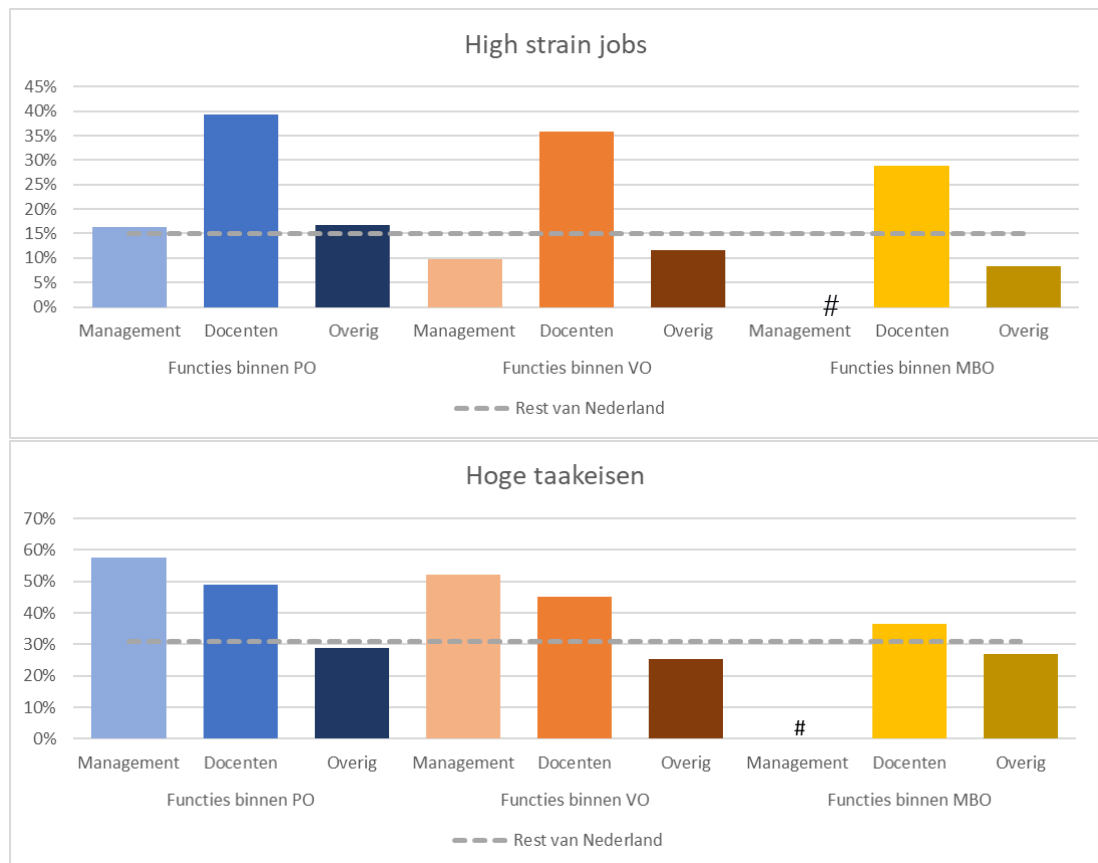
3.1.5 Docenten, management en onderwijsondersteunend en overig personeel

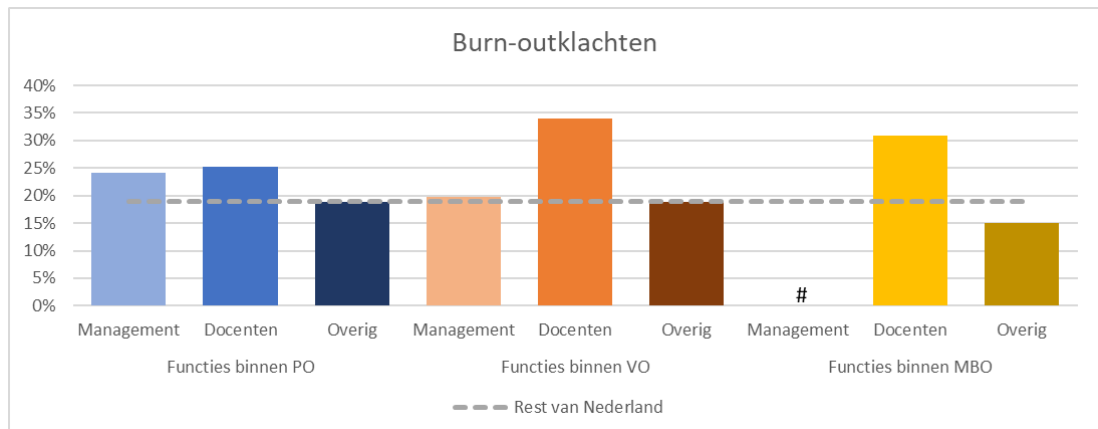
In deze paragraaf laten we zien wat de verschillen in werkdruk zijn tussen verschillende functies, namelijk docenten, management en onderwijsondersteunend en overig personeel. In de analyses hebben we dit apart gedaan voor primair en voortgezet onderwijs. Binnen achterstandsscholen en scholen in G5 gemeentes onderscheiden we niet gedetailleerd naar functie, maar geven we wel de cijfers apart voor de docenten naast die van het totaal. Voor het management waren niet altijd voldoende waarnemingen.

Figuur 3.1.5 laat de belangrijkste verschillen tussen de functiegroepen zien. Hieruit blijkt vooral dat high strain jobs bij docenten het meest voorkomen. Docenten hebben ook de meeste burn-outklachten.

Ook op de andere werkdrukindicatoren is de situatie voor de docenten minder gunstig; de moeilijkheidsgraad is meestal hoger, er is vaker sprake van emotioneel zwaar werk en docenten zijn vaker van mening dat er extra maatregelen nodig zijn op het gebied van werkdruk en werkstress. Van de docenten in het PO is 49% en in het VO 60% van mening dat de genomen maatregelen onvoldoende zijn (zie Bijlage, Tabel 1.5). Het percentage met hoge taakeisen is bij het management hoger. Omdat ze een hoge autonomie hebben uit zich dat niet in een hoger percentage high strain jobs.

Tabel 1.5 in de bijlage laat nog een opvallend resultaat zien bij het management. Het percentage werknemers bij het management dat te maken heeft gehad met ongewenst gedrag door anderen is bijzonder hoog in het PO, namelijk 27%. Het gemiddelde bij PO is 14% en het landelijk gemiddelde 11%.





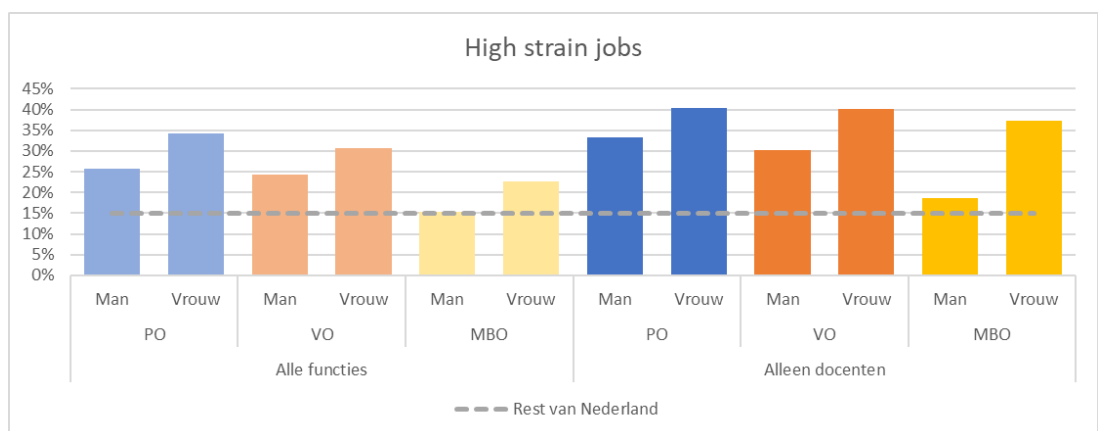
Figuur 3.1.5 Verschillen in high strain jobs, met hoge taakeisen apart, en burn-outklachten tussen de verschillende functiegroepen, onderverdeeld naar PO, VO en MBO, in 2023. Een '#' wil zeggen dat er onvoldoende waarnemingen zijn om de cijfers te kunnen publiceren. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de Bijlage, Tabel 1.5. De cijfers voor de 'rest van Nederland' (overige werknemers die niet in de onderwijssector werkzaam zijn) zijn als referentiewaarde weergegeven en zijn in de Bijlage te vinden in Tabel 1.1.

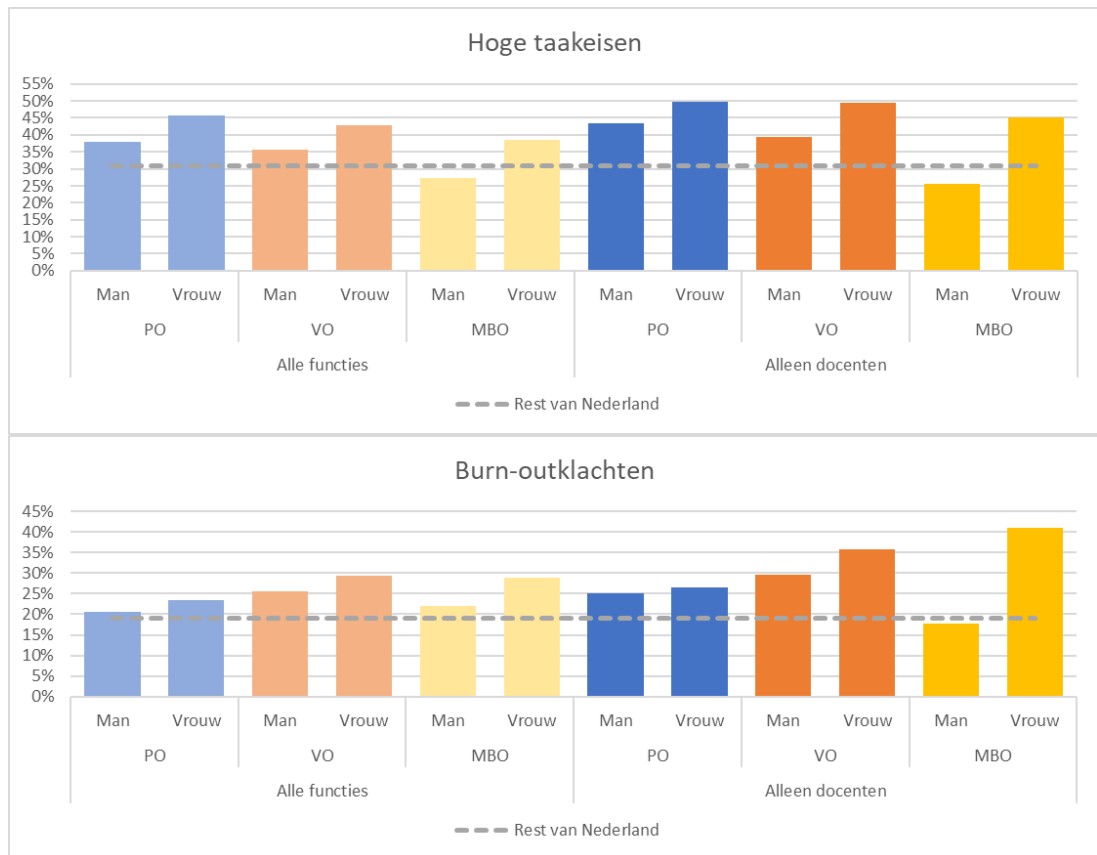
3.1.6 Achtergrondkenmerken

Tabel 1.6a tot en met Tabel 1.6e (Bijlage) laten de werkdrukindicatoren zien, uitgesplitst naar respectievelijk geslacht, leeftijdsgroep, startende versus meer ervaren werknemers, deeltijd/voltdag en wel/geen overwerk. De indicatoren zijn per tabel apart weergegeven voor PO, VO en MBO, voor alle werknemers en apart voor de docenten. In deze paragraaf laten we alleen de belangrijkste resultaten zien. In sommige gevallen ontbreken de cijfers over het MBO vanwege te kleine aantallen.

Man/vrouw verschillen

Uit de tabel (Bijlage, Tabel 1.6a) blijkt dat vrouwen vaker in deeltijd werken en dat zij vaker overwerken, met name de vrouwelijke docenten. In het PO zijn er minder vrouwen in de jongste leeftijdsgroep tot 34 jaar. Figuur 3.1.6 laat verder zien dat vrouwen vaker high strain jobs hebben, met name in het VO. Zij hebben vaker hoge taakeisen en een lage autonomie (zie Bijlage, Tabel 1.6a). In vrijwel alle functies en schooltypes zijn de burn-outklachten bij vrouwen hoger, maar deze verschillen zijn nergens substantieel. In het MBO zijn de man/vrouw verschillen groter.





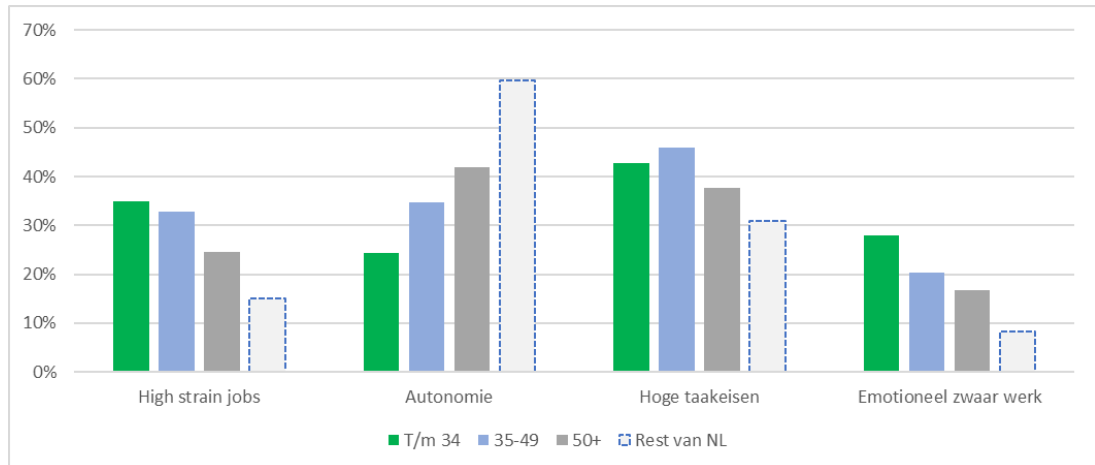
Figuur 3.1.6a Verschillen tussen mannen en vrouwen, onderverdeeld naar PO, VO en MBO, voor alle functiegroepen en apart voor docenten, in 2023. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in bijlage 1, tabel 1.6a. De cijfers voor de 'rest van Nederland' (overige werknemers die niet in de onderwijssector werkzaam zijn) zijn als referentiewaarde weergegeven en zijn in de Bijlage te vinden in Tabel 1.1.

Verschillen tussen leeftijdsgroepen

De 50-plussers in het onderwijs lijken minder vaak last te hebben van werkdruk dan hun jongere collega's. Ze hebben minder vaak high strain jobs, wat zowel te maken heeft met de hogere autonomie als met minder vaak hoge taakeisen. Vooral jongeren hebben te kampen met een hoge mate van emotioneel zwaar werk.

Deze verschillen tussen leeftijdsgroepen betreffen alle functiegroepen. Wanneer we apart naar docenten kijken zien we daar een vergelijkbaar beeld, maar de verschillen zijn minder groot.

Er zijn geen substantiële verschillen in burn-outklachten.



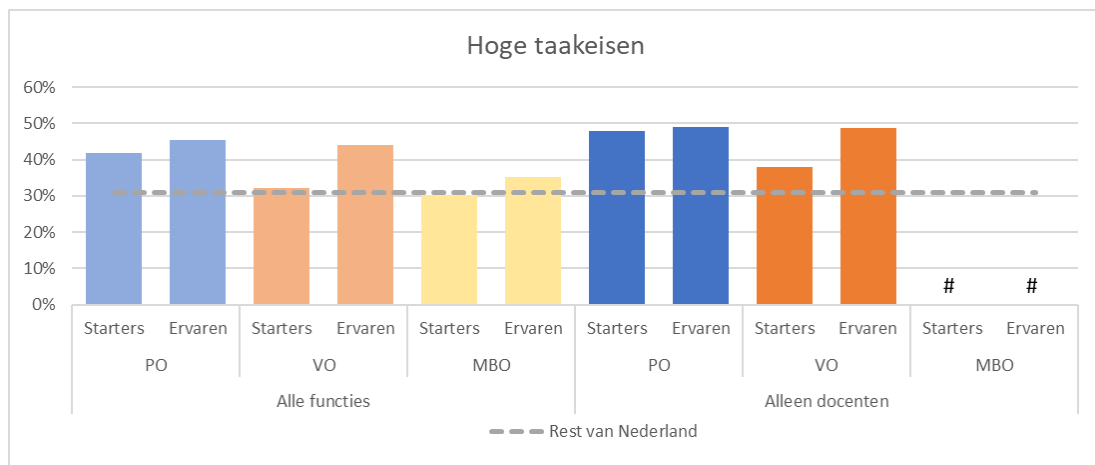
Figuur 3.1.6b Verschillen tussen drie verschillende leeftijdsgroepen voor alle functiegroepen binnen PO, VO en MBO. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de Bijlage, Tabel 1.6b. De cijfers voor de 'rest van Nederland' (overige werknemers die niet in de onderwijssector werkzaam zijn) zijn als referentiewaarde weergegeven en zijn in de Bijlage te vinden in Tabel 1.1.

Verschillen tussen starters en meer ervaren werknemers

Het grootste verschil tussen starters (<3 jaar in dienst) en meer ervaren werknemers is dat de laatste groep vaker hoge taakeisen rapporteert (zie Bijlage, Tabel 1.6c). Het verschil speelt vooral in het VO, zowel over alle functiegroepen heel als bij de docenten. De autonomie is in beide groepen ongeveer gelijk.

Een ander verschil is dat de meer ervaren werknemers vaker aangeven dat er (extra) maatregelen nodig zijn tegen werkdruk en werkstress. Ook dit zien we vooral in het VO terug. Ervaren werknemers in het VO geven relatief vaak aan dat de genomen maatregelen onvoldoende zijn; 55% onder het totale personeel en 63% onder docenten.

We zien geen substantieel verschil in burn-outklachten.



Figuur 3.1.6c Verschillen tussen startende werknemers (<3jaar in dienst) en meer ervaren werknemers, onderverdeeld naar PO, VO en MBO, voor alle functiegroepen en apart voor docenten, in 2023. Een '#' wil zeggen dat er onvoldoende waarnemingen zijn om de cijfers te kunnen publiceren. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de Bijlage, Tabel 1.6c. De cijfers voor de 'rest van Nederland' (overige werknemers die niet in de onderwijssector werkzaam zijn) zijn als referentiewaarde weergegeven en zijn in de Bijlage te vinden in Tabel 1.1.

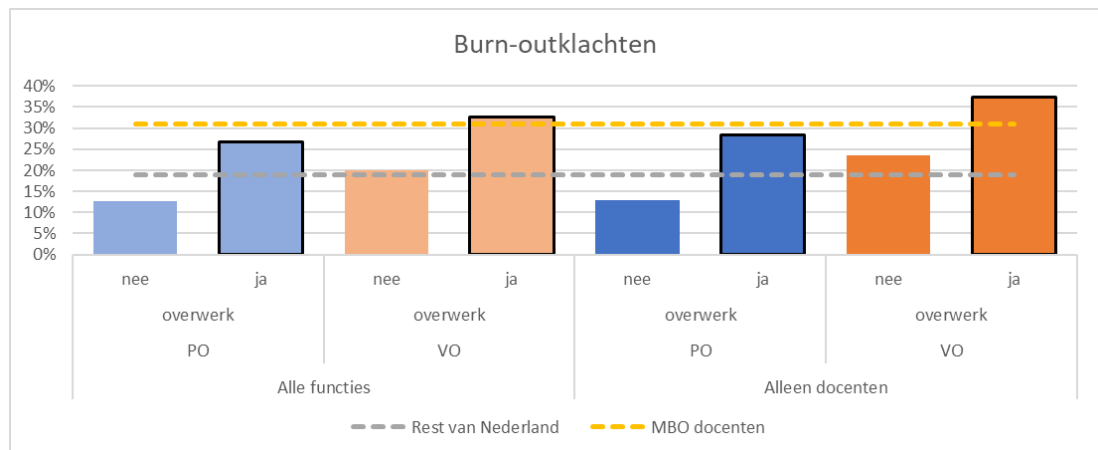
Verschillen tussen deeltijd/voltyd

Voor dit onderzoek maken we onderscheid in 'kleine deeltijd' (≤19 uur), 'grote deeltijd' (20-34 uur) en 'voltyd' (35 uur of meer). Vrouwen en startende werknemers werken vaker in deeltijd.

Uit de resultaten blijkt dat bij een kleine deeltijdaanstelling vrijwel alle werkdrukindicatoren in mindere mate aanwezig zijn (zie Tabel 1.6d in de bijlage). Dat geldt voor alle schooltypes en voor zowel de gehele groep als voor docenten apart. Er blijken weinig verschillen te zijn tussen voltijd of 20-34 uur.

Verschillen tussen werknemers die soms overwerken en werknemers die dat niet doen

Werknemers die aangeven dat ze wel eens overwerken scoren op vrijwel alle werkdrukindicatoren ongunstiger dan de werknemers die dat niet doen; zij hebben vaker high strain jobs veroorzaakt door zowel hogere taakeisen als een lagere autonomie, zij rapporteren vaker een hoge emotionele belasting, moeilijker werk en ze geven vaker aan dat er maatregelen nodig zijn op het werk. Vooral in het VO geven ze vaker aan dat ze te maken hebben gehad met een conflict op het werk (zie Bijlage, Tabel 1.6e). Ook zien we in figuur 3.1.6e dat het percentage burn-outklachten duidelijk hoger is in de groep die overwerkt. Dat geldt voor alle schooltypes, zowel voor docenten als voor het totaal aan werknemers.



Figuur 3.1.6e Verschil in burn-outklachten tussen werknemers die wel en niet overwerken, onderverdeeld naar PO en VO, voor alle functiegroepen en apart voor docenten, in 2023. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de Bijlage, tabel 1.6e. De cijfers voor de 'rest van Nederland' (overige werknemers die niet in de onderwijssector werkzaam zijn) en voor de MBO docenten zijn als referentiewaarde weergegeven en zijn in de Bijlage te vinden in Tabel 1.1.

3.2 Trends in werkdruk

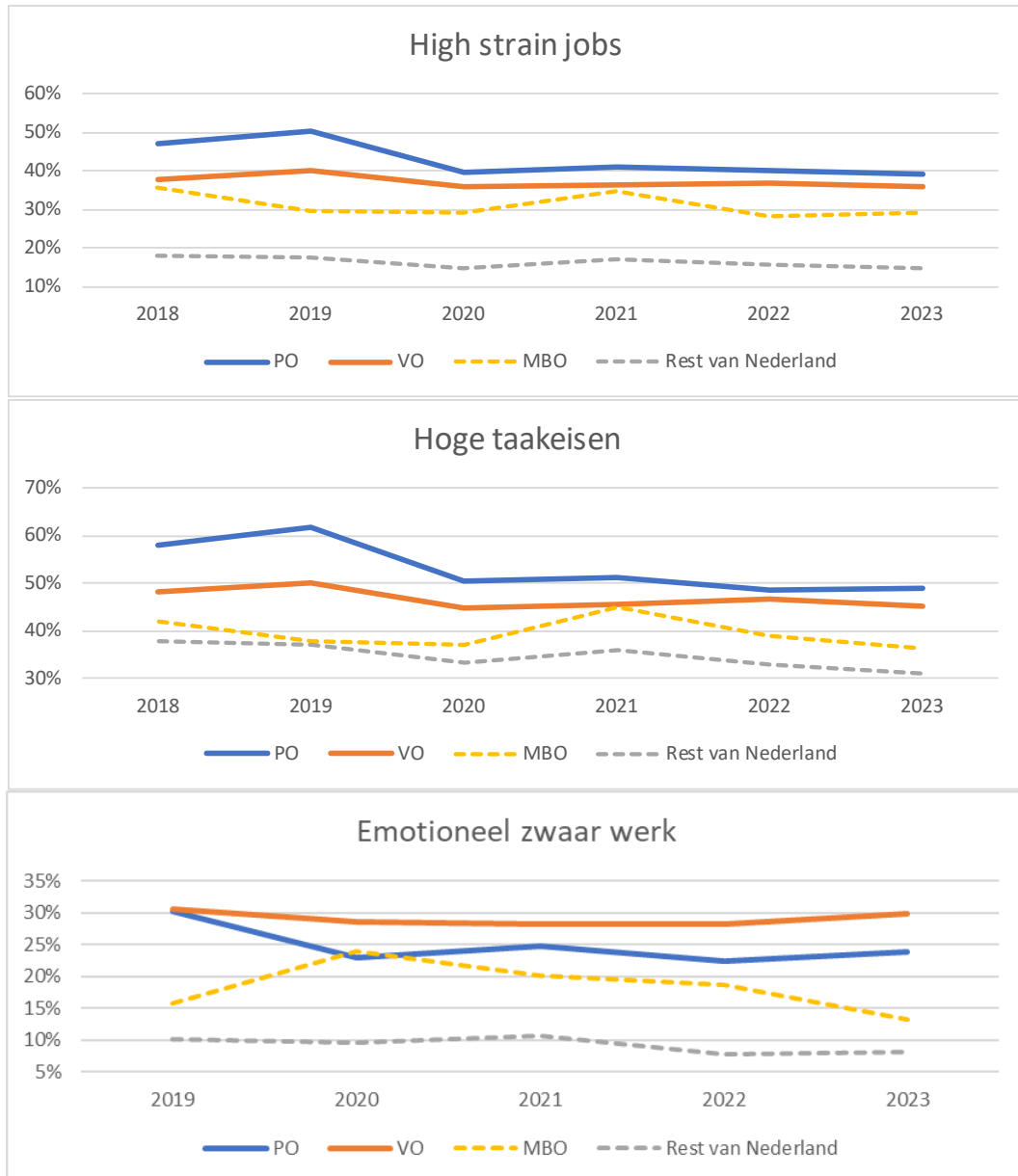
3.2.1 Trends per onderwijstype

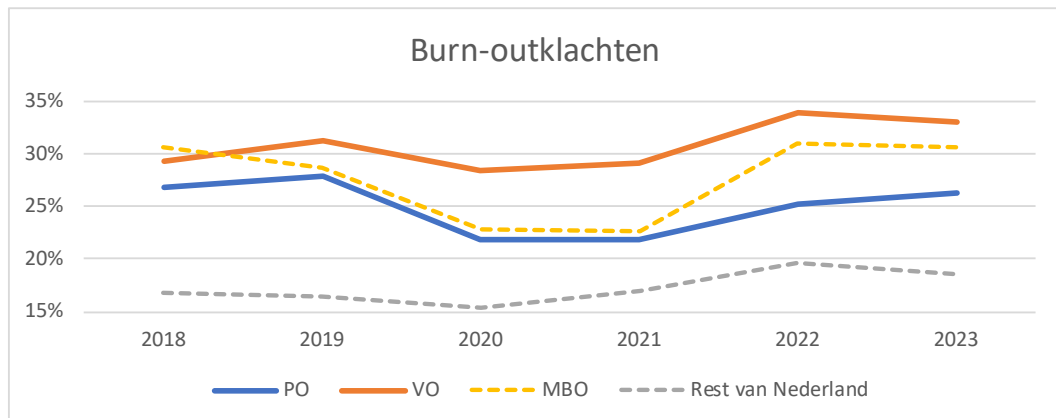
Stressvol werk (high strain jobs) en emotioneel zwaar werk zijn werkdrukindicatoren waarin de onderwijssector, en daarbinnen vooral de docenten, ongunstig afsteken bij de rest van Nederland (zie paragraaf 3.1.1). Hoe deze indicatoren zich sinds 2018 hebben ontwikkeld is te zien in figuur 3.2.1a. De figuur heeft betrekking op docenten in het PO en VO⁵. De waarden van docenten in het MBO en werknemers in de rest van Nederland die niet in het onderwijs werken zijn als referentiewaarde aan de figuren toegevoegd.

In de rapportage vorig jaar lieten we zien dat het aantal werknemers met high strain jobs bij het PO in de afgelopen jaren is gedaald, terwijl het in het VO ongeveer gelijk is gebleven. Ook constateerden we dat het verschil vooral te maken had met de trend in taakeisen, want de trend in autonomie is in beide groepen ongeveer gelijk (zie Bijlage, Tabel 2.1). Ten opzichte van 2022 is er in 2023 slechts weinig veranderd op deze indicatoren.

⁵ Er zijn geen cijfers beschikbaar uit eerdere jaren over achterstandsscholen en scholen uit G5 gemeentes.

Ook op het gebied van emotionele belasting zagen we eerder een dalende trend in het PO terwijl het in het VO gelijk bleef. In 2023 waren er slechts marginale veranderingen op het gebied van emotionele belasting. De grootste daling zien we in het MBO maar die is niet statistisch significant.



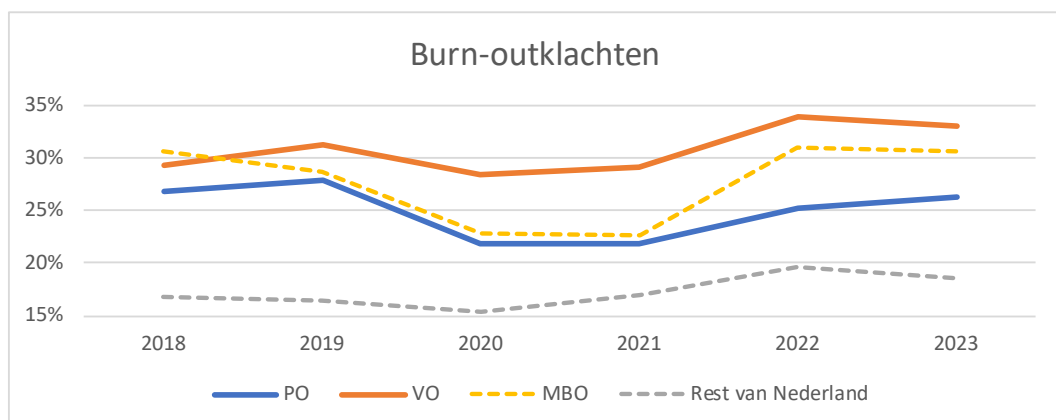


Figuur 3.2.1a Trend in de werkdrukindicatoren high strain jobs en emotioneel zwaar werk voor docenten in PO en VO, en ter vergelijking voor docenten in het MBO en werknemers in de rest van Nederland. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de Bijlage, Tabel 2.1. De trendcijfers van de 'rest van Nederland' zijn te vinden in Tabel 4 in de Bijlage.

Vanaf 2022 is er op een andere manier naar ongewenst gedrag gevraagd. Dat heeft tot gevolg dat we geen trend vanaf 2018 kunnen laten zien. Vorig jaar, op basis van de cijfers tot 2021, konden we een lichte daling waarnemen in het ongewenst gedrag in het coronajaar 2020. Dit bleef relatief laag in 2021. In de cijfers van 2022 en 2023 kunnen we nog geen mogelijke trend zien.

Tenslotte zien we een verschil in de trend in de behoefte aan maatregelen tussen docenten van het PO en het VO. Onder VO docenten is het percentage dat de genomen maatregelen onvoldoende vindt het afgelopen jaar gestegen tot bijna 60%. Onder PO docenten is dit percentage juist gedaald tot 49% (zie Bijlage, Tabel 2.1).

Figuur 3.2.1b laat de trend in burn-outklachten zien voor docenten in PO en VO en bij wijze van referentie voor docenten in het MBO en voor de overige werknemers in Nederland die niet in het onderwijs werkzaam zijn. De burn-outklachten lijken over het algemeen te schommelen. Over het geheel gesproken kunnen we niet van een duidelijke trend spreken bij docenten en ook niet van een trendverschil tussen PO en VO.

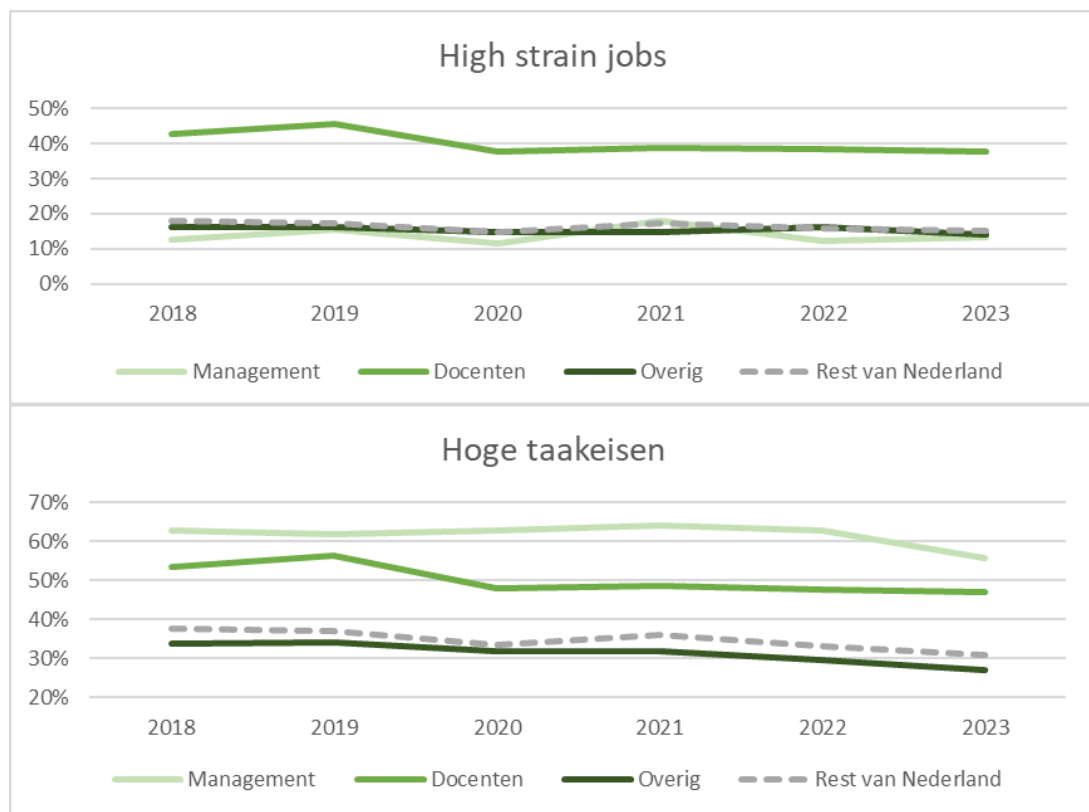


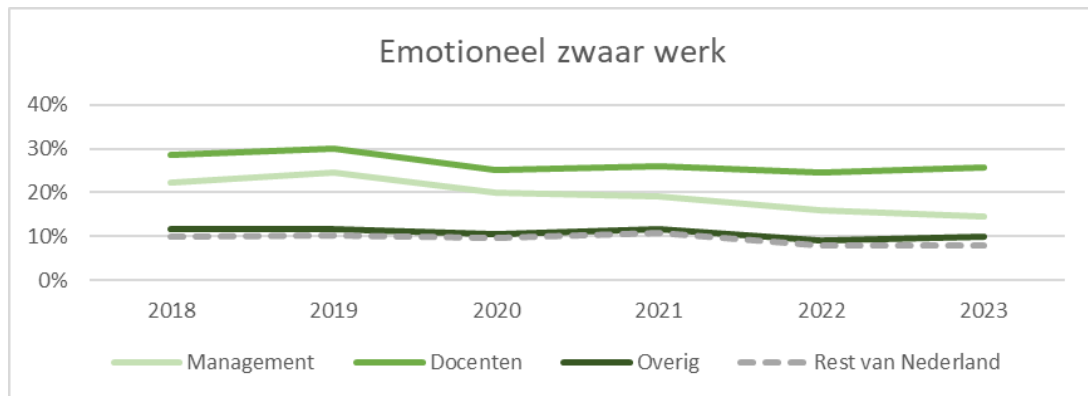
Figuur 3.2.1b Trend in burn-outklachten voor docenten in PO en VO. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de Bijlage 1, tabel 2.1. De trendcijfers van de 'rest van Nederland' zijn te vinden in Tabel 4 in de Bijlage.

3.2.2 Trends per functiegroep

In deze paragraaf kijken we naar trendverschillen in functiegroepen in het onderwijs. Daarbij nemen we PO, VO en MBO samen. We maken onderscheid in management, docenten en het onderwijsondersteunend en overig personeel.

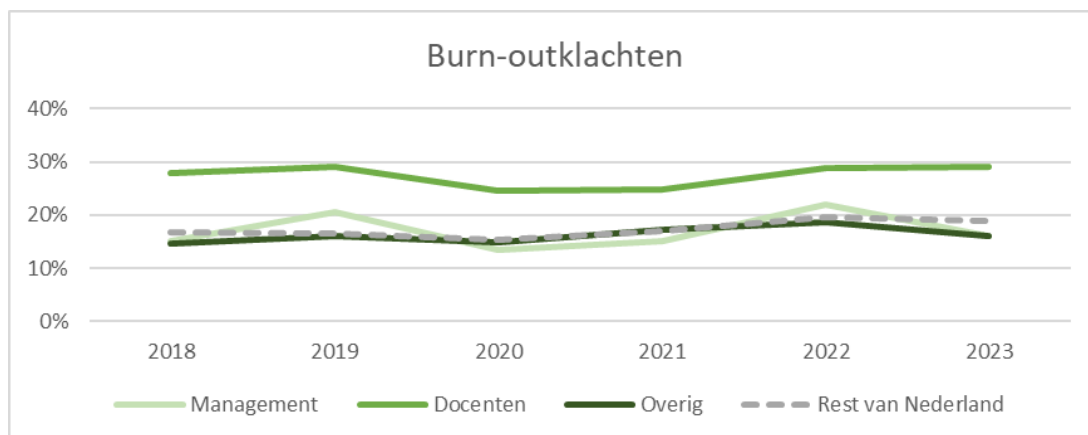
Gedetailleerde cijfers staan in de Bijlage in Tabel 2.2a en in Tabel 2.2b zijn de cijfers uitgesplitst voor PO, VO en MBO. Wanneer die uitsplitsing opvallende resultaten laat zien worden ze in de tekst genoemd. In figuur 3.2.2a is te zien hoe de werkdrukindicatoren 'high strain jobs', taakeisen en emotioneel zwaar werk zich ontwikkelen in de tijd bij management, docenten en onderwijsondersteunend en overig personeel in het onderwijs (PO, VO, en MBO samengenomen). In 2023 constateerden we dat de het percentage met hoge taakeisen, en daardoor ook het percentage met high strain jobs, bij docenten de laatste 3 jaar iets was afgenomen in vergelijking met 2018 en 2019. Dat is ongeveer hetzelfde gebeven. Ook emotioneel zwaar werk is in de loop der jaren iets afgenomen, overeenkomstig de trend in de rest van Nederland. Bij de werknemers in het management was de afname sterker en dat is ook in het afgelopen jaar nog te zien. De trend en de hoogte van deze indicatoren bij het onderwijsondersteunend en overig personeel zit heel dicht bij de rest van de werknemers in Nederland.





Figuur 3.2.2a Trend in de werkdrukindicatoren high strain jobs, taakeisen en emotioneel zwaar werk voor verschillende functiegroepen in het onderwijs. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de Bijlage, Tabel 2.2a. De trendcijfers van de 'rest van Nederland' zijn te vinden in Tabel 4 in de Bijlage.

In de rapportage van 2023 lieten we zien dat de algemene trend in het ongewenst gedrag is dat het in het coronajaar 2020 sterk is afgenomen en het weer iets stijgt in 2021. Deze trend zagen we ook terug bij de verschillende functiegroepen in het onderwijs. Omdat ongewenst gedrag na 2021 anders is uitgevraagd is het niet mogelijk om de cijfers van 2022 en 2023 hiermee te vergelijken. Wel kunnen we kijken naar de verschillen tussen 2022 en 2023 (zie Bijlage, Tabel 2.2a). Daaruit blijken geen significante verschillen tussen beide jaren, met uitzondering van een lichte stijging in het ongewenst gedrag door anderen dan collega's of leidinggevenden bij docenten, van 13,7% naar 15,5%. Er is geen sprake van een substantieel verschil. Figuur 3.2.2c laat de trend in burn-outklachten zien. De ontwikkeling hierin verschilt niet veel voor de functiegroepen in het onderwijs en is ook vergelijkbaar met de landelijke trend (zie Bijlage, Tabel 4). Wel zagen we in 2022 een significante toename van de burn-outklachten in het management. In 2023 is het percentage werknemers met burn-outklachten weer ongeveer gelijk aan het percentage in de jaren daarvoor. Dit verschijnsel zien we vooral in het PO (zie Bijlage, Tabel 2.2b).



Figuur 3.2.2c Trend in burn-outklachten voor verschillende functiegroepen in het onderwijs. Deze en meer gedetailleerde cijfers zijn te vinden in de Bijlage, Tabel 2.2a.

3.2.3 Trends per achtergrondkenmerk

In tabel 2.1 in de bijlage zijn de werkdrukindicatoren behalve naar schooltype ook uitgesplitst naar de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, werkervaring, deeltijd/volgtijd en overwerk. De cijfers betreffen alleen de docenten. Uit de tabel blijkt dat de achtergrondkenmerken van de docenten geen grote rol spelen in de trend. We zien wel verschil in trends per onderwijstype en per functiegroep (zie paragraaf 3.2.1 en 3.2.2), maar de verschillen in trends tussen de onderzochte achtergrondkenmerken zijn marginaal.

4 Conclusies

4.1 Werknemers met de hoogste werkdruk

Een van de belangrijkste indicatoren van werkdruk is de combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie. Wanneer we alleen naar deze indicator kijken zien we de hoogste werkdruk bij docenten in achterstandsscholen (44%). Dit percentage ligt overigens niet significant hoger dan bij docenten uit andere scholen, maar is wel veel hoger dan in de rest van Nederland (16%). Dit betekent dat docenten in het algemeen vaker aangeven dat zij erg snel moeten werken, heel veel werk moeten doen en dat zij extra hard moeten werken (taakeisen). Tegelijkertijd geven zij minder vaak aan dat zij zelf kunnen beslissen hoe zij het werk uitvoeren, de volgorde van hun werkzaamheden zelf kunnen bepalen, zelf het werktempo kunnen regelen en zelf oplossingen kunnen bedenken (autonomie).

Alle achterstandsscholen zijn PO en in het gehele PO zien we de ongunstige score op taakeisen en autonomie terug. Bij jonge docenten (t/m 34 jaar) speelt het misschien nog wel het meest, vooral de lage autonomie. Werknemers in het VO verschillen hier niet substantieel van, maar vooral bij docenten ligt het accent meer op andere problemen. Zij ervaren meer emotionele belasting, geven vaker aan dat er sprake is van een conflict en hebben vaker behoefte aan (extra) maatregelen als het gaat om werkdruk of werkstress.

Werknemers die soms of regelmatig overwerken scoren op alle werkdrukindicatoren ongunstig. Een verklaring zou kunnen zijn dat de hoge werkdruk bij deze werknemers hen aanzet tot meer uren werk.

4.2 Werknemers waarbij de werkdruk het meest is gestegen/gedaald

Er zijn nauwelijks substantiële verschillen gevonden in de trend in werkdrukindicatoren tussen PO en VO, tussen de verschillende functietypes in het onderwijs en tussen diverse achtergrondkenmerken van werknemers. De ontwikkelingen in het PO lijken iets gunstiger. Het percentage docenten dat van mening is dat de genomen maatregelen gericht op werkdruk en werkstress onvoldoende zijn is in het PO gedaald, terwijl dit in het VO juist gestegen is. Verder zien we in het PO een daling van de high strain jobs, die vooral veroorzaakt wordt door een daling in het percentage docenten met hoge taakeisen. Ook zien we een daling in het percentage met emotioneel zwaar werk, zowel bij PO docenten als bij PO management.

Verder zien we dat werknemers met een kleine deeltijdbaan (≤ 19 uur) op vrijwel alle werkdrukindicatoren gunstiger zijn gaan scoren in de loop der jaren.

4.3 Werknemers met de meeste burn-outklachten

De werknemers met de meeste burn-outklachten zijn docenten in het VO (33%) en dan vooral de docenten die in een VO in een G5 gemeente werken (40%). Binnen het VO hebben vrouwelijke docenten en jongere docenten relatief vaak last van burn-outklachten.

We zien geen verschillen in werkervaring. Ook docenten in achterstandsscholen rapporteren niet meer burn-outklachten dan anderen.

4.4 Werknemers waarbij de burn-outklachten het meest zijn gestegen/gedaald

Er zijn geen substantiële verschillen in de stijging of daling van de burn-outklachten tussen PO en VO, tussen de verschillende functietypes binnen het onderwijs en tussen verschillende achtergrondkenmerken. Wel zien we een lichte stijging bij VO docenten en een daling onder werknemers met een kleine deeltijd baan (≤ 19 uur). Dit gaat echter om hele kleine percentages.

Referenties

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates

Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment.

Karasek, R.A., Brisson Ch., Kawakami N., Houtman I.L.D., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.

Kristensen, T. & Borg, V. (2000). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)*. Copenhagen: National Institute of Occupational Health.

Paoli, P. & Merlié, D. (2001). *Third European Survey on Working Conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Schaufeli, W.B. & Dierendonck, D. van (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Bijlage - Tabellen

Voor alle Tabellen geldt: Percentages zijn kolompercentages en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen).

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,20. #: ONgewogen-N < 100.

Tabel 1.1. Werkdruk PO/VO/MBO-totaal vs rest Nederland en PO/VO/MBO-docenten vs rest Nederland; NEA2023.

1.1	Contrast PO vs rest Nederlandse werknemers (niet-onderwijs)		Contrast PO-docenten vs rest Nederlandse werknemers (niet-onderwijs)		Contrast VO vs rest Nederlandse werknemers (niet-onderwijs)		Contrast VO-docenten vs rest Nederlandse werknemers (niet-onderwijs)		Contrast MBO vs rest Nederlandse werknemers (niet-onderwijs)		Contrast MBO-docenten vs rest Nederlandse werknemers (niet-onderwijs)	
	PO-totaal	Rest Nederland (niet-onderwijs)	PO-docenten	Rest Nederland (niet-onderwijs)	VO-totaal	Rest Nederland (niet-onderwijs)	VO-docenten	Rest Nederland (niet-onderwijs)	MBO-totaal	Rest Nederland (niet-onderwijs)	MBO-docenten	Rest Nederland (niet-onderwijs)
· Proportionele-N: %:	5.532	50.736	3.964	50.736	3.897	50.736	2.671	50.736	378	50.736	211	50.736
· ONgewogen-N:	9,8%	90,2%	7,2%	92,8%	7,1%	92,9%	5,0%	95,0%	0,74%	99,3%	0,41%	99,6%
	5.090	50.672	3.693	50.672	4.339	50.672	3.056	50.672	428	50.672	243	50.672
Geslacht												
· 1 Man	16,1%▼	52,5%▲	14,8%▼	52,5%▲	40,1%▼	52,5%▲	42,5%▼	52,5%▲	43,1%▼	52,5%Δ	44,6%▼	52,5%Δ
· 2 Vrouw	83,9%▲	47,5%▼	85,2%▲	47,5%▼	59,9%▲	47,5%▼	57,5%▲	47,5%▼	56,9%Δ	47,5%∇	55,4%Δ	47,5%∇
Leeftijd												
· T/m 34	29,0%∇	38,4%Δ	31,7%∇	38,4%Δ	28,4%▼	38,4%▲	32,4%∇	38,4%Δ	23,1%▼	38,4%▲	22,4%▼	38,4%▲
· 35-49	38,7%▲	27,9%▼	40,1%▲	27,9%▼	33,5%Δ	27,9%∇	34,3%Δ	27,9%∇	32,1%	27,9%	32,1%	27,9%
· 50+	32,3%∇	33,7%Δ	28,2%∇	33,7%Δ	38,1%Δ	33,7%∇	33,3%	33,7%	44,8%▲	33,7%▼	44,6%▲	33,7%▼
Werkervaring												
· 1 Startend [<3 jaar in dienst]	28,0%▼	39,8%▲	26,3%▼	39,8%▲	34,9%∇	39,8%Δ	33,1%∇	39,8%Δ	27,1%▼	39,8%▲	25,8%▼	39,8%▲
· 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	72,0%▲	60,2%▼	73,7%▲	60,2%▼	65,1%Δ	60,2%∇	66,9%Δ	60,2%∇	72,9%▲	60,2%▼	74,2%▲	60,2%▼
Deeltijd/ voltijd												
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	16,2%	15,9%	16,0%	15,9%	11,1%∇	15,9%Δ	8,6%▼	15,9%▲	6,1%▼	15,9%▲	5,4%▼	15,9%▲
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	58,5%▲	33,2%▼	58,7%▲	33,2%▼	55,7%▲	33,2%▼	58,3%▲	33,2%▼	48,9%▲	33,2%▼	52,2%▲	33,2%▼
· 3 Voltijd (35+)	25,3%▼	50,9%▲	25,3%▼	50,9%▲	33,2%▼	50,9%▲	33,2%▼	50,9%▲	45,0%∇	50,9%Δ	42,4%∇	50,9%Δ
Werkt u weleens over? [% ja (soms of regelmatig)]	77,6%Δ	70,2%∇	79,6%▲	70,2%▼	73,6%Δ	70,2%∇	75,3%Δ	70,2%∇	69,7%	70,2%	67,4%	70,2%
Balans taakisen/ autonomie												
· 1 Hoge taakisen - hoge autonomie	11,4%∇	16,6%Δ	9,5%▼	16,6%▲	11,8%∇	16,6%Δ	9,4%▼	16,6%▲	14,2%	16,6%	7,6%▼	16,6%▲
· 2 Hoge taakisen - lage autonomie	32,9%▲	14,5%▼	39,3%▲	14,5%▼	28,1%▲	14,5%▼	35,9%▲	14,5%▼	19,5%Δ	14,5%∇	28,9%▲	14,5%∇
· 3 Lage taakisen - hoge autonomie	20,0%▼	43,0%▲	14,5%▼	43,0%▲	25,4%▼	43,0%▲	16,8%▼	43,0%▲	33,2%▼	43,0%▲	23,8%▼	43,0%▲
· 4 Lage taakisen - lage autonomie	35,7%▲	25,9%▼	36,7%▲	25,9%▼	34,7%Δ	25,9%∇	38,0%▲	25,9%∇	33,1%Δ	25,9%∇	39,8%▲	25,9%∇
'High strain jobs': hoge taakisen, lage autonomie [% ja]	32,9%▲	14,5%▼	39,3%▲	14,5%▼	28,1%▲	14,5%▼	35,9%▲	14,5%▼	19,5%Δ	14,5%∇	28,9%▲	14,5%∇
Autonomie [% regelmatig]	31,4%▼	59,6%▲	23,9%▼	59,6%▲	37,2%▼	59,6%▲	26,1%▼	59,6%▲	47,5%▼	59,6%▲	31,4%▼	59,6%▲
Kwantitatieve taakisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	44,3%▲	31,1%▼	48,8%▲	31,1%▼	39,9%Δ	31,1%∇	45,2%▲	31,1%▼	33,7%	31,1%	36,5%	31,1%
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	20,3%▲	8,2%▼	23,8%▲	8,2%▼	23,9%▲	8,2%▼	29,8%▲	8,2%▼	9,4%	8,2%	13,2%	8,2%
Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	90,2%▲	73,7%▼	93,9%▲	73,7%▼	88,0%▲	73,7%▼	93,7%▲	73,7%▼	86,6%▲	73,7%▼	93,2%▲	73,7%▼
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?												
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	7,5%▼	21,4%▲	4,5%▼	21,4%▲	7,7%▼	21,4%▲	3,6%▼	21,4%▲	8,1%▼	21,4%▲	5,6%▼	21,4%▲
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	38,5%∇	41,3%Δ	36,0%∇	41,3%Δ	29,5%▼	41,3%▲	23,4%▼	41,3%▲	37,3%	41,3%	30,3%▼	41,3%▲
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	44,6%▲	27,5%▼	49,3%▲	27,5%▼	50,6%▲	27,5%▼	59,6%▲	27,5%▼	39,6%▲	27,5%▼	46,4%▲	27,5%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	9,5%	9,8%	10,2%	9,8%	12,2%Δ	9,8%∇	13,3%Δ	9,8%∇	14,9%Δ	9,8%∇	17,6%▲	9,8%∇
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig												
· % Wel nodig	54,1%▲	37,2%▼	59,6%▲	37,2%▼	62,7%▲	37,2%▼	72,9%▲	37,2%▼	54,6%▲	37,2%▼	64,0%▲	37,2%▼
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	3,8%∇	7,0%Δ	3,6%∇	7,0%Δ	8,0%	7,0%	8,4%	7,0%	8,6%	7,0%	12,2%Δ	7,0%∇
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	14,2%Δ	11,0%∇	14,1%Δ	11,0%∇	15,7%Δ	11,0%∇	17,7%Δ	11,0%∇	10,9%	11,0%	12,6%	11,0%
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	19,9%∇	26,5%Δ	19,9%∇	26,5%Δ	30,5%Δ	26,5%∇	30,9%Δ	26,5%∇	33,0%Δ	26,5%∇	38,1%▲	26,5%▼
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	93,7%Δ	90,0%∇	93,6%Δ	90,0%∇	89,5%	90,0%	89,5%	90,0%	87,7%	90,0%	84,6%∇	90,0%Δ
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,0%Δ	97,7%∇	99,1%Δ	97,7%∇	98,9%Δ	97,7%∇	99,2%Δ	97,7%∇	97,6%	97,7%	97,3%	97,7%
Burn-outklachten [% ja]	23,0%Δ	18,6%∇	26,3%Δ	18,6%∇	27,9%▲	18,6%▼	33,1%▲	18,6%▼	25,9%Δ	18,6%∇	30,6%▲	18,6%▼

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

Tabel 1.2. Werkdruk naar PO/VO/MBO onder de hele groep en specifiek onder docenten; NEA2023.

1.2	Onderwijstype [▲ ▼: subgroep vs rest]			Onderwijstype; alléén docenten [▲ ▼: subgroep vs rest]		
	Primair onderwijs- totaal	Voortgezet onder- wijs-totaal	MBO-totaal	PO-docenten	VO-docenten	MBO-docenten
· Proportionele-N:	5.532	3.897	378	3.964	2.671	211
· %:	56,4%	39,7%	3,9%	57,9%	39,0%	3,1%
· ONgewogen-N:	5.090	4.339	428	3.693	3.056	243
Geslacht						
· 1 Man	16,1%▼	40,1%▲	43,1%▲	14,8%▼	42,5%▲	44,6%▲
· 2 Vrouw	83,9%▲	59,9%▼	56,9%▼	85,2%▲	57,5%▼	55,4%▼
Leeftijd						
· T/m 34	29,0%	28,4%	23,1%▼	31,7%	32,4%	22,4%▼
· 35-49	38,7%Δ	33,5%▼	32,1%	40,1%Δ	34,3%▼	32,9%
· 50+	32,3%▼	38,1%Δ	44,8%▲	28,2%▼	33,3%Δ	44,6%▲
Werkervaring						
· 1 Startend [<3 jaar in dienst]	28,0%▼	34,9%Δ	27,1%	26,3%▼	33,1%Δ	25,8%
· 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	72,0%Δ	65,1%▼	72,9%	73,7%Δ	66,9%▼	74,2%
Deeltijd/ voltijd						
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	16,2%Δ	11,1%▼	6,1%▼	16,0%▲	8,6%▼	5,4%▼
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	58,5%Δ	55,7%▼	48,9%▼	58,7%	58,3%	52,2%
· 3 Voltijd (35+)	25,3%▼	33,2%Δ	45,0%▲	25,3%▼	33,2%Δ	42,4%▲
Werkt u weleens over? [% ja (soms of regelmatig)]	77,6%Δ	73,6%▼	69,7%▼	79,6%Δ	75,3%▼	67,4%▼
Balans taakeisen/ autonomie						
· 1 Hoge taakeisen - hoge autonomie	11,4%	11,8%	14,2%	9,5%	9,4%	7,6%
· 2 Hoge taakeisen - lage autonomie	32,9%Δ	28,1%▼	19,5%▼	39,3%Δ	35,9%▼	28,9%▼
· 3 Lage taakeisen - hoge autonomie	20,0%▼	25,4%Δ	33,2%▲	14,5%▼	16,8%Δ	23,8%▲
· 4 Lage taakeisen - lage autonomie	35,7%	34,7%	33,1%	36,7%	38,0%	39,8%
'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	32,9%Δ	28,1%▼	19,5%▼	39,3%Δ	35,9%▼	28,9%▼
Autonomie [% regelmatig]	31,4%▼	37,2%Δ	47,5%▲	23,9%▼	26,1%	31,4%Δ
Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	44,3%Δ	39,9%▼	33,7%▼	48,8%Δ	45,2%▼	36,5%▼
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	20,3%	23,9%Δ	9,4%▼	23,8%▼	29,8%Δ	13,2%▼
Moeilijkheidsgraad [% vaak of altijd]	90,2%Δ	88,0%▼	86,6%	93,9%	93,7%	93,2%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?						
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	7,5%	7,7%	8,1%	4,5%	3,6%	5,6%
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	38,5%Δ	29,5%▼	37,3%	36,0%▲	23,4%▼	30,3%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	44,6%▼	50,6%Δ	39,6%▼	49,3%▼	59,6%▲	46,4%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	9,5%▼	12,2%Δ	14,9%Δ	10,2%▼	13,3%Δ	17,6%Δ
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig	54,1%▼	62,7%Δ	54,6%	59,6%▼	72,9%▲	64,0%
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	3,8%▼	8,0%Δ	8,6%	3,6%▼	8,4%Δ	12,2%▲
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	14,2%	15,7%	10,9%	14,1%▼	17,7%Δ	12,6%
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	19,9%▼	30,5%▲	33,0%Δ	19,9%▼	30,9%▲	38,1%▲
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	93,7%Δ	89,5%▼	87,7%▼	93,6%Δ	89,5%▼	84,6%▼
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,0%	98,9%	97,6%▼	99,1%	99,2%	97,3%▼
Burn-outklachten [% ja]	23,0%▼	27,9%Δ	25,9%	26,3%▼	33,1%Δ	30,6%

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

Tabel 1.3. Werkdruk naar achterstandscore en achterstandsgelden in het PO onder de hele groep en specifiek onder docenten; NEA2022.

1.3	Achterstandsscore 2022 [registratiebestand] [▲ ∇: subgroep vs rest]			Ontvangt achterstandsgelden? [registratiebestand]		Achterstandsscore (selectie alléén docenten) [▲ ∇: subgroep vs rest]			Ontvangt achterstandsgelden (selectie alléén docenten)	
	Onderste 20% instellingen (lage achterstand)	Middelste 60% instellingen (middengroep)	Hoogste 20% instellingen (hoge achterstand)	Nee	Ja	Onderste 20% instellingen (lage achterstand)	Middelste 60% instellingen (middengroep)	Hoogste 20% instellingen (hoge achterstand)	Nee	Ja
<i>Proportionele-N:</i>	762	2.322	894	2.342	1.636	595	1.858	682	1.877	1.259
<i>%:</i>	19,1%	58,4%	22,5%	58,9%	41,1%	19,0%	59,3%	21,8%	59,9%	40,1%
<i>ONgewogen-N:</i>	689	2.102	738	2.115	1.414	537	1.671	560	1.684	1.084
Achterstandsscore [registratiebestand; 0=geen achterstand-hoog=grote achterstand] [Gemiddelde]	28,2▼	156▼	703▲	106▼	468▲	29,0▼	156▼	706▲	106▼	468▲
Balans tussen taakeisen en autonomie										
· 1 Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs'	11,2%	11,0%	11,1%	10,7%	11,5%	9,4%	8,8%	8,6%	8,9%	8,8%
· 2 Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs'	33,0%∇	37,4%	38,3%	36,3%	37,4%	38,7%	42,5%	43,6%	41,7%	42,4%
· 3 Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs'	18,9%	18,0%	16,7%	18,4%	17,3%	14,9%	14,0%	13,5%	14,5%	13,3%
· 4 Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs'	36,9%	33,6%	33,9%	34,6%	33,9%	37,0%	34,7%	34,4%	34,9%	35,4%
High strain jobs: werk met hoge taakeisen en lage autonomie; werk met veel spanning [% ja]	33,0%∇	37,4%	38,3%	36,3%	37,4%	38,7%	42,5%	43,6%	41,7%	42,4%
Autonomie [≥2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'] [% regelmatig]	30,0%	29,0%	27,7%	29,0%	28,7%	24,2%	22,8%	22,0%	23,4%	22,1%
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	44,2%∇	48,3%	49,4%	47,0%	48,9%	48,1%	51,2%	52,1%	50,6%	51,3%
Emotioneel zwaar werk [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	17,5%	18,1%	24,4%Δ	18,4%	20,7%	19,9%	19,6%∇	29,8%▲	21,0%	22,8%
Moelijkheidsgraad [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	90,4%	92,5%	90,9%	91,1%	92,7%	#	#	#	94,1%	95,9%
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig [% wel nodig]	53,6%∇	57,6%	59,3%	55,3%∇	60,0%Δ	57,6%∇	61,3%	64,1%	59,7%∇	63,4%Δ
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	#	#	#	3,0%	4,1%	#	#	#	3,1%	4,4%
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	7,2%	9,2%	14,0%Δ	8,1%∇	12,5%Δ	6,9%	9,0%	13,4%Δ	8,0%∇	12,0%Δ
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ten minste één kort- of langdurig conflict]	16,0%∇	21,1%	28,0%Δ	19,0%∇	25,5%Δ	17,1%	20,8%	24,2%	19,7%	22,4%
Sociale steun leidinggevende [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% vaak of altijd]	94,4%	95,0%	93,4%	95,1%	93,8%	94,3%	95,2%	94,3%	95,1%	94,4%

1.3	Achterstandsscore 2022 [registratiebestand] [▲▽: subgroep vs rest]			Ontvangt achterstandsgelden? [registratiebestand]		Achterstandsscore (selectie alléén docenten) [▲▽: subgroep vs rest]			Ontvangt achterstandsgelden (selectie alléén docenten)	
	Onderste 20% instellingen (lage achterstand)	Middelste 60% instellingen (middengroep)	Hoogste 20% instellingen (hoge achterstand)	Nee	Ja	Onderste 20% instellingen (lage achterstand)	Middelste 60% instellingen (middengroep)	Hoogste 20% instellingen (hoge achterstand)	Nee	Ja
Sociale steun collega's [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% vaak of altijd]	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Burn-outklachten [% ja]	23,2%	23,3%▽	29,0%Δ	23,4%▽	26,2%Δ	25,4%	23,7%▽	30,3%Δ	24,5%	26,8%
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?										
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	7,2%	6,5%	6,4%	7,3%Δ	5,6%▽	4,5%	4,1%	4,0%	4,7%Δ	3,3%▽
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	39,2%	35,9%	34,3%	37,4%	34,4%	37,9%	34,7%	31,9%	35,6%	33,3%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	46,4%	48,3%	50,0%	46,9%▽	50,3%Δ	49,5%	52,3%	54,3%	51,0%	53,9%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	7,2%	9,4%	9,3%	8,4%	9,7%	8,1%	9,0%	9,8%	8,6%	9,6%

▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$. #: ONgewogen-N < 100.

Tabel 1.4. Werkdruk naar PO/VO/MBO naar 'G5' onder de hele groep en specifiek onder docenten; NEA2022.

1.4	Onderwijs subgroepen						Onderwijs subgroepen					
	PO [59,6%]		VO [39,9%]		MBO		PO [59,9%]		VO [39,5%]		MBO	
	G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere (selectie alléén docenten)		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere (selectie alléén docenten)		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere (selectie alléén docenten)	
	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
· Proportionele-N:	4.199	829	2.662	702			3.199	603	1.997	511		
· %:	83,5%	16,5%	79,1%	20,9%			84,1%	15,9%	79,6%	20,4%		
· ONgewogen-N:	3.814	713	3.231	772			2.892	519	2.409	558		
Achterstandsscore 2022 [registratiebestand]												
· 1 Onderste 20% instellingen (lage achterstand)	20,4%▲	11,4%▼	--	--	--	--	20,4%▲	10,2%▼	--	--	--	--
· 2 Middelste 60% instellingen (middengroep)	62,4%▲	33,6%▼	--	--	--	--	63,1%▲	35,1%▼	--	--	--	--
· 3 Hoogste 20% instellingen (hoge achterstand)	17,2%▼	55,0%▲	--	--	--	--	16,5%▼	54,6%▲	--	--	--	--
Ontvangt achterstandsgelden? [registratiebestand] [% ja]	37,5%▼	63,0%▲	--	--	--	--	36,6%▼	62,4%▲	--	--	--	--
Balans tussen taakeisen en autonomie												
· 1 Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs'	10,5%	12,0%	13,0%	12,0%	#	#	8,7%	9,5%	10,0%	9,7%	#	#
· 2 Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs'	35,2%	35,2%	31,1%	33,1%	#	#	40,5%	40,8%	37,1%	39,0%	#	#
· 3 Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs'	18,8%	20,3%	22,8%	23,0%	#	#	14,7%	16,2%	16,2%	16,4%	#	#
· 4 Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs'	35,5%	32,5%	33,1%	32,0%	#	#	36,1%	33,5%	36,8%	34,9%	#	#
High strain jobs: werk met hoge taakeisen en lage autonomie; werk met veel spanning [% ja]	35,2%	35,2%	31,1%	33,1%	#	#	40,5%	40,8%	37,1%	39,0%	#	#
Autonomie [≥2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'] [% regelmatig]	29,2%	32,3%	35,8%	34,8%	#	#	23,4%	25,6%	26,1%	26,0%	#	#
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	45,7%	47,3%	44,1%	45,1%	#	#	49,2%	50,3%	47,1%	48,7%	#	#
Emotioneel zwaar werk [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	18,7%▼	23,5%Δ	22,4%▼	27,4%Δ	#	#	20,8%▼	28,2%Δ	26,8%	32,4%	#	#
Moelijkheidsgraad [≥2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	90,9%	92,6%	91,3%	91,3%	#	#	#	#	94,4%	95,5%	#	#
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig [% wel nodig]	56,2%	59,8%	66,6%▼	70,9%Δ	#	#	60,6%	63,0%	73,9%	77,9%	#	#
In afgelopen 12 maanden te maken gehad met intern ongewenst gedrag [% ja]	3,0%▼	6,7%Δ	6,9%	8,5%	#	#	3,1%▼	6,8%Δ	7,2%	9,2%	#	#

1.4	Onderwijs subgroepen						Onderwijs subgroepen					
	PO [59,6%]		VO [39,9%]		MBO		PO [59,9%]		VO [39,5%]		MBO	
	G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere (selectie alléén docenten)		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere (selectie alléén docenten)		G5: A'dam/ R'dam/ Den Haag/ Utrecht/ Almere (selectie alléén docenten)	
	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
In afgelopen 12 maanden te maken gehad met ongewenst gedrag door klanten [% ja]	12,2%∇	18,3%Δ	14,8%	15,2%	#	#	11,9%	15,1%	15,0%	16,1%	#	#
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ten minste één kort- of langdurig conflict]	21,5%∇	27,0%Δ	31,1%	36,0%	#	#	21,0%	25,8%	30,1%∇	37,1%Δ	#	#
Sociale steun leidinggevende [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% vaak of altijd]	94,0%	93,2%	89,7%	89,2%	#	#	94,0%	93,9%	89,3%	88,7%	#	#
Sociale steun collega's [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% vaak of altijd]	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Burn-outklachten [% ja]	23,0%∇	27,9%Δ	29,4%∇	34,5%Δ	#	#	24,1%∇	29,5%Δ	32,5%∇	39,8%Δ	#	#
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?												
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	6,3%	7,7%	5,2%	3,9%	#	#	4,0%	5,4%	3,0%	2,3%	#	#
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	37,6%Δ	32,5%∇	28,2%	25,2%	#	#	35,4%	31,6%	23,1%	19,9%	#	#
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	47,6%	50,5%	50,8%	54,5%	#	#	51,7%	52,9%	56,4%	61,2%	#	#
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	8,5%	9,3%	15,9%	16,4%	#	#	8,9%	10,1%	17,5%	16,7%	#	#

▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$. #: ONgewogen-N < 100.

Tabel 1.5. Werkdruk naar PO/VO/MBO en naar functiegroep; NEA2023.

1.5	Functie binnen PO [▲ V: subgroep vs rest]			Functie binnen VO [▲ V: subgroep vs rest]			Functie binnen MBO [▲ V: subgroep vs rest]		
	Management	Docent	Onder- wijsondersteunend en overig personeel	Management	Docent	Onder- wijsondersteunend en overig personeel	Management	Docent	Onder- wijsondersteunend en overig personeel
- Proportionele-N:	223	3.964	1.340	143	2.671	1.081	17	211	149
- %:	4,0%	71,7%	24,2%	3,7%	68,6%	27,8%	4,4%	55,9%	39,6%
- ONgewogen-N:	245	3.693	1.149	205	3.056	1.078	23	243	161
Geslacht									
- 1 Man	33,6%▲	14,8%▼	17,1%	49,8%▲	42,5%Δ	33,0%▼	#	44,6%	40,7%
- 2 Vrouw	66,4%▼	85,2%Δ	82,9%	50,2%▼	57,5%▽	67,0%▲	#	55,4%	59,3%
Leeftijd									
- T/m 34	7,0%▼	31,7%▲	24,3%▽	6,6%▼	32,4%▲	21,4%▼	#	22,4%	26,1%
- 35-49	45,3%Δ	40,1%Δ	33,7%▽	46,7%▲	34,3%	29,7%▽	#	32,9%	30,7%
- 50+	47,7%▲	28,2%▼	42,0%▲	46,7%Δ	33,3%▼	48,9%▲	#	44,6%	43,2%
Werkervaring									
- 1 Startend [<3 jaar in dienst]	23,0%	26,3%▽	33,8%Δ	27,8%	33,1%▽	40,4%Δ	#	25,8%	27,4%
- 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	77,0%	73,7%Δ	66,2%▽	72,2%	66,9%Δ	59,6%▽	#	74,2%	72,6%
Deeltijd/ voltijd									
- 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	1,6%▼	16,0%	19,2%Δ	0%	8,6%▼	18,7%▲	#	5,4%	7,7%
- 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	34,0%▼	58,7%	62,2%Δ	24,6%▼	58,3%Δ	53,5%	#	52,2%	48,2%
- 3 Voltijd (35+)	64,4%▲	25,3%	18,5%▼	75,4%▲	33,2%	27,8%▽	#	42,4%	44,1%
Werk u weleens over? [% ja (soms of regelmatig)]	92,1%▲	79,6%Δ	69,3%▼	90,7%▲	75,3%Δ	67,0%▼	#	67,4%	70,6%
Balans taakisen/ autonomie									
- 1 Hoge taakisen - hoge autonomie	41,2%▲	9,5%▼	12,0%	42,1%▲	9,4%▼	13,7%Δ	#	7,6%▼	18,4%
- 2 Hoge taakisen - lage autonomie	16,3%▼	39,3%▲	16,7%▼	9,8%▼	35,9%▲	11,6%▼	#	28,9%▲	8,4%▼
- 3 Lage taakisen - hoge autonomie	37,2%▲	14,5%▼	33,7%▲	41,7%▲	16,8%▼	44,6%▲	#	23,8%▼	46,6%▲
- 4 Lage taakisen - lage autonomie	5,4%▼	36,7%Δ	37,6%	6,4%▼	38,0%▲	30,2%▽	#	39,8%▲	26,6%▼
'High strain jobs': hoge taakisen, lage autonomie [% ja]	16,3%▼	39,3%▲	16,7%▼	9,8%▼	35,9%▲	11,6%▼	#	28,9%▲	8,4%▼
Autonomie [% regelmatig]	78,1%▲	23,9%▼	45,6%▲	83,8%▲	26,1%▼	58,3%▲	#	31,4%▼	65,2%▲
Kwantitatieve taakisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	57,4%▲	48,8%▲	28,7%▼	52,0%▲	45,2%▲	25,3%▼	#	36,5%	26,8%▼
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	11,0%▼	23,8%▲	11,6%▼	18,4%	29,8%▲	8,8%▼	#	13,2%▲	#
Moeilijkheidsgraad [% vaak of altijd]	94,3%	93,9%▲	78,4%▼	92,8%	93,7%▲	71,8%▼	#	93,2%▲	#
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?									
- 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	5,8%	4,5%▼	16,5%▲	5,4%	3,6%▼	18,0%▲	#	5,6%▼	11,6%
- 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	40,6%	36,0%▽	45,6%Δ	50,5%▲	23,4%▼	41,9%▲	#	30,3%▼	47,6%▲
- 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	41,4%	49,3%▲	31,3%▼	39,2%▼	59,6%▲	29,8%▼	#	46,4%▲	29,9%▼
- 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	12,2%	10,2%Δ	6,5%▽	4,9%▼	13,3%Δ	10,3%▽	#	17,6%	11,0%
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig									
- % Wel nodig	53,6%	59,6%▲	37,9%▼	44,1%▼	72,9%Δ	40,1%▼	#	64,0%▲	40,9%▼
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	6,6%	3,6%	3,3%	9,3%	8,4%	7,0%	#	12,2%▲	#
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	27,0%▲	14,1%	12,3%	20,6%	17,7%Δ	9,5%▼	#	12,6%	#
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	29,5%▲	19,9%	18,0%	50,0%▲	30,9%	26,3%▽	#	38,1%	#
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	95,8%	93,6%	93,4%	92,9%	89,5%	89,1%	#	84,6%▼	91,7%
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,8%	99,1%	98,8%	99,4%	99,2%Δ	98,2%▽	#	97,3%	97,8%
Burn-outklachten [% ja]	13,3%▼	26,3%▲	15,0%▼	18,2%▼	33,1%▲	16,4%▼	#	30,6%▲	18,8%▼

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20. #: ONgewogen-N < 100.

Tabel 1.6a. Werkdruk naar PO/VO/MBO en GESLACHT onder de hele groep en specifiek onder docenten; NEA2023.

1.6a	Onderwijstype						Onderwijstype; alléén docenten					
	Primair onderwijs-totaal [56,4%]		Voortgezet onderwijs-totaal [39,7%]		MBO-totaal [3,9%]		PO-docenten [57,9%]		VO-docenten [39,0%]		MBO-docenten [3,1%]	
	Geslacht		Geslacht		Geslacht		Geslacht		Geslacht		Geslacht	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
<i>- Proportionele-N:</i>	892	4.641	1.564	2.333	163	215	585	3.379	1.135	1.536	94	117
<i>- %:</i>	16,1%	83,9%	40,1%	59,9%	43,1%	56,9%	14,8%	85,2%	42,5%	57,5%	44,6%	55,4%
<i>- ONgewogen-N:</i>	784	4.306	1.766	2.573	183	245	523	3.170	1.306	1.750	108	135
Geslacht												
- 1 Man	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
- 2 Vrouw	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Leeftijd												
- T/m 34	38,0%▲	27,2%▼	27,8%	28,8%	21,7%	24,3%	44,6%▲	29,5%▼	31,2%	33,3%	16,3%	27,4%
- 35-49	28,4%▼	40,7%▲	30,0%▼	35,8%Δ	30,4%	33,3%	31,7%▼	41,5%▲	31,8%▼	36,2%Δ	31,8%	33,8%
- 50+	33,6%	32,1%	42,2%Δ	35,3%▼	47,9%	42,4%	23,7%▼	29,0%Δ	37,0%Δ	30,5%▼	51,9%	38,7%
Werkervaring												
- 1 Startend [<3 jaar in dienst]	32,6%Δ	27,1%▼	34,2%	35,5%	28,4%	26,1%	32,5%Δ	25,2%▼	33,0%	33,2%	28,9%	23,4%
- 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	67,4%▼	72,9%Δ	65,8%	64,5%	71,6%	73,9%	67,5%▼	74,8%Δ	67,0%	66,8%	71,1%	76,6%
Deeltijd/ voltijd												
- 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	10,0%▼	17,4%▲	7,5%▼	13,5%Δ	3,9%	7,7%	6,9%▼	17,5%▲	5,1%▼	11,2%▲	3,2%	7,3%
- 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	33,9%▼	63,3%▲	41,7%▼	65,1%▲	29,9%▼	63,4%▲	35,2%▼	62,7%▲	46,4%▼	67,1%▲	39,0%▼	63,0%▲
- 3 Voltijd (35+)	56,1%▲	19,4%▼	50,8%▲	21,4%▼	66,2%▲	28,8%▼	57,9%▲	19,7%▼	48,6%▲	21,7%▼	57,9%▲	29,8%▼
Werkt u weleens over? [% ja (soms of regelmatig)]	73,1%▼	78,5%Δ	70,9%▼	75,4%Δ	61,8%▼	75,7%▲	75,1%▼	80,3%Δ	69,9%▼	79,3%▲	57,0%▼	75,8%▲
Balans taakeisen/ autonomie												
- 1 Hoge taakeisen - hoge autonomie	12,0%	11,3%	11,3%	12,1%	11,9%	15,9%	10,3%	9,3%	9,3%	9,4%	7,1%	8,0%
- 2 Hoge taakeisen - lage autonomie	25,8%▼	34,3%Δ	24,4%▼	30,7%Δ	15,4%	22,6%	33,2%▼	40,4%Δ	30,1%▼	40,1%▲	18,6%▼	37,2%▲
- 3 Lage taakeisen - hoge autonomie	27,2%▲	18,6%▼	28,3%Δ	23,5%▼	33,7%	32,7%	18,1%Δ	13,8%▼	21,0%Δ	13,7%▼	28,5%	20,0%
- 4 Lage taakeisen - lage autonomie	35,0%	35,8%	36,0%	33,8%	39,0%▲	28,7%▼	38,5%	36,4%	39,6%	36,8%	45,8%	34,9%
'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	25,8%▼	34,3%Δ	24,4%▼	30,7%Δ	15,4%	22,6%	33,2%▼	40,4%Δ	30,1%▼	40,1%▲	18,6%▼	37,2%▲
Autonomie [% regelmatig]	39,2%Δ	29,8%▼	39,6%Δ	35,5%▼	45,9%	48,7%	28,4%Δ	23,1%▼	30,3%Δ	23,0%▼	35,6%	27,9%
Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	37,8%▼	45,6%Δ	35,7%▼	42,7%Δ	27,3%▼	38,6%▲	43,5%▼	49,8%Δ	39,4%▼	49,5%▲	25,7%▼	45,1%▲
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	20,6%	20,2%	22,9%	24,5%	#	9,3%	25,8%	23,4%	27,8%	31,3%	#	#
Moeilijkheidsgraad [% vaak of altijd]	85,3%▼	91,1%Δ	89,2%	87,1%	#	84,5%	89,5%▼	94,7%Δ	94,6%	93,1%	#	#
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?												
- 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	15,1%▲	6,0%▼	8,5%	7,2%	10,2%	6,6%	8,6%▲	3,7%▼	5,0%Δ	2,6%▼	9,2%▲	2,8%▼
- 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,8%	38,8%	30,3%	29,0%	34,2%	39,6%	35,4%	36,1%	25,1%	22,1%	31,0%	29,8%
- 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	38,2%▼	45,8%Δ	51,6%	49,9%	43,9%	36,4%	45,3%▼	50,0%Δ	58,9%	60,1%	49,0%	44,3%
- 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	10,0%	9,4%	9,6%▼	13,9%Δ	11,7%	17,4%	10,7%	10,2%	10,9%▼	15,1%Δ	10,7%▼	23,1%▲
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig												
- % Wel nodig	48,1%▼	55,2%Δ	61,2%	63,8%	55,6%	53,8%	56,0%	60,2%	69,8%▼	75,2%Δ	59,7%	67,4%
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	4,4%	3,6%	6,2%▼	9,3%Δ	#	9,0%	3,1%	3,7%	5,9%▼	10,2%Δ	#	#
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	15,2%	14,0%	14,9%	16,2%	#	12,0%	17,2%	13,6%	16,3%	18,8%	#	#
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	23,1%	19,3%	30,1%	30,7%	#	28,9%	23,8%	19,2%	29,7%	31,8%	#	#
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	94,6%	93,5%	89,6%	89,4%	92,0%▲	84,5%▼	94,3%	93,5%	90,2%	89,0%	94,0%▲	77,0%▼
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,3%	99,0%	98,8%	99,0%	97,0%	98,1%	99,4%	99,0%	99,2%	99,2%	98,3%	96,5%
Burn-outklachten [% ja]	20,6%	23,5%	25,6%▼	29,4%Δ	22,1%	28,8%	25,1%	26,5%	29,5%▼	35,7%Δ	17,8%▼	41,0%▲

▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$. #: ONgewogen-N < 100.

Tabel 1.6c. Werkdruk naar PO/VO/MBO en WERKERVARING onder de hele groep en specifiek onder docenten; NEA2023.

1.6c	Onderwijstype						Onderwijstype; alléén docenten					
	Primair onderwijs-totaal [56,2%]		Voortgezet onderwijs-totaal [40,0%]		MBO-totaal [3,9%]		PO-docenten [57,7%]		VO-docenten [39,2%]		MBO-docenten [3,1%]	
	Werkervaring		Werkervaring		Werkervaring		Werkervaring		Werkervaring		Werkervaring	
	Startend [<3 jaar in dienst]	Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Startend [<3 jaar in dienst]	Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Startend [<3 jaar in dienst]	Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Startend [<3 jaar in dienst]	Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Startend [<3 jaar in dienst]	Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Startend [<3 jaar in dienst]	Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]
<i>Proportionale-N:</i>	1.520	3.913	1.350	2.514	101	273	1.023	2.872	874	1.769	54	155
<i>%:</i>	28,0%	72,0%	34,9%	65,1%	27,1%	72,9%	26,3%	73,7%	33,1%	66,9%	25,8%	74,2%
<i>ONGewogen-N:</i>	1.154	3.853	1.092	3.213	113	310	779	2.851	745	2.284	64	177
Geslacht												
- 1 Man	18,8%Δ	15,1%∇	39,3%	40,7%	45,0%	42,1%	18,3%Δ	13,5%∇	42,5%	42,7%	#	42,4%
- 2 Vrouw	81,2%∇	84,9%Δ	60,7%	59,3%	55,0%	57,9%	81,7%∇	86,5%Δ	57,5%	57,3%	#	57,6%
Leeftijd												
- T/m 34	48,7%▲	21,5%∇	42,9%▲	20,7%∇	44,4%▲	15,5%∇	51,7%▲	24,8%∇	48,2%▲	24,7%∇	#	15,8%∇
- 35-49	35,9%∇	40,2%Δ	31,8%	34,5%	31,3%	32,5%	36,0%∇	41,8%Δ	30,7%∇	36,3%Δ	#	34,2%
- 50+	15,4%∇	38,4%▲	25,3%∇	44,8%▲	24,3%∇	52,0%▲	12,3%∇	33,5%▲	21,1%∇	39,0%▲	#	50,0%▲
Werkervaring												
- 1 Startend [<3 jaar in dienst]	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	#	0%
- 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	#	100%
Deeltijd/ voltijd												
- 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	21,0%Δ	14,0%∇	18,3%▲	7,2%∇	5,4%	6,4%	21,1%Δ	13,9%∇	12,6%▲	6,6%∇	#	6,6%
- 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	54,7%∇	60,5%Δ	59,1%Δ	53,8%∇	65,0%▲	42,7%∇	54,5%∇	60,6%Δ	63,9%Δ	55,4%∇	#	45,7%∇
- 3 Voltijd (35+)	24,2%	25,6%	22,6%∇	39,0%▲	29,6%∇	50,9%▲	24,4%	25,5%	23,6%∇	38,0%▲	#	47,7%▲
Werkt u weleens over? [% ja (soms of regelmatig)]	78,4%	77,8%	68,6%∇	76,3%Δ	72,7%	68,9%	82,4%Δ	79,1%∇	71,7%∇	77,2%Δ	#	68,1%
Balans taakisen/ autonomie												
- 1 Hoge taakisen - hoge autonomie	9,3%∇	12,3%Δ	8,6%∇	13,5%Δ	14,2%	14,4%	8,7%	9,7%	6,8%∇	10,6%Δ	#	9,0%
- 2 Hoge taakisen - lage autonomie	32,4%	33,0%	23,6%∇	30,6%Δ	15,9%	20,8%	39,0%	39,3%	31,3%∇	38,3%∇	#	29,9%
- 3 Lage taakisen - hoge autonomie	18,2%∇	20,7%Δ	29,2%Δ	23,5%∇	32,0%	33,4%	13,2%	14,8%	20,8%Δ	14,8%∇	#	21,8%
- 4 Lage taakisen - lage autonomie	40,1%Δ	34,0%∇	38,6%Δ	32,5%∇	37,8%	31,4%	39,1%	36,1%	41,1%Δ	36,3%∇	#	39,3%
'High strain jobs': hoge taakisen, lage autonomie [% ja]	32,4%	33,0%	23,6%∇	30,6%Δ	15,9%	20,8%	39,0%	39,3%	31,3%∇	38,3%Δ	#	29,9%
Autonomie [% regelmatig]	27,4%∇	32,9%Δ	37,8%	36,9%	46,3%	47,9%	21,8%	24,6%	27,5%	25,3%	#	30,8%
Kwantitatieve taakisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	41,8%∇	45,3%Δ	32,2%∇	44,0%▲	30,2%	35,2%	47,9%	49,0%	38,1%∇	48,8%▲	#	38,9%
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	20,5%	20,3%	24,9%	23,4%	#	11,1%	24,2%	23,7%	32,2%	28,8%	#	#
Moeilijkheidsgraad [% vaak of altijd]	88,4%	90,8%	85,0%∇	89,5%Δ	#	86,0%	94,3%	93,7%	92,6%	94,3%	#	#
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?												
- 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	9,5%Δ	6,4%∇	10,7%Δ	6,0%∇	11,6%	6,9%	6,6%Δ	3,6%∇	5,1%Δ	2,7%∇	#	5,1%
- 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	39,7%	38,3%	34,2%Δ	27,2%∇	41,9%	35,4%	38,1%	35,4%	28,9%Δ	20,9%∇	#	27,1%
- 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	40,6%∇	46,1%Δ	43,0%∇	54,8%▲	32,0%	42,3%	45,2%∇	50,6%Δ	52,9%∇	63,3%▲	#	49,9%
- 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	10,1%	9,3%	12,1%	12,0%	14,4%	15,3%	10,1%	10,4%	13,1%	13,2%	#	18,0%
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig												
- % Wel nodig	50,7%∇	55,4%Δ	55,1%∇	66,8%▲	46,5%	57,6%	55,4%∇	61,0%Δ	66,0%∇	76,4%▲	#	67,8%
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	3,6%	3,8%	8,4%	7,7%	#	9,9%	4,3%	3,4%	8,5%	8,3%	#	#
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	16,1%	13,5%	16,4%	15,4%	#	13,1%	16,2%	13,4%	18,9%	17,2%	#	#
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	19,1%	20,1%	27,6%	31,9%	#	39,8%▲	18,3%	20,2%	28,7%	32,0%	#	#
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	93,8%	93,6%	91,8%Δ	88,3%∇	92,3%	85,8%	94,9%	93,3%	91,5%Δ	88,6%∇	#	84,0%
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,1%∇	99,4%Δ	98,4%∇	99,2%Δ	98,9%	97,1%	98,4%∇	99,3%Δ	98,7%	99,4%	#	97,0%
Burn-outklachten [% ja]	24,0%	22,6%	27,5%	28,1%	25,2%	26,3%	28,3%	25,4%	34,9%	32,4%	#	31,8%

▲ en ∇: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,20. #: ONGewogen-N < 100.

Tabel 1.6d. Werkdruk naar PO/VO/MBO en VOLTIJD/DEELTIJD onder de hele groep en specifiek onder docenten; NEA2023.

1.6d	Onderwijstype									Onderwijstypen; alléén docenten								
	Primair onderwijs-totaal [56,5%]			Voortgezet onderwijs-totaal [39,6%]			MBO-totaal [3,9%]			PO-docenten [58,1%]			VO-docenten [38,9%]			MBO-docenten [3,1%]		
	Deeltijd/ voltijd [▲ ▼: subgroep vs rest]			Deeltijd/ voltijd [▲ ▼: subgroep vs rest]			Deeltijd/ voltijd [▲ ▼: subgroep vs rest]			Deeltijd/ voltijd [▲ ▼: subgroep vs rest]			Deeltijd/ voltijd [▲ ▼: subgroep vs rest]			Deeltijd/ voltijd [▲ ▼: subgroep vs rest]		
	Kleine deeltijd (≤19 uur)	Grote deeltijd (20-34 uur)	Voltijd (35+)	Kleine deeltijd (≤19 uur)	Grote deeltijd (20-34 uur)	Voltijd (35+)	Kleine deeltijd (≤19 uur)	Grote deeltijd (20-34 uur)	Voltijd (35+)	Kleine deeltijd (≤19 uur)	Grote deeltijd (20-34 uur)	Voltijd (35+)	Kleine deeltijd (≤19 uur)	Grote deeltijd (20-34 uur)	Voltijd (35+)	Kleine deeltijd (≤19 uur)	Grote deeltijd (20-34 uur)	Voltijd (35+)
· Proportionele-N:	890	3.222	1.392	427	2.146	1.281	23	184	169	630	2.315	1.000	227	1.538	875	11	109	88
· %:	16,2%	58,5%	25,3%	11,1%	55,7%	33,2%	6,1%	48,9%	45,0%	16,0%	58,7%	25,3%	8,6%	58,3%	33,2%	5,4%	52,2%	42,4%
· ONgewogen-N:	713	3.009	1.345	346	2.382	1.570	24	216	186	510	2.200	965	214	1.743	1.062	12	131	98
Geslacht																		
· 1 Man	10,0%▼	9,3%▼	35,7%▲	27,3%▼	30,2%▼	61,7%▲	#	26,4%▼	63,6%▲	6,3%▼	8,8%▼	33,7%▲	25,2%▼	34,0%▼	62,6%▲	#	33,5%▼	#
· 2 Vrouw	90,0%▲	90,7%▲	64,3%▼	72,7%▲	69,8%▲	38,3%▼	#	73,6%▲	36,4%▼	93,7%▲	91,2%▲	66,3%▼	74,8%▲	66,0%▲	37,4%▼	#	66,5%▲	#
Leeftijd																		
· T/m 34	25,9%▼	23,9%▼	42,6%▲	34,1%Δ	28,0%	27,7%	#	25,2%	22,6%	25,6%▼	25,1%▼	50,8%▲	28,1%	32,8%	33,4%	#	27,0%	#
· 35-49	35,2%▼	44,7%▲	27,6%▼	24,0%▼	35,9%Δ	32,2%	#	34,2%▼	29,3%	39,2%	46,9%▲	25,5%▼	29,6%	35,9%Δ	32,5%	#	33,2%	#
· 50+	38,9%Δ	31,4%	29,8%▼	41,9%	36,1%▼	40,1%	#	40,6%	48,1%	35,1%Δ	28,0%	23,7%▼	42,3%▲	31,4%▼	34,1%	#	39,8%	#
Werkervaring																		
· 1 Startend (<3 jaar in dienst)	37,0%▲	26,1%▼	27,0%	57,5%▲	36,9%Δ	23,6%▼	#	36,3%▲	17,9%▼	35,3%▲	24,3%▼	25,4%	48,5%▲	36,1%Δ	23,3%▼	#	35,1%▲	#
· 2 Meer ervaren (≥3 jaar in dienst)	63,0%▼	73,9%Δ	73,0%	42,5%▼	63,1%▼	76,4%▲	#	63,7%▼	82,1%▲	64,7%▼	75,7%Δ	74,6%	51,5%▼	63,9%▼	76,7%▲	#	64,9%▼	#
Deeltijd/ voltijd																		
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	100%	0%	0%	100%	0%	0%	#	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	#	0%	#
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	0%	100%	0%	0%	100%	0%	#	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	#	100%	#
· 3 Voltijd (35+)	0%	0%	100%	0%	0%	100%	#	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	#	0%	#
Werkt u weleens over? [% ja (soms of regelmatig)]	63,4%▼	79,6%Δ	81,9%Δ	52,0%▼	77,3%Δ	74,7%	#	74,3%	67,7%	68,6%▼	81,6%Δ	82,0%Δ	55,5%▼	80,0%▲	72,4%▼	#	73,5%	#
Balans taakeisen/ autonomie																		
· 1 Hoge taakeisen - hoge autonomie	5,7%▼	11,6%	14,4%Δ	7,4%▼	10,6%▼	15,3%Δ	#	15,9%	13,9%	5,1%▼	10,1%	10,5%	8,0%	8,9%	10,5%	#	7,4%	#
· 2 Hoge taakeisen - lage autonomie	23,6%▼	34,4%Δ	35,8%Δ	15,5%▼	30,6%Δ	28,2%	#	21,2%	18,4%	27,9%▼	41,1%Δ	42,7%Δ	24,3%▼	37,6%Δ	35,8%	#	32,8%	#
· 3 Lage taakeisen - hoge autonomie	22,2%	18,5%▼	21,9%Δ	33,8%▲	23,1%▼	26,8%	#	31,0%	30,6%	17,9%Δ	12,9%▼	15,6%	22,9%Δ	15,1%▼	18,5%	#	22,2%	#
· 4 Lage taakeisen - lage autonomie	48,5%▲	35,4%	28,0%▼	43,4%▲	35,7%	29,6%▼	#	31,8%	37,1%	49,1%▲	35,8%	31,2%▼	44,9%Δ	38,5%	35,2%▼	#	37,6%	#
'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	23,6%▼	34,4%Δ	35,8%Δ	15,5%▼	30,6%Δ	28,2%	#	21,2%	18,4%	27,9%▼	41,1%Δ	42,7%Δ	24,3%▼	37,6%Δ	35,8%	#	32,8%	#
Autonomie [% regelmatig]	27,8%▼	30,1%▼	36,3%Δ	41,1%	33,7%▼	42,1%Δ	#	46,9%	44,8%	23,0%	23,1%	26,1%	30,8%	23,9%▼	29,0%Δ	#	29,6%	#
Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	29,3%▼	46,1%Δ	50,2%Δ	22,9%▼	41,2%	43,5%Δ	#	37,2%	32,3%	33,0%▼	51,2%Δ	53,2%Δ	32,3%▼	46,4%	46,3%	#	40,2%	#
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	13,7%▼	20,1%	24,7%Δ	18,0%▼	25,5%	23,4%	#	8,5%	#	16,6%▼	23,0%	29,6%Δ	24,4%	30,8%	29,8%	#	#	#
Moeilijkheidsgraad [% vaak of altijd]	82,4%▼	91,5%Δ	91,7%	77,4%▼	89,1%	90,0%	#	84,9%	#	90,7%▼	95,1%Δ	93,0%	90,2%	94,1%	94,1%	#	#	#
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?																		
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	15,3%▲	5,6%▼	6,2%	21,2%▲	5,9%▼	5,8%▼	#	7,3%	7,8%	8,4%▲	3,3%▼	4,4%	9,0%▲	2,9%▼	3,5%	#	3,4%	#
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	41,2%	38,2%	37,4%	36,2%Δ	28,1%▼	30,0%	#	37,9%	35,0%	40,9%Δ	35,4%	34,2%	28,3%	22,3%	24,2%	#	29,0%	#
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	38,1%▼	46,2%Δ	45,2%	34,5%▼	52,6%Δ	53,0%Δ	#	39,9%	39,8%	44,6%▼	50,8%Δ	49,0%	52,6%▼	61,0%	59,6%	#	49,7%	#
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	5,4%▼	9,9%	11,2%Δ	8,1%▼	13,4%Δ	11,2%	#	14,9%	17,4%	6,0%▼	10,5%	12,4%Δ	10,1%	13,9%	12,6%	#	17,9%	#
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig																		
· % Wel nodig	43,5%▼	56,1%Δ	56,4%	42,6%▼	66,0%Δ	64,2%	#	54,8%	57,2%	50,6%▼	61,3%Δ	61,4%	62,7%▼	74,9%Δ	72,2%	#	67,6%	#
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	2,1%	4,0%	4,3%	3,5%▼	9,8%Δ	7,0%	#	4,9%	#	2,1%	3,7%	4,4%	4,2%	10,2%Δ	6,8%	#	#	#
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	5,3%▼	14,1%	19,8%▲	12,8%	15,3%	16,7%	#	11,0%	#	4,8%▼	14,7%	18,0%Δ	18,9%	16,7%	18,5%	#	#	#
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	14,3%▼	20,0%	22,6%Δ	13,7%▼	33,8%Δ	31,2%	#	30,5%	#	15,3%▼	20,6%	20,2%	15,8%▼	33,9%Δ	30,3%	#	#	#
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	95,9%Δ	93,2%	93,1%	93,4%Δ	88,5%▼	89,9%	#	87,3%	86,4%	96,7%Δ	93,1%	93,0%	92,6%	88,5%	90,4%	#	83,4%	#
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,2%	98,9%	99,2%	99,4%	98,7%	99,0%	#	98,1%	97,6%	99,4%	99,0%	99,1%	100%	98,9%	99,4%	#	96,9%	#
Burn-outklachten [% ja]	16,3%▼	24,3%Δ	24,5%	20,5%▼	30,3%Δ	26,3%	#	29,3%	24,4%	19,1%▼	27,4%	28,4%	29,0%	35,3%Δ	30,0%▼	#	39,1%▲	#

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▼: p<0,05 maar Cohen's d<0,20. #: Ongewogen-N < 100.

Tabel 1.6e. Werkdruk naar PO/VO/MBO en OVERWERK onder de hele groep en specifiek onder docenten; NEA2023.

1.6e	Onderwijstype						Onderwijstype; alléén docenten					
	Primair onderwijs-totaal [56,4%]		Voortgezet onderwijs-totaal [39,7%]		MBO-totaal [3,9%]		PO-docenten [57,9%]		VO-docenten [39,0%]		MBO-docenten [3,1%]	
	Werk <u>t</u> u weleens over?		Werk <u>t</u> u weleens over?		Werk <u>t</u> u weleens over?		Werk <u>t</u> u weleens over?		Werk <u>t</u> u weleens over?		Werk <u>t</u> u weleens over?	
	Nee	Ja (soms of regelmatig)	Nee	Ja (soms of regelmatig)	Nee	Ja (soms of regelmatig)	Nee	Ja (soms of regelmatig)	Nee	Ja (soms of regelmatig)	Nee	Ja (soms of regelmatig)
<i>Proportionale-N:</i>	1.225	4.240	1.015	2.826	114	262	798	3.106	649	1.980	68	140
<i>%:</i>	22,4%	77,6%	26,4%	73,6%	30,3%	69,7%	20,4%	79,6%	24,7%	75,3%	32,6%	67,4%
<i>ONgewogen-N:</i>	1.109	3.918	1.047	3.241	123	301	759	2.878	720	2.292	73	167
Geslacht												
- 1 Man	19,5%Δ	15,3%▽	44,2%Δ	38,6%▽	54,5%▲	38,4%▽	18,2%Δ	14,1%▽	51,6%▲	39,3%▽	#	38,0%▽
- 2 Vrouw	80,5%▽	84,7%Δ	55,8%▽	61,4%Δ	45,5%▽	61,6%▲	81,8%▽	85,9%Δ	48,4%▽	60,7%▲	#	62,0%▲
Leeftijd												
- T/m 34	23,7%▽	30,6%Δ	28,5%	28,5%	20,7%	24,0%	22,1%▽	34,4%▲	29,3%▽	33,5%Δ	#	23,6%
- 35-49	33,2%▽	40,2%Δ	28,8%▽	35,3%Δ	34,4%	31,1%	37,1%	40,8%	31,0%▽	35,4%Δ	#	31,4%
- 50+	43,1%▲	29,1%▽	42,7%Δ	36,3%▽	45,0%	44,9%	40,8%▲	24,9%▽	39,7%Δ	31,1%▽	#	45,0%
Werkervaring												
- 1 Startend [<3 jaar in dienst]	27,6%	28,3%	41,3%Δ	32,4%▽	24,4%	28,0%	23,2%▽	27,3%Δ	37,9%Δ	31,3%▽	#	24,9%
- 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	72,4%	71,7%	58,7%▽	67,6%Δ	75,6%	72,0%	76,8%Δ	72,7%▽	62,1%▽	68,7%Δ	#	75,1%
Deeltijd/ voltijd												
- 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	26,3%▲	13,2%▽	20,3%▲	7,9%▽	8,7%	5,1%	24,5%▲	13,6%▽	15,5%▲	6,3%▽	#	5,1%
- 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	53,2%▽	60,1%Δ	47,8%▽	58,3%▲	42,2%	51,5%	53,0%▽	60,2%Δ	47,4%▽	61,8%▲	#	55,8%
- 3 Voltijd (35+)	20,5%▽	26,8%Δ	31,9%	33,8%	49,1%	43,5%	22,5%▽	26,2%Δ	37,1%Δ	31,9%▽	#	39,1%
Werk<u>t</u> u weleens over? [% ja (soms of regelmatig)]	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	#	100%
Balans taakeisen/ autonomie												
- 1 Hoge taakeisen - hoge autonomie	6,2%▽	12,9%▲	5,6%▽	14,1%▲	6,2%▽	17,5%▲	7,8%	10,0%	5,0%▽	10,8%▲	#	8,5%
- 2 Hoge taakeisen - lage autonomie	15,1%▽	38,0%▲	13,6%▽	33,3%▲	5,9%▽	25,0%▲	18,7%▽	44,6%▲	17,4%▽	41,9%▲	#	38,1%▲
- 3 Lage taakeisen - hoge autonomie	29,7%▲	17,3%▽	35,8%▲	22,1%▽	45,2%▲	28,3%▽	24,1%▲	12,0%▽	27,3%▲	13,5%▲	#	17,4%▽
- 4 Lage taakeisen - lage autonomie	49,0%▲	31,8%▽	44,9%▲	30,6%▽	42,7%▲	29,2%▽	49,5%▲	33,5%▽	50,2%▲	33,7%▽	#	36,1%
'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	15,1%▽	38,0%▲	13,6%▽	33,3%▲	5,9%▽	25,0%▲	18,7%▽	44,6%▲	17,4%▽	41,9%▲	#	38,1%▲
Autonomie [% regelmatig]	35,8%Δ	30,2%▽	41,3%Δ	36,1%▽	51,4%	46,0%	31,8%▲	22,0%▽	32,2%Δ	24,4%▽	#	25,9%▽
Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	21,2%▽	50,9%▲	19,3%▽	47,4%▲	12,1%▽	42,5%▲	26,4%▽	54,6%▲	22,5%▽	52,7%▲	#	46,6%▲
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	10,2%▽	23,5%▲	15,1%▽	27,4%▲	#	12,1%	12,8%▽	26,9%▲	17,4%▽	34,4%▲	#	#
Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	83,0%▽	92,2%▲	78,6%▽	91,4%▲	#	90,3%▲	90,6%▽	94,8%Δ	87,4%▽	95,7%▲	#	#
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?												
- 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	15,2%▲	5,4%▽	15,9%▲	4,9%▽	15,1%▲	5,2%▽	8,4%▲	3,5%▽	8,6%▲	2,0%▽	#	2,0%▽
- 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	51,7%▲	34,5%▽	39,7%▲	26,1%▽	46,5%▲	33,8%▽	52,1%▲	31,7%▽	35,4%▲	19,6%▽	#	27,2%
- 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	29,4%▽	49,0%▲	35,1%▽	56,0%▲	35,3%	41,2%	35,0%▽	53,1%▲	45,7%▽	64,0%▲	#	47,3%
- 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,7%▽	11,1%▲	9,3%▽	13,0%Δ	3,0%▽	19,8%▲	4,5%▽	11,6%▲	10,3%▽	14,4%Δ	#	23,5%▲
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig												
- % Wel nodig	33,1%▽	60,1%▲	44,4%▽	69,0%▲	38,3%▽	61,0%▲	39,5%▽	64,8%▲	56,0%▽	78,4%▲	#	70,8%▲
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevend(en) [% ja]	2,1%▽	4,3%Δ	5,6%▽	9,1%Δ	#	11,6%▲	2,0%▽	4,1%Δ	5,6%▽	9,5%Δ	#	#
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	8,3%▽	16,1%▲	14,0%	16,3%	#	14,5%▲	8,8%▽	15,6%▲	17,5%	17,7%	#	#
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	13,9%▽	21,8%▲	21,1%▽	33,8%▲	#	30,6%	14,5%▽	21,5%Δ	21,7%▽	33,7%▲	#	#
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	95,9%Δ	93,0%▽	92,7%Δ	88,4%▽	91,4%	86,4%	96,5%Δ	92,8%▽	92,4%Δ	88,6%▽	#	81,4%▽
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,5%Δ	98,9%▽	98,9%	99,1%	99,0%	97,0%	99,6%	98,9%	98,6%▽	99,6%Δ	#	96,0%
Burn-outklachten [% ja]	11,6%▽	26,5%▲	17,9%▽	31,5%▲	14,2%▽	30,6%▲	13,2%▽	29,8%▲	21,4%▽	36,9%▲	#	38,0%▲

▲ en ▽: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20. #: ONgewogen-N < 100.

Tabel 2.1. Trends in de werkdruk onder de verschillende functiegroepen, PO/VO/MBO samengenomen; NEA2018 t/m 2023.

Selectie op alléén docenten.

Trendanalyse: B = ONgestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = Gemiddelde stijging/daling per interval.

Interactie: Trend in deze subgroep ten opzichte van de (gemiddelde) trend in de andere subgroep(en).

Bij trendanalyse geldt: Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,10 (in plaats van Cohen's d<0,20 zoals in de voorgaande Tabellen).

2.1		Jaar					Trend: B	Interactie			
		2018	2019	2020	2021	2022			2023	ΔTrend: ΔB	
		[▲ ∇: subgroep vs vorige subgroep]									
	Proportionele-N:	6.499	6.306	5.970	5.364	6.911	6.841	37.891	37.891		
	%:	17,2%	16,6%	15,8%	14,2%	18,2%	18,1%	100%	100%		
	ONgewogen-N:	6.543	6.389	6.040	5.426	6.946	6.987	38.331	38.331		
Onderwijstype; alléén docenten											
	1 PO-docenten	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		46,8%	50,3%Δ	39,5%∇	40,8%	40,0%	39,3%	-1,9%∇	-1,4%∇
	2 VO-docenten	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		37,6%	40,1%	35,8%∇	36,1%	36,8%	35,9%	-0,5%∇	+1,3%Δ
	3 MBO-docenten	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		35,7%	29,7%	29,2%	34,6%	28,2%	28,9%	-1,0%	+0,3%
Geslacht											
	1 Man	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		34,0%	37,6%Δ	32,2%∇	31,8%	30,9%	30,5%	-1,1%∇	+0,3%
	2 Vrouw	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		46,1%	48,6%Δ	39,8%∇	41,4%	41,3%	40,2%	-1,4%∇	-0,3%
Leeftijd											
	T/m 34	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		44,6%	48,2%Δ	39,5%∇	40,0%	40,8%	40,2%	-1,2%∇	+0,1%
	35-49	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		45,8%	48,0%	39,6%∇	41,2%	39,9%	39,5%	-1,5%∇	-0,3%
	50+	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		38,3%	40,9%	34,4%∇	35,0%	34,1%	32,8%	-1,3%∇	+0,04%
Werkervaring											
	1 Startend [<3 jaar in dienst]	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		39,2%	45,0%▲	36,1%∇	35,8%	33,8%	35,2%	-1,5%∇	-0,3%
	2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		44,0%	45,8%	38,2%∇	39,7%	40,1%	38,6%	-1,2%∇	+0,3%
Deeltijd/ voltijd											
	1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		36,6%	39,0%	32,7%∇	34,3%	29,7%∇	26,9%	-2,1%∇	-0,8%∇
	2 Grote deeltijd (20-34 uur)	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		44,3%	48,0%Δ	37,7%∇	39,4%	40,4%	39,5%	-1,3%∇	+0,2%
	3 Voltijd (35+)	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		44,8%	44,1%	40,9%	40,2%	38,0%	38,9%	-1,4%∇	-0,07%
Werkt u weleens over?											
	0 Nee	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		20,8%	21,3%	19,7%	19,4%	18,2%	17,7%	-0,7%∇	+0,5%
	1 Ja (soms of regelmatig)	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]		47,9%	51,6%Δ	42,1%∇	44,0%	44,0%	43,4%	-1,2%∇	-0,5%
Onderwijstype; alléén docenten											
	1 PO-docenten	Autonomie [% regelmatig]		24,4%	22,5%	26,6%Δ	24,8%	23,7%	23,9%	-0,03%	-0,06%
	2 VO-docenten	Autonomie [% regelmatig]		27,1%	25,4%	26,2%	24,8%	27,0%	26,1%	-0,04%	-0,06%
	3 MBO-docenten	Autonomie [% regelmatig]		28,2%	28,0%	31,3%	25,5%	34,7%	31,4%	+0,9%	+0,9%
Geslacht											
	1 Man	Autonomie [% regelmatig]		31,7%	28,5%∇	28,9%	29,6%	30,8%	29,9%	-0,03%	-0,03%
	2 Vrouw	Autonomie [% regelmatig]		23,3%	22,0%	25,8%Δ	23,0%∇	23,2%	23,2%	+0,0%	+0,03%
Leeftijd											
	T/m 34	Autonomie [% regelmatig]		20,8%	19,7%	22,2%	20,6%	20,6%	20,5%	-0,01%	-0,03%
	35-49	Autonomie [% regelmatig]		25,1%	24,2%	26,5%	24,3%	25,6%	25,1%	+0,05%	+0,09%
	50+	Autonomie [% regelmatig]		30,2%	27,2%∇	30,6%Δ	29,3%	29,8%	29,6%	+0,1%	+0,08%
Werkervaring											
	1 Startend [<3 jaar in dienst]	Autonomie [% regelmatig]		25,0%	21,3%∇	24,3%	23,1%	23,7%	24,7%	+0,2%	+0,2%
	2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Autonomie [% regelmatig]		25,8%	24,9%	27,4%Δ	25,3%∇	26,0%	25,1%	-0,08%	-0,3%
Deeltijd/ voltijd											
	1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Autonomie [% regelmatig]		27,6%	24,6%	26,3%	25,3%	28,0%	25,6%	-0,04%	-0,02%
	2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Autonomie [% regelmatig]		24,4%	22,5%	26,6%Δ	21,9%∇	23,2%	23,6%	-0,2%	-0,3%
	3 Voltijd (35+)	Autonomie [% regelmatig]		27,2%	26,8%	27,0%	30,7%Δ	28,3%	27,4%	+0,2%	+0,4%
Werkt u weleens over?											
	0 Nee	Autonomie [% regelmatig]		31,4%	31,7%	30,1%	29,4%	32,4%	32,5%	+0,2%	+0,4%
	1 Ja (soms of regelmatig)	Autonomie [% regelmatig]		24,3%	21,9%∇	25,7%Δ	23,5%∇	23,5%	23,0%	-0,1%	-0,4%
Onderwijstype; alléén docenten											
	1 PO-docenten	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]		58,0%	61,8%Δ	50,5%∇	51,0%	48,7%	48,8%	-2,4%∇	-1,7%∇
	2 VO-docenten	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]		48,3%	50,2%	44,9%∇	45,6%	46,6%	45,2%	-0,7%∇	+1,6%Δ
	3 MBO-docenten	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]		41,9%	38,0%	37,0%	45,1%	39,0%	36,5%	-0,5%	+1,2%

2.1		Jaar						Trend: B	ΔTrend: AB
		[▲ P: subgroep vs vorige subgroep]							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Geslacht									
1 Man	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	45,7%	49,1%Δ	41,9%▼	42,7%	40,5%	40,0%	-1,5%▼	+0,2%
2 Vrouw	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	56,5%	59,1%Δ	50,2%▼	51,0%	50,4%	49,6%	-1,7%▼	-0,2%
Leeftijd									
T/m 34	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	54,2%	58,0%Δ	47,9%▼	49,2%	49,1%	48,1%	-1,6%▼	+0,09%
35-49	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	57,1%	59,6%	51,4%▼	50,9%	49,3%	49,5%	-2,0%▼	-0,4%
50+	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	49,6%	51,7%	44,5%▼	45,9%	44,1%	43,0%	-1,6%▼	+0,2%
Werkervaring									
1 Startend [<3 jaar in dienst]	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	48,6%	53,3%Δ	44,4%▼	44,6%	41,4%	43,0%	-1,8%▼	-0,3%
2 Meer ervaren [≥ 3 jaar in dienst]	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	55,3%	57,5%Δ	49,0%▼	50,0%	50,0%	48,6%	-1,6%▼	+0,3%
Deeltijd/ voltijd									
1 Kleine deeltijd (≤ 19 uur)	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	44,4%	46,4%	41,2%▼	39,9%	36,0%	32,8%	-2,5%▼	-0,8%▼
2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	54,9%	58,9%Δ	48,1%▼	48,4%	49,4%	49,1%	-1,6%▼	+0,2%
3 Voltijd (35+)	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	58,3%	57,4%	52,0%▼	54,4%	49,1%▼	49,2%	-2,0%▼	-0,3%
Werkt u weleens over?									
0 Nee	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	26,8%	29,5%	24,8%▼	24,5%	23,8%	24,1%	-0,9%▼	+0,7%
1 Ja (soms of regelmatig)	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	59,8%	62,9%Δ	53,5%▼	55,3%	54,3%	53,7%	-1,6%▼	-0,7%
Onderwijstype; alléén docenten									
1 PO-docenten	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	28,5%	30,3%	22,9%▼	24,8%	22,3%▼	23,8%	-1,4%▼	-1,1%▼
2 VO-docenten	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	29,4%	30,6%	28,6%	28,2%	28,2%	29,8%	-0,2%	+1,1%Δ
3 MBO-docenten	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	22,3%	15,7%	24,0%▲	20,2%	18,6%	13,2%	-0,9%	-0,03%
Geslacht									
1 Man	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	28,7%	30,0%	26,4%▼	27,0%	24,5%	26,2%	-0,8%▼	+0,08%
2 Vrouw	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	28,6%	29,8%	24,6%▼	25,7%	24,5%	25,6%	-0,9%▼	-0,09%
Leeftijd									
T/m 34	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	32,4%	34,5%	27,7%▼	31,1%Δ	29,6%	31,3%	-0,6%	+0,5%
35-49	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	27,6%	29,6%	25,0%▼	24,3%	24,5%	24,4%	-1,0%▼	-0,1%
50+	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	26,5%	26,1%	23,0%▼	23,2%	19,0%▼	21,7%	-1,3%▼	-0,5%
Werkervaring									
1 Startend [<3 jaar in dienst]	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	30,3%	31,3%	25,6%▼	29,0%Δ	27,4%	27,4%	-0,7%▼	+0,3%
2 Meer ervaren [≥ 3 jaar in dienst]	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	28,3%	29,6%	25,0%▼	25,2%	23,6%	25,3%	-1,0%▼	-0,3%
Deeltijd/ voltijd									
1 Kleine deeltijd (≤ 19 uur)	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	26,3%	26,8%	21,1%▼	22,8%	24,3%	19,2%	-1,3%▼	-0,4%
2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	28,7%	30,6%	24,8%▼	25,5%	23,8%	25,6%	-1,1%▼	-0,4%
3 Voltijd (35+)	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	30,7%	30,2%	28,4%	29,0%	26,0%	29,0%	-0,6%▼	+0,4%
Werkt u weleens over?									
0 Nee	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	17,8%	17,1%	15,4%	14,3%	15,3%	14,4%	-0,7%▼	+0,08%
1 Ja (soms of regelmatig)	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	31,3%	33,1%	27,5%▼	29,2%	27,3%	29,5%	-0,8%▼	-0,08%
Onderwijstype; alléén docenten									
1 PO-docenten	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,6%	94,9%	93,8%▼	92,1%▼	94,5%Δ	93,9%	-0,4%▼	-0,2%
2 VO-docenten	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	94,8%	95,5%	93,4%▼	94,3%	94,6%	93,7%	-0,2%	+0,2%
3 MBO-docenten	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	93,5%	96,1%	93,7%	91,6%	91,6%	93,2%	-0,5%	-0,2%
Geslacht									
1 Man	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,1%	94,9%	94,0%	92,5%	93,5%	92,8%	-0,5%▼	-0,3%
2 Vrouw	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,3%	95,3%	93,5%▼	93,1%	94,9%Δ	94,2%	-0,3%▼	+0,3%
Leeftijd									
T/m 34	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	93,9%	95,0%	91,8%▼	90,8%	94,1%▲	93,1%	-0,3%▼	+0,03%
35-49	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,5%	95,1%	94,1%	93,7%	94,4%	92,9%	-0,5%▼	-0,2%
50+	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	96,0%	95,4%	94,8%	94,1%	94,9%	95,7%	-0,2%	+0,2%
Werkervaring									
1 Startend [<3 jaar in dienst]	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	94,6%	95,0%	92,2%▼	91,5%	94,3%▲	93,5%	-0,3%	+0,01%
2 Meer ervaren [≥ 3 jaar in dienst]	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,3%	95,4%	94,3%▼	93,5%	94,5%	93,9%	-0,3%▼	-0,01%
Deeltijd/ voltijd									
1 Kleine deeltijd (≤ 19 uur)	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	94,1%	93,7%	90,2%▼	90,9%	91,5%	90,7%	-0,8%▼	-0,5%▼
2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,8%	95,7%	94,2%▼	93,6%	94,9%	94,6%	-0,3%▼	+0,1%
3 Voltijd (35+)	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,2%	95,3%	94,9%	92,9%▼	94,7%	93,6%	-0,4%▼	+0,01%
Werkt u weleens over?									
0 Nee	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	90,9%	89,5%	88,8%	86,9%	89,0%	88,9%	-0,5%	-0,2%
1 Ja (soms of regelmatig)	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	96,2%	96,6%	94,8%▼	94,6%	95,9%Δ	95,2%	-0,3%▼	+0,2%

2.1	Jaar [▲ P: subgroep vs vorige subgroep]						Trend: B	Interactie ΔTrend: AB
	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Onderwijstypen; alléén docenten								
· 1 PO-docenten	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	2,0%	1,8%	3,6%▲	3,8%	4,5%	4,5%	+0,6%▲	+0,6%Δ
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	22,0%	17,9%▼	35,2%▲	31,2%▼	34,5%Δ	36,0%	+3,3%▲	+1,9%Δ
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	67,0%	69,9%Δ	54,5%▼	55,8%	51,6%▼	49,3%▼	-4,0%▼	-3,5%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	9,0%	10,5%Δ	6,7%▼	9,3%Δ	9,5%	10,3%	+0,2%	+1,0%Δ
· 2 VO-docenten	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	3,2%	3,2%	4,1%	3,5%	3,2%	3,7%	+0,04%	-0,5%▼
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	18,3%	16,7%	25,0%▲	23,5%	23,2%	23,4%	+1,2%▲	-2,0%▼
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	59,5%	60,8%	56,5%▼	56,6%	56,3%	59,6%Δ	-0,4%	+3,6%▲
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	19,0%	19,3%	14,5%▼	16,5%	17,4%	13,3%▼	-0,9%▼	-1,0%▼
· 3 MBO-docenten	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	6,2%	4,7%	3,6%	4,6%	5,3%	5,6%	+0,0%	-0,4%
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	12,7%	22,7%▲	32,0%▲	25,6%	31,3%	30,4%	+3,1%▲	+0,7%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	59,6%	53,5%	54,1%	56,5%	43,2%▼	46,4%	-2,7%▼	-0,2%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	21,5%	19,1%	10,4%▼	13,2%	20,2%	17,6%	-0,4%	-0,1%
Geslacht								
· 1 Man	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	3,4%	4,6%	4,5%	5,4%	6,0%	6,4%	+0,6%Δ	+0,3%Δ
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	22,7%	18,7%▼	30,6%▲	27,2%▼	28,8%	28,8%	+1,6%▲	-1,2%▼
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	59,6%	60,0%	53,8%▼	53,9%	50,9%	54,0%	-1,6%▼	+1,3%Δ
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	14,4%	16,7%	11,2%▼	13,6%Δ	14,3%	10,8%▼	-0,6%▼	-0,5%▼
· 2 Vrouw	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	2,3%	1,6%▼	3,6%▲	3,1%	3,3%	3,4%	+0,3%Δ	-0,3%▼
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	19,3%	17,2%▼	31,4%▲	28,3%▼	30,4%Δ	31,7%	+2,8%▲	+1,2%Δ
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	65,3%	68,0%Δ	55,8%▼	57,0%	54,0%▼	53,0%	-2,9%▼	-1,3%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	13,1%	13,3%	9,3%▼	11,7%Δ	12,3%	12,0%	-0,2%	+0,5%Δ
Leeftijd								
· T/m 34	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	2,8%	2,8%	4,7%▲	3,1%▼	3,4%	4,2%	+0,2%Δ	-0,2%
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	21,3%	16,2%▼	29,8%▲	27,7%	28,8%	30,0%	+2,2%▲	-0,4%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	63,1%	68,1%▲	55,7%▼	57,4%	54,0%▼	53,9%	-2,5%▼	+0,1%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	12,9%	12,9%	9,8%▼	11,8%	13,8%	12,0%	+0,01%	+0,4%Δ
· 35-49	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	1,8%	2,1%	2,8%	2,8%	3,6%	3,7%	+0,4%Δ	+0,06%
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	19,1%	17,3%	32,1%▲	29,2%▼	30,8%	30,9%	+2,7%▲	+0,4%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	66,1%	65,7%	54,5%▼	55,8%	53,0%	54,3%	-2,7%▼	-0,2%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	13,0%	15,0%	10,6%▼	12,2%	12,6%	11,1%	-0,4%▼	-0,2%
· 50+	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	3,2%	2,4%	4,0%Δ	5,1%	5,1%	4,8%	+0,5%Δ	+0,2%
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	20,4%	19,0%	31,4%▲	27,0%▼	30,2%Δ	31,9%	+2,5%▲	-0,01%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	62,1%	63,8%	55,5%▼	55,2%	52,4%	51,4%	-2,5%▼	+0,07%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	14,3%	14,7%	9,1%▼	12,7%▲	12,3%	12,0%	-0,4%▼	-0,2%

2.1		Jaar					Trend: B	Interactie
		[▲ P: subgroep vs vorige subgroep]						
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Werkervaring								
1 Startend [<3 jaar in dienst]		Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?						
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet		5,1%	4,8%	6,8%Δ	5,2%	5,4%	5,9%	+0,1%
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen		25,2%	20,9%▼	35,4%▲	32,5%	35,1%	34,0%	+2,4%▲
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende		56,3%	60,2%Δ	47,4%▼	49,7%	46,3%	48,4%	-2,2%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen		13,5%	14,2%	10,4%▼	12,6%	13,2%	11,7%	-0,3%
2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]		Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?						
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet		1,8%	1,6%	2,7%Δ	3,1%	3,3%	3,3%	+0,4%Δ
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen		18,7%	16,5%▼	29,8%▲	26,5%▼	27,8%	29,8%Δ	+2,4%▲
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende		66,2%	67,8%	57,8%▼	58,3%	56,2%▼	55,3%	-2,5%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen		13,4%	14,2%	9,7%▼	12,1%Δ	12,8%	11,6%	-0,3%▼
Deeltijd/ voltijd								
1 Kleine deeltijd (≤19 uur)		Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?						
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet		5,5%	4,5%	6,7%Δ	6,8%	8,2%	8,7%	+0,8%▲
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen		22,8%	20,7%	36,5%▲	30,9%▼	37,0%▲	37,7%	+3,5%▲
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende		59,8%	61,9%	46,7%▼	52,7%▲	46,7%▼	46,6%	-3,1%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen		12,0%	12,8%	10,1%	9,6%	8,2%	7,0%	-1,1%▼
2 Grote deeltijd (20-34 uur)		Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?						
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet		1,7%	1,6%	3,3%▲	3,3%	3,3%	3,1%	+0,3%Δ
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen		19,7%	16,8%▼	30,8%▲	27,2%▼	29,1%	30,1%	+2,4%▲
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende		64,7%	66,5%	56,8%▼	56,5%	55,0%	54,7%	-2,4%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen		13,9%	15,0%	9,1%▼	12,9%▲	12,6%	12,0%	-0,4%▼
3 Voltijd (35+)		Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?						
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet		2,1%	2,5%	2,4%	2,9%	3,5%	4,1%	+0,4%Δ
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen		19,4%	16,9%	29,4%▲	27,7%	28,9%	29,6%	+2,4%▲
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende		65,2%	67,6%	56,9%▼	57,2%	52,5%▼	53,4%	-2,9%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen		13,4%	13,0%	11,2%	12,3%	15,1%Δ	12,9%▼	+0,2%
Werk u weleens over?								
0 Nee		Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?						
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet		8,0%	6,9%	8,5%	8,7%	9,6%	8,7%	+0,3%
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen		30,8%	27,3%	43,7%▲	41,4%	43,3%	44,4%	+3,2%▲
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende		51,7%	54,1%	42,1%▼	41,6%	38,3%	40,0%	-3,0%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen		9,6%	11,7%	5,7%▼	8,2%▲	8,8%	7,0%	-0,5%▼
1 Ja (soms of regelmatig)		Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?						
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet		1,3%	1,4%	2,7%Δ	2,4%	2,5%	2,9%	+0,3%Δ
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen		17,7%	15,3%▼	28,2%▲	24,3%▼	26,2%Δ	27,0%	+2,2%▲
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende		66,7%	68,4%	58,3%▼	60,0%	57,3%▼	57,1%	-2,3%▼
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen		14,4%	14,9%	10,8%▼	13,4%Δ	14,1%	13,0%	-0,2%
Onderwijstype; alléén docenten								
1 PO-docenten		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		76,0%	80,4%▲	61,2%▼	65,0%Δ	61,0%▼	59,6%	-3,9%▼
2 VO-docenten		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		78,5%	80,1%	71,0%▼	73,1%	73,7%	72,9%	-1,3%▼
3 MBO-docenten		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		81,1%	72,6%▼	64,4%	69,8%	63,4%	64,0%	-3,1%▼
Geslacht								
1 Man		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		73,9%	76,7%	65,0%▼	67,5%	65,2%	64,9%	-2,2%▼
2 Vrouw		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		78,4%	81,3%Δ	65,1%▼	68,7%Δ	66,3%▼	65,0%	-3,1%▼
Leeftijd								
T/m 34		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		75,9%	81,0%▲	65,6%▼	69,2%Δ	67,8%	65,9%	-2,5%▼
35-49		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		79,1%	80,6%	65,1%▼	68,0%	65,6%	65,4%	-3,1%▼
50+		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		76,3%	78,5%	64,6%▼	67,9%Δ	64,7%▼	63,4%	-3,0%▼
Werkervaring								
1 Startend [<3 jaar in dienst]		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		69,7%	74,3%▲	57,8%▼	62,4%Δ	59,5%	60,1%	-2,5%▼
2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]		(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig						
· % Wel nodig		79,5%	81,9%Δ	67,5%▼	70,4%Δ	68,9%	66,9%▼	-2,8%▼

2.1		Jaar						Trend: B	Interactie ΔTrend: ΔB
		[▲ P: subgroep vs vorige subgroep]							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Deeltijd/ voltijd									
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig · % Wel nodig	71,7%	74,7%	56,8%▼	62,3%▲	54,9%▼	53,6%	-4,2%▼	-1,5%▼
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig · % Wel nodig	78,6%	81,5%Δ	65,8%▼	69,5%Δ	67,6%	66,7%	-2,7%▼	+0,3%
· 3 Voltijd (35+)	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig · % Wel nodig	78,6%	80,6%	68,1%▼	69,5%	67,6%	66,3%	-2,8%▼	+0,1%
Werkt u weleens over?									
· 0 Nee	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig · % Wel nodig	61,3%	65,8%Δ	47,8%▼	49,8%	47,1%	47,0%	-3,5%▼	-1,0%▼
· 1 Ja (soms of regelmatig)	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig · % Wel nodig	81,0%	83,4%Δ	69,2%▼	73,3%Δ	71,4%▼	70,1%	-2,5%▼	+1,0%Δ
Onderwijstype; alléén docenten									
· 1 PO-docenten	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	4,0%	3,6%	-0,3%	-1,0%
· 2 VO-docenten	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	7,9%	8,4%	+0,5%	+0,6%
· 3 MBO-docenten	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	8,6%	12,2%	+3,7%	+3,7%
Geslacht									
· 1 Man	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	6,0%	5,1%	-0,9%	-1,3%
· 2 Vrouw	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	5,5%	6,0%	+0,5%	+1,4%
Leeftijd									
· T/m 34	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	5,5%	5,3%	-0,2%	-0,4%
· 35-49	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	5,8%	5,2%	-0,6%	-1,1%
· 50+	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	5,8%	7,0%	+1,2%	+1,6%
Werkervaring									
· 1 Startend (<3 jaar in dienst)	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	6,2%	6,2%	+0,07%	+0,04%
· 2 Meer ervaren (≥3 jaar in dienst)	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	5,5%	5,6%	+0,02%	-0,07%
Deeltijd/ voltijd									
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	4,7%	3,4%	-1,3%	-1,7%
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	5,2%	6,3%	+1,1%	+2,0%
· 3 Voltijd (35+)	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	6,6%	5,9%	-0,8%	-1,4%
Werkt u weleens over?									
· 0 Nee	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	2,9%	3,6%	+0,8%	+0,8%
· 1 Ja (soms of regelmatig)	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	6,5%	6,5%	+0,02%	-0,7%
Onderwijstype; alléén docenten									
· 1 PO-docenten	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	12,3%	14,1%	+1,8%	-0,1%
· 2 VO-docenten	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	16,0%	17,7%	+1,7%	-0,2%
· 3 MBO-docenten	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	8,8%	12,7%	+3,8%	+2,1%
Geslacht									
· 1 Man	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	13,7%	16,1%	+2,4%	+0,8%
· 2 Vrouw	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	13,6%	15,2%	+1,6%	-0,8%
Leeftijd									
· T/m 34	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	14,3%	15,7%	+1,4%	-0,7%
· 35-49	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	13,7%	16,0%	+2,3%	+0,7%
· 50+	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	12,9%	14,6%	+1,7%	-0,1%
Werkervaring									
· 1 Startend (<3 jaar in dienst)	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	13,2%	17,1%▲	+3,9%▲	+2,9%
· 2 Meer ervaren (≥3 jaar in dienst)	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	13,9%	14,9%	+1,0%	-2,9%
Deeltijd/ voltijd									
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	10,8%	9,2%	-1,7%	-3,8%
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	12,9%	15,5%Δ	+2,5%Δ	+1,9%
· 3 Voltijd (35+)	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	16,1%	18,0%	+1,8%	+0,0%
Werkt u weleens over?									
· 0 Nee	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	10,8%	12,3%	+1,5%	-0,4%
· 1 Ja (soms of regelmatig)	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	14,6%	16,5%	+1,9%	+0,4%
Onderwijstype; alléén docenten									
· 1 PO-docenten	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	11,4%	14,4%Δ	8,3%▼	9,4%	--	--	-1,2%▼	-0,2%
· 2 VO-docenten	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	18,0%	21,4%Δ	16,0%▼	16,5%	--	--	-1,0%▼	+0,3%
· 3 MBO-docenten	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	21,7%	14,4%▼	11,8%	18,1%	--	--	-1,5%	-0,4%
Geslacht									
· 1 Man	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	15,6%	17,9%	12,3%▼	13,9%	--	--	-1,1%▼	+0,09%
· 2 Vrouw	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	13,9%	16,9%Δ	11,0%▼	11,9%	--	--	-1,2%▼	-0,08%

2.1		Jaar						Trend: B	ΔTrend: ΔB
		[▲ P: subgroep vs vorige subgroep]							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Leeftijd									
· T/m 34	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	12,3%	12,8%	8,4%▼	9,7%	--	--	-1,3%▼	-0,1%
· 35-49	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	14,5%	17,9%Δ	10,8%▼	11,3%	--	--	-1,6%▼	-0,7%
· 50+	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	16,1%	20,3%▲	14,5%▼	16,1%	--	--	-0,6%	+0,9%Δ
Werkervaring									
· 1 Startend [<3 jaar in dienst]	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	11,6%	13,5%	9,5%▼	10,6%	--	--	-0,7%	+0,5%
· 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	15,2%	18,5%Δ	12,0%▼	13,1%	--	--	-1,3%▼	-0,5%
Deeltijd/ voltijd									
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	12,8%	15,3%	9,4%▼	11,0%	--	--	-1,1%▼	+0,05%
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	14,6%	17,5%Δ	11,9%▼	12,4%	--	--	-1,2%▼	-0,1%
· 3 Voltijd (35+)	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	15,2%	17,0%	11,5%▼	13,4%	--	--	-1,1%▼	+0,07%
Werkt u weleens over?									
· 0 Nee	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	10,9%	13,1%	8,3%▼	9,3%	--	--	-0,9%▼	+0,2%
· 1 Ja (soms of regelmatig)	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	15,3%	18,1%Δ	12,2%▼	13,4%	--	--	-1,1%▼	-0,2%
Onderwijstype; alléén docenten									
· 1 PO-docenten	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	35,3%	42,3%▲	27,0%▼	27,9%	--	--	-3,7%▼	-1,3%▼
· 2 VO-docenten	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	38,2%	48,2%▲	33,4%▼	34,9%	--	--	-2,4%▼	+1,4%Δ
· 3 MBO-docenten	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	41,0%	45,8%	30,8%▼	34,3%	--	--	-3,6%▼	-0,4%
Geslacht									
· 1 Man	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	38,2%	45,3%▲	32,0%▼	31,9%	--	--	-3,2%▼	+0,05%
· 2 Vrouw	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	36,1%	44,6%▲	28,7%▼	30,5%	--	--	-3,2%▼	-0,05%
Leeftijd									
· T/m 34	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	35,9%	44,3%▲	25,8%▼	28,2%	--	--	-4,2%▼	-1,4%▼
· 35-49	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	36,1%	44,4%▲	29,4%▼	30,9%	--	--	-3,0%▼	+0,3%
· 50+	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	37,8%	45,5%▲	33,0%▼	33,3%	--	--	-2,5%▼	+1,0%
Werkervaring									
· 1 Startend [<3 jaar in dienst]	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	37,0%	43,6%▲	27,7%▼	30,0%	--	--	-3,7%▼	-0,7%
· 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	36,6%	45,5%▲	30,2%▼	31,3%	--	--	-3,0%▼	+0,7%
Deeltijd/ voltijd									
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	34,0%	38,7%Δ	25,6%▼	26,5%	--	--	-3,5%▼	-0,3%
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	36,8%	45,7%▲	29,1%▼	31,7%Δ	--	--	-3,2%▼	+0,09%
· 3 Voltijd (35+)	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	38,6%	47,1%▲	33,6%▼	31,9%	--	--	-3,3%▼	-0,1%
Werkt u weleens over?									
· 0 Nee	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	28,2%	34,2%▲	23,7%▼	22,6%	--	--	-2,7%▼	+0,5%
· 1 Ja (soms of regelmatig)	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	38,6%	47,4%▲	31,2%▼	33,1%Δ	--	--	-3,2%▼	-0,5%
Onderwijstype; alléén docenten									
· 1 PO-docenten	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	22,9%	--	20,9%▼	22,6%	22,0%	19,9%	-0,4%	-0,2%
· 2 VO-docenten	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	32,3%	--	27,9%▼	30,4%	31,8%	30,9%	-0,2%	+0,3%
· 3 MBO-docenten	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	37,9%	--	25,9%▼	29,4%	28,3%	38,1%	-0,7%	-0,4%
Geslacht									
· 1 Man	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	31,9%	--	26,7%▼	30,9%Δ	28,4%	28,2%	-0,6%	-0,4%
· 2 Vrouw	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	25,3%	--	22,6%▼	23,9%	25,1%	23,5%	-0,2%	+0,4%
Leeftijd									
· T/m 34	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	25,6%	--	20,1%▼	24,0%Δ	24,7%	23,9%	-0,2%	+0,2%
· 35-49	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	27,2%	--	23,6%▼	26,1%	26,2%	24,2%	-0,4%	-0,1%
· 50+	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	28,4%	--	27,1%	27,3%	27,6%	26,5%	-0,3%	-0,01%
Werkervaring									
· 1 Startend [<3 jaar in dienst]	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	22,0%	--	17,9%▼	21,1%Δ	22,5%	23,1%	+0,3%	+0,8%Δ
· 2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	28,8%	--	25,6%▼	27,5%	27,7%	25,3%	-0,5%▼	-0,8%▼
Deeltijd/ voltijd									
· 1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	21,9%	--	20,2%	20,6%	20,9%	15,6%	-0,8%▼	-0,5%
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	27,8%	--	23,6%▼	25,8%Δ	25,3%	26,2%	-0,3%	-0,06%
· 3 Voltijd (35+)	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	29,4%	--	26,5%	29,9%Δ	29,3%	25,6%	-0,4%	+0,0%
Werkt u weleens over?									
· 0 Nee	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	20,8%	--	18,1%	18,0%	17,8%	18,8%	-0,5%	-0,3%
· 1 Ja (soms of regelmatig)	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	28,7%	--	25,1%▼	28,1%Δ	28,5%	26,5%	-0,2%	+0,3%
Onderwijstype; alléén docenten									
· 1 PO-docenten	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	92,2%	91,4%	93,2%Δ	92,2%	93,8%Δ	93,6%	+0,4%Δ	-0,3%
· 2 VO-docenten	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	86,5%	86,7%	88,2%	87,8%	89,2%	89,5%	+0,6%Δ	+0,2%
· 3 MBO-docenten	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	78,2%	85,9%▲	90,9%	87,6%	89,3%	84,6%	+1,1%▲	+0,6%

2.1		Jaar						Trend: B	Interactie ΔTrend: ΔB
		[▲ P: subgroep vs vorige subgroep]							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Geslacht									
1 Man	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	87,2%	87,4%	89,7%Δ	89,7%	91,7%Δ	91,7%	+1,0%▲	+0,7%Δ
2 Vrouw	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	90,3%	90,1%	91,7%Δ	90,5%	91,9%Δ	91,8%	+0,3%Δ	-0,7%∇
Leeftijd									
T/m 34	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	91,0%	92,9%Δ	92,8%	91,8%	94,3%▲	92,5%∇	+0,3%Δ	-0,3%
35-49	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	90,3%	88,8%	91,6%Δ	91,2%	91,6%	93,0%	+0,6%Δ	+0,1%
50+	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	87,4%	86,7%	89,4%Δ	88,1%	89,7%	89,5%	+0,5%Δ	+0,06%
Werkervaring									
1 Startend [<3 jaar in dienst]	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	92,9%	92,6%	95,4%▲	93,5%∇	95,7%Δ	93,1%∇	+0,2%	-0,3%
2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	88,5%	88,3%	89,8%Δ	89,4%	90,3%	91,3%	+0,6%Δ	+0,3%
Deeltijd/ voltijd									
1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	90,5%	88,6%	93,8%▲	92,2%	94,8%▲	95,7%	+1,2%▲	+0,8%Δ
2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	89,3%	89,6%	90,6%	90,1%	91,5%Δ	91,1%	+0,4%Δ	-0,3%
3 Voltijd (35+)	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	89,1%	89,9%	90,9%	89,8%	91,3%	91,4%	+0,4%Δ	-0,1%
Werkt u weleens over?									
0 Nee	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	91,7%	91,2%	92,7%	91,9%	93,9%Δ	94,6%	+0,6%Δ	+0,2%
1 Ja (soms of regelmatig)	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	88,9%	88,9%	90,9%Δ	89,8%	91,3%Δ	90,9%	+0,5%Δ	-0,2%
Onderwijstype; alléén docenten									
1 PO-docenten	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,7%	98,6%	99,0%	98,7%	99,3%Δ	99,1%	+0,1%Δ	-0,06%
2 VO-docenten	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,4%	98,5%	98,5%	98,5%	99,1%Δ	99,2%	+0,2%Δ	+0,05%
3 MBO-docenten	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	95,9%	97,3%	98,4%	98,0%	97,4%	97,3%	+0,2%	+0,07%
Geslacht									
1 Man	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,0%	98,1%	98,5%	98,1%	99,1%Δ	99,2%	+0,3%Δ	+0,2%Δ
2 Vrouw	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,7%	98,6%	98,9%	98,8%	99,2%Δ	99,0%	+0,09%Δ	-0,2%∇
Leeftijd									
T/m 34	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,4%	98,8%	98,6%	98,6%	99,4%Δ	99,0%	+0,1%Δ	+0,0%
35-49	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,0%	98,5%	99,1%	98,9%	99,5%Δ	99,3%	+0,1%Δ	-0,01%
50+	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,1%	98,2%	98,7%	98,3%	98,7%	98,8%	+0,1%Δ	+0,0%
Werkervaring									
1 Startend [<3 jaar in dienst]	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,8%	97,9%	98,8%Δ	98,4%	99,4%Δ	98,6%∇	+0,09%	-0,07%
2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,4%	98,7%	98,8%	98,7%	99,1%Δ	99,3%	+0,2%Δ	+0,08%
Deeltijd/ voltijd									
1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,2%	98,8%	98,6%	98,1%	99,1%	99,4%	+0,2%Δ	+0,04%
2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,7%	98,3%	98,9%Δ	99,0%	99,3%	98,9%	+0,1%Δ	-0,03%
3 Voltijd (35+)	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,5%	98,7%	98,6%	98,1%	99,1%Δ	99,2%	+0,1%Δ	+0,0%
Werkt u weleens over?									
0 Nee	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,6%	98,6%	98,7%	97,8%	99,0%Δ	99,2%	+0,1%	-0,04%
1 Ja (soms of regelmatig)	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,5%	98,5%	98,8%	98,8%	99,3%Δ	99,1%	+0,2%Δ	+0,03%
Onderwijstype; alléén docenten									
1 PO-docenten	Burn-outklachten [% ja]	26,8%	27,8%	21,9%∇	21,9%	25,3%Δ	26,3%	-0,2%	-1,0%∇
2 VO-docenten	Burn-outklachten [% ja]	29,3%	31,3%	28,5%∇	29,2%	33,9%▲	33,1%	+0,8%Δ	+1,0%Δ
3 MBO-docenten	Burn-outklachten [% ja]	30,7%	28,6%	22,8%	22,6%	30,9%	30,6%	+0,2%	+0,02%
Geslacht									
1 Man	Burn-outklachten [% ja]	28,1%	30,1%	25,4%∇	25,2%	28,0%	27,5%	-0,3%	-0,6%∇
2 Vrouw	Burn-outklachten [% ja]	27,8%	28,9%	24,1%∇	24,6%	29,1%▲	29,7%	+0,3%Δ	+0,6%Δ
Leeftijd									
T/m 34	Burn-outklachten [% ja]	26,8%	29,0%	26,3%	26,8%	29,7%Δ	32,6%Δ	+0,9%Δ	+1,1%Δ
35-49	Burn-outklachten [% ja]	26,6%	28,4%	22,7%∇	22,9%	28,4%▲	26,8%	+0,09%	-0,1%
50+	Burn-outklachten [% ja]	30,2%	30,2%	24,7%∇	24,9%	28,3%Δ	28,2%	-0,5%∇	-0,9%∇
Werkervaring									
1 Startend [<3 jaar in dienst]	Burn-outklachten [% ja]	27,0%	30,5%Δ	25,2%∇	25,4%	29,7%Δ	31,2%	+0,6%Δ	+0,6%Δ
2 Meer ervaren [≥3 jaar in dienst]	Burn-outklachten [% ja]	28,2%	29,0%	24,2%∇	24,6%	28,6%Δ	28,2%	-0,02%	-0,6%∇
Deeltijd/ voltijd									
1 Kleine deeltijd (≤19 uur)	Burn-outklachten [% ja]	24,4%	26,2%	22,0%∇	20,8%	21,3%	21,5%	-0,9%∇	-1,1%∇
2 Grote deeltijd (20-34 uur)	Burn-outklachten [% ja]	28,9%	30,6%	24,4%∇	25,1%	29,3%Δ	30,8%	+0,2%	+0,2%
3 Voltijd (35+)	Burn-outklachten [% ja]	28,6%	28,2%	26,3%	26,3%	30,9%▲	29,0%	+0,3%	+0,3%
Werkt u weleens over?									
0 Nee	Burn-outklachten [% ja]	17,5%	18,4%	13,6%∇	14,4%	17,7%Δ	16,8%	-0,09%	-0,5%
1 Ja (soms of regelmatig)	Burn-outklachten [% ja]	30,5%	31,8%	27,1%∇	27,8%	31,9%Δ	32,7%	+0,4%Δ	+0,5%

▲ en ∇: p<0,05 en Cohen's d≥0,10. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,10. Trendanalyse: B = ONgestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = Gemiddelde stijging/daling per interval. Interactie: Trend in deze subgroep ten opzichte van de (gemiddelde) trend in de andere subgroep(en).

Tabel 2.2a. Trends in de werkdruk onder de verschillende functiegroepen, PO/VO/MBO SAMENGENOMEN; NEA2018 t/m 2023.

Trendanalyse: B = ONgestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = Gemiddelde stijging/daling per interval.

Interactie: Trend in deze subgroep ten opzichte van de (gemiddelde) trend in de andere subgroep(en).

Bij trendanalyse geldt: Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,10 (in plaats van Cohen's d<0,20 zoals in de voorgaande Tabellen).

2.2a		Jaar							Trend: B	ΔTrend: ΔB
		[▲∇: subgroep vs vorige subgroep]								
		2018	2019	2020	2021	2022	2023			
<i>Proportionele-N:</i>		8.927	8.696	8.330	7.482	9.688	9.794	52.917	52.917	
<i>%:</i>		16,9%	16,4%	15,7%	14,1%	18,3%	18,5%	100%	100%	
<i>ONgewogen-N:</i>		8.928	8.749	8.350	7.518	9.711	9.846	53.102	53.102	
Functie										
1 Management	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	12,7%	15,6%	11,5%	17,9%▲	12,3%▼	13,2%	-0,05%	+1,2%	
2 Docenten	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	42,8%	45,6%Δ	37,7%▼	38,7%	38,4%	37,7%	-1,3%∇	-1,0%∇	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	16,1%	16,2%	14,7%	14,7%	16,0%	14,0%	-0,3%	+0,9%Δ	
Functie										
1 Management	Autonomie [% regelmatig]	83,5%	81,9%	83,2%	77,6%	81,8%	80,7%	-0,5%	-0,5%	
2 Docenten	Autonomie [% regelmatig]	25,6%	23,8%∇	26,6%Δ	24,8%∇	25,3%	25,0%	-0,01%	+0,8%Δ	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Autonomie [% regelmatig]	55,3%	54,3%	56,9%	54,4%	52,6%	52,1%	-0,7%∇	-0,7%∇	
Functie										
1 Management	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	62,9%	61,8%	62,7%	64,2%	62,7%	55,6%	-1,0%	+0,7%	
2 Docenten	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	53,6%	56,3%Δ	47,9%▼	48,7%	47,6%	47,0%	-1,7%▼	-0,2%	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	33,9%	34,1%	31,9%	31,8%	29,5%	27,1%	-1,4%▼	+0,2%	
Functie										
1 Management	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	22,4%	24,6%	19,9%	19,1%	15,9%	14,4%	-1,8%▼	-1,0%	
2 Docenten	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	28,6%	29,9%	25,1%▼	26,0%	24,5%	25,8%	-0,9%∇	-0,3%	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	11,5%	11,6%	10,6%	11,5%	9,1%∇	9,9%	-0,4%∇	+0,6%	
Functie										
1 Management	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	93,8%	95,7%	97,2%	97,0%	97,9%	94,0%	+0,3%	+0,6%	
2 Docenten	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,2%	95,2%	93,7%∇	92,9%	94,5%Δ	93,8%	-0,3%∇	-0,3%	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	76,6%	76,9%	79,8%Δ	78,0%	77,6%	75,4%	-0,04%	+0,3%	
Functie										
1 Management	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?									
	· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	3,9%	2,0%	3,7%	3,2%	3,0%	5,8%	+0,3%	-0,2%	
	· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,4%	38,7%	48,6%▲	45,5%	44,4%	43,8%	+1,6%▲	-0,8%	
	· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	52,6%	49,3%	41,1%▼	43,2%	42,8%	40,6%	-2,2%▼	+0,4%	
	· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	8,2%	10,0%	6,6%	8,0%	9,8%	9,7%	+0,3%	+0,5%	
2 Docenten	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?									
	· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	2,6%	2,4%	3,8%Δ	3,7%	4,0%	4,2%	+0,4%Δ	-0,3%∇	
	· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	20,2%	17,6%∇	31,2%▲	28,0%∇	30,0%Δ	30,9%	+2,5%▲	+0,8%Δ	
	· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	63,8%	65,8%Δ	55,2%▼	56,1%	53,1%∇	53,3%	-2,5%▼	-0,3%	
	· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	13,4%	14,2%	9,8%▼	12,2%Δ	12,9%	11,7%∇	-0,3%∇	-0,2%	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?									
	· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	13,7%	13,8%	13,1%	13,8%	15,9%	16,9%	+0,7%Δ	+0,3%Δ	
	· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,6%	33,5%∇	44,6%▲	41,1%∇	42,7%	44,2%	+1,8%▲	-0,7%∇	
	· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	40,0%	42,2%	35,1%▼	35,4%	31,5%∇	30,6%	-2,3%▼	+0,3%	
	· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	9,7%	10,4%	7,2%▼	9,7%Δ	9,9%	8,4%	-0,2%	+0,1%	
Functie										
1 Management	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig · % Wel nodig	60,7%	59,3%	47,7%▼	51,2%	52,6%	50,4%	-1,9%▼	+1,0%	
2 Docenten	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig · % Wel nodig	77,2%	80,0%Δ	65,0%▼	68,4%Δ	66,0%∇	64,9%	-2,8%▼	-0,5%	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig · % Wel nodig	49,7%	52,7%	42,3%▼	45,1%	41,4%∇	39,0%	-2,4%▼	+0,4%	
Functie										
1 Management	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	6,0%	7,9%	+1,8%	+1,8%	
2 Docenten	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	5,7%	5,8%	+0,07%	-0,3%	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	4,7%	4,8%	+0,05%	-0,1%	
Functie										
1 Management	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	27,2%	24,5%	-2,7%	-4,0%	
2 Docenten	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	13,7%	15,5%Δ	+1,8%Δ	+1,9%	
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	11,0%	10,9%	-0,2%	-1,9%	

2.2a		Jaar [▲▼: subgroep vs vorige subgroep]						Trend: B	Interactie ΔTrend: ΔB
		2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Functie									
1 Management	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	16,7%	19,1%	15,6%	12,0%	--	--	-1,7%	-0,3%
2 Docenten	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	14,4%	17,2%Δ	11,4%▼	12,4%	--	--	-1,2%∇	+0,7%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	16,2%	17,6%	11,8%▼	12,1%	--	--	-1,8%▼	-0,7%
Functie									
1 Management	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	48,1%	57,1%▲	42,5%▼	42,2%	--	--	-3,0%▼	-0,05%
2 Docenten	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	36,7%	44,8%▲	29,6%▼	30,9%	--	--	-3,2%▼	-1,0%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	26,0%	34,2%▲	22,9%▼	22,9%	--	--	-2,0%▼	+1,2%Δ
Functie									
1 Management	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	42,7%	--	39,2%	35,8%	39,4%	37,0%	-1,2%	-0,8%
2 Docenten	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	27,1%	--	23,7%∇	25,9%Δ	26,1%	24,8%	-0,3%∇	+0,3%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	26,1%	--	22,7%∇	26,2%Δ	25,6%	21,9%∇	-0,4%	-0,08%
Functie									
1 Management	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	91,6%	91,6%	93,0%	93,8%	93,7%	94,6%	+0,6%	+0,04%
2 Docenten	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	89,5%	89,3%	91,2%Δ	90,3%	91,9%Δ	91,8%	+0,5%Δ	-0,2%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	88,1%	89,0%	90,8%	90,6%	92,5%Δ	91,5%	+0,8%Δ	+0,2%
Functie									
1 Management	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,4%	97,4%▼	99,4%	99,0%	99,9%	99,7%	+0,2%	+0,03%
2 Docenten	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,5%	98,5%	98,8%	98,6%	99,2%Δ	99,1%	+0,1%Δ	-0,2%∇
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	97,3%	96,8%	98,1%Δ	97,5%	98,7%Δ	98,5%	+0,3%Δ	+0,2%Δ
Functie									
1 Management	Burn-outklachten [% ja]	15,2%	20,6%	13,4%▼	15,0%	22,1%▲	15,9%▼	+0,3%	+0,1%
2 Docenten	Burn-outklachten [% ja]	27,9%	29,2%	24,5%▼	24,8%	28,8%Δ	29,1%	+0,2%	-0,3%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Burn-outklachten [% ja]	14,6%	16,0%	14,9%	17,3%Δ	18,6%	15,8%∇	+0,4%Δ	+0,3%

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,10. Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,10. Trendanalyse: B = ONgestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = Gemiddelde stijging/daling per interval. Interactie: Trend in deze subgroep ten opzichte van de (gemiddelde) trend in de andere subgroep(en).

Tabel 2.2b. Trends in de werkdruk onder de verschillende functiegroepen NAAR PO/VO/MBO; NEA2018 t/m 2023.
Trendanalyse: B = ONgestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = Gemiddelde stijging/daling per interval.
Bij trendanalyse geldt: Δ en ∇: p<0,05 maar Cohen's d<0,10 (in plaats van Cohen's d<0,20 zoals in de voorgaande Tabellen).

2.2b		Onderwijstype																				
		Primair onderwijs-totaal [56,4%]							Voortgezet onderwijs-totaal [39,6%]							MBO-totaal [4,0%]						
		Jaar							Jaar							Jaar						
		[Δ ∇: subgroep vs vorige subgroep]							[Δ ∇: subgroep vs vorige subgroep]							[Δ ∇: subgroep vs vorige subgroep]						
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B
Proportionele-N: %:		4.951	4.828	4.725	4.284	5.528	5.524	29.840	3.600	3.488	3.255	2.914	3.803	3.894	20.954	377	381	351	283	358	377	2.127
ONGewogen-N:		4.380	4.179	4.046	3.540	4.936	5.084	26.165	4.171	4.139	3.935	3.660	4.394	4.335	24.634	378	431	371	318	383	427	2.308
Functie																						
1 Management	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	13,7%	17,7%	12,6%	19,5%	14,1%	16,3%	+0,3%	10,6%	12,7%	10,0%	16,4%	9,3%	9,8%	-0,3%	#	#	#	#	#	#	-2,3%
2 Docenten	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	46,8%	50,3%Δ	39,5%∇	40,8%	40,0%	39,3%	-1,9%∇	37,6%	40,1%	35,8%∇	36,1%	36,8%	35,9%	-0,5%∇	35,7%	29,7%	29,2%	34,6%	28,2%	28,9%	-1,0%
3 Onder-wijsondersteunend en overig personeel	'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	19,2%	18,0%	16,7%	15,6%	18,4%	16,7%	-0,3%	12,9%	14,7%	12,8%	13,0%	14,0%	11,6%	-0,3%	13,2%	12,3%	10,5%	16,5%	5,8%∇	8,4%	-1,1%
Functie																						
1 Management	Autonomie [% regelmatig]	81,9%	78,8%	80,5%	75,3%	79,0%	78,1%	-0,7%	86,5%	86,5%	86,6%	79,9%	86,6%	83,8%	-0,5%	#	#	#	#	#	#	+0,4%
2 Docenten	Autonomie [% regelmatig]	24,4%	22,5%	26,6%Δ	24,8%	23,7%	23,9%	-0,03%	27,1%	25,4%	26,2%	24,8%	26,9%	26,1%	-0,04%	28,2%	28,0%	31,3%	25,5%	34,7%	31,4%	+0,9%
3 Onder-wijsondersteunend en overig personeel	Autonomie [% regelmatig]	48,4%	47,6%	48,8%	47,0%	46,3%	45,6%	-0,6%	61,6%	60,0%	64,9%▲	63,2%	59,2%	58,3%	-0,7%	68,0%	67,8%	68,6%	67,0%	65,5%	65,2%	-0,6%
Functie																						
1 Management	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	63,8%	62,7%	62,4%	60,6%	62,3%	57,4%	-1,0%	59,5%	59,7%	64,9%	71,3%	64,9%	52,0%∇	-0,7%	#	#	#	#	#	#	-3,3%
2 Docenten	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	58,0%	61,8%Δ	50,5%∇	51,0%	48,7%	48,8%	-2,4%∇	48,3%	50,2%	44,9%∇	45,6%	46,6%	45,2%	-0,7%∇	41,9%	38,0%	37,0%	45,1%	39,0%	36,5%	-0,5%
3 Onder-wijsondersteunend en overig personeel	Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	36,3%	35,5%	31,7%	31,3%	30,8%	28,7%	-1,5%∇	31,1%	32,8%	32,5%	31,7%	28,7%	25,3%	-1,3%∇	34,0%	32,2%	29,1%	36,5%	21,6%∇	26,8%	-1,7%
Functie																						
1 Management	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	26,4%	25,5%	22,4%	19,0%	19,0%	11,0%	-2,8%∇	17,7%	23,4%	16,2%	20,9%	#	18,4%	-0,6%	#	#	#	#	#	#	+2,5%
2 Docenten	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	28,4%	30,2%	22,9%∇	24,8%	22,3%∇	23,8%	-1,4%∇	29,4%	30,6%	28,6%	28,2%	28,2%	29,8%	-0,2%	22,3%	15,7%	24,0%▲	20,1%	18,6%	13,2%	-0,9%
3 Onder-wijsondersteunend en overig personeel	Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	13,1%	12,7%	10,1%	12,9%Δ	9,6%∇	11,6%	-0,4%	10,5%	11,1%	11,5%	9,2%	8,2%	8,8%	-0,5%	6,7%	6,0%	9,5%	13,0%	#	#	+0,07%
Functie																						
1 Management	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,6%	96,9%	97,4%	98,6%	98,0%	94,3%	+0,09%	90,0%	94,0%	97,7%	94,5%	#	92,8%	+0,7%	#	#	#	#	#	#	+0,3%
2 Docenten	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	95,6%	94,9%	93,8%	92,1%∇	94,5%Δ	93,9%	-0,4%∇	94,8%	95,5%	93,4%∇	94,3%	94,6%	93,7%	-0,2%	93,5%	96,1%	93,7%	91,6%	91,6%	93,2%	-0,5%
3 Onder-wijsondersteunend en overig personeel	Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	76,2%	76,7%	80,3%Δ	80,3%	78,6%	78,4%	+0,6%	75,6%	76,4%	79,1%	73,8%∇	76,3%	71,8%	-0,6%	84,8%	80,9%	79,9%	85,3%	#	#	-1,4%

2.2b		Onderwijstype																				
		Primair onderwijs-totaal [56,4%]							Voortgezet onderwijs-totaal [39,6%]							MBO-totaal [4,0%]						
		Jaar [▲▼: subgroep vs vorige subgroep]							Jaar [▲▼: subgroep vs vorige subgroep]							Jaar [▲▼: subgroep vs vorige subgroep]						
Functie		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B
1 Management	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?																					
	· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	1,9%	0,6%	4,7%▲	3,7%	2,4%	5,8%	+0,7%▲	8,0%	3,8%	2,8%	1,9%	2,7%	5,4%	-0,5%	#	#	#	#	#	#	+2,2%
	· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,6%	36,2%	50,3%▲	46,7%	45,4%	40,6%	+1,2%	36,3%	42,3%	46,9%	43,8%	43,5%	50,5%	+2,1%▲	#	#	#	#	#	#	+2,1%
	· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	55,4%	54,0%	36,9%▼	41,0%	42,8%	41,4%	-2,8%▼	44,8%	42,1%	44,9%	47,3%	43,9%	39,2%	-0,7%	#	#	#	#	#	#	-5,6%
	· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	6,1%	9,2%	8,1%	8,6%	9,4%	12,2%	+0,9%▲	10,9%	11,8%	5,4%	7,0%	9,9%	4,9%	-1,0%	#	#	#	#	#	#	+1,2%
2 Docenten	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?																					
	· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	1,9%	1,7%	3,6%▲	3,8%	4,5%	4,5%	+0,6%▲	3,2%	3,2%	4,1%	3,5%	3,2%	3,6%	+0,04%	6,2%	4,7%	3,6%	4,6%	5,3%	5,6%	+0,0%
	· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	22,0%	17,9%▼	35,2%▲	31,2%▼	34,5%Δ	36,0%	+3,3%▲	18,3%	16,7%	25,0%▲	23,4%	23,1%	23,4%	+1,2%▲	12,7%	22,7%▲	31,9%▲	25,6%	31,3%	30,3%	+3,1%▲
	· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	67,0%	69,9%Δ	54,5%▼	55,8%	51,6%▼	49,3%▼	-4,0%▼	59,5%	60,8%	56,5%▼	56,5%	56,3%	59,6%Δ	-0,4%	59,6%	53,5%	54,1%	56,5%	43,2%▼	46,4%	-2,7%▼
	· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	9,0%	10,5%Δ	6,7%▼	9,2%Δ	9,5%	10,2%	+0,2%	19,0%	19,3%	14,5%▼	16,5%	17,4%	13,3%▼	-0,9%▼	21,5%	19,1%	10,4%▼	13,2%	20,2%	17,6%	-0,4%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?																					
	· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	11,7%	13,1%	11,0%	13,2%	15,4%	16,5%	+1,0%Δ	16,4%	14,5%	15,0%	15,4%	16,5%	18,0%	+0,4%	12,2%	14,4%	17,3%	9,0%	15,6%	11,6%	-0,2%
	· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,7%	31,5%▼	46,5%▲	43,3%	43,4%	45,6%	+2,2%▲	36,7%	34,6%	43,0%▲	38,4%	41,7%	41,9%	+1,2%Δ	34,6%	41,3%	39,2%	38,7%	43,1%	47,6%	+2,0%▲
	· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	43,4%	46,1%	37,1%▼	34,9%	33,6%	31,3%	-2,8%▼	35,7%	39,2%	32,6%▼	34,8%	29,4%▼	29,8%	-1,6%▼	40,2%	33,1%	35,8%	44,0%	25,5%▼	29,9%	-1,9%▼
	· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	8,1%	9,3%	5,3%▼	8,6%▲	7,5%	6,5%	-0,3%	11,1%	11,7%	9,4%	11,4%	12,4%	10,3%	-0,01%	13,0%	11,2%	7,7%	8,2%	15,8%	11,0%	+0,1%
1 Management	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig																					
	· % Wel nodig	61,5%	63,1%	45,0%▼	49,6%	52,2%	53,6%	-1,9%▼	55,7%	53,9%	50,3%	54,3%	53,8%	44,1%	-1,6%	#	#	#	#	#	#	-4,4%
2 Docenten	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig																					
	· % Wel nodig	76,0%	80,4%▲	61,2%▼	65,0%Δ	61,0%▼	59,6%	-3,9%▼	78,5%	80,1%	71,0%▼	73,1%	73,7%	72,9%	-1,3%▼	81,1%	72,6%▼	64,4%	69,7%	63,4%	64,0%	-3,1%▼
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig																					
	· % Wel nodig	51,6%	55,4%	42,5%▼	43,5%	41,1%	37,9%	-3,1%▼	46,9%	50,9%	42,0%▼	46,2%	41,8%	40,1%	-1,7%▼	53,2%	44,3%	43,5%	52,3%	41,3%	40,9%	-1,8%
1 Management	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]																					
		--	--	--	--	3,0%	6,6%	+3,6%	--	--	--	--	#	9,3%	-3,3%	--	--	--	--	#	#	+13,2%
2 Docenten	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]																					
		--	--	--	--	4,0%	3,6%	-0,3%	--	--	--	--	7,9%	8,4%	+0,5%	--	--	--	--	8,6%	12,2%	+3,7%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]																					
		--	--	--	--	3,6%	3,3%	-0,3%	--	--	--	--	6,2%	7,0%	+0,8%	--	--	--	--	#	#	-1,8%

2.2b		Onderwijstype																				
		Primair onderwijs-totaal [56,4%]							Voortgezet onderwijs-totaal [39,6%]							MBO-totaal [4,0%]						
Functie		Jaar [▲▼: subgroep vs vorige subgroep]							Jaar [▲▼: subgroep vs vorige subgroep]							Jaar [▲▼: subgroep vs vorige subgroep]						
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B
1 Management	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	30,7%	27,0%	-3,7%	--	--	--	--	#	20,6%	-1,6%	--	--	--	--	#	#	+11,3%
2 Docenten	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	12,3%	14,1%	+1,8%	--	--	--	--	16,0%	17,7%	+1,7%	--	--	--	--	8,8%	12,6%	+3,8%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	12,2%	12,3%	+0,1%	--	--	--	--	9,6%	9,5%	-0,1%	--	--	--	--	#	#	-3,3%
1 Management	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	14,1%	15,5%	12,0%	9,5%	--	--	-1,7%	19,3%	25,6%	19,6%	17,0%	--	--	-1,1%	#	#	#	#	--	--	-6,8%
2 Docenten	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	11,4%	14,4%Δ	8,3%▼	9,4%	--	--	-1,2%▼	18,0%	21,4%Δ	16,0%▼	16,4%	--	--	-1,0%▼	21,7%	14,4%▼	11,8%	18,1%	--	--	-1,5%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	14,0%	13,4%	8,9%▼	9,2%	--	--	-1,9%▼	18,9%	22,1%	14,4%▼	15,3%	--	--	-1,9%▼	16,3%	21,1%	17,4%	18,7%	--	--	+0,4%
1 Management	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	53,9%	62,2%	45,3%▼	41,3%	--	--	-5,2%▼	38,4%	49,1%	41,4%	44,2%	--	--	+1,1%	#	#	#	#	--	--	-4,1%
2 Docenten	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	35,3%	42,3%▲	27,0%▼	27,9%	--	--	-3,7%▼	38,2%	48,2%▲	33,4%▼	34,9%	--	--	-2,4%▼	41,0%	45,8%	30,8%▼	34,3%	--	--	-3,6%▼
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	27,8%	36,3%▲	23,4%▼	23,2%	--	--	-2,7%▼	23,8%	33,2%▲	24,2%▼	22,7%	--	--	-1,1%	26,3%	25,2%	11,0%▼	21,9%▲	--	--	-3,2%▼
1 Management	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	39,7%	--	31,7%	34,0%	34,1%	29,5%	-1,7%	47,6%	--	49,4%	38,5%	#	50,0%	-0,1%	#	--	#	#	#	#	-2,2%
2 Docenten	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	22,8%	--	20,9%▼	22,6%	22,0%	19,9%	-0,4%	32,3%	--	27,9%▼	30,4%	31,8%	30,9%	-0,2%	37,8%	--	25,9%▼	29,4%	28,2%	38,1%	-0,7%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	23,4%	--	18,4%▼	23,1%▲	22,9%	18,0%▼	-0,5%	28,2%	--	27,4%	30,1%	29,0%	26,3%	-0,07%	33,1%	--	27,0%	29,6%	#	#	-1,4%
1 Management	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	94,7%	92,1%	94,9%	93,3%	92,7%	95,8%	+0,2%	87,7%	89,8%	90,7%	93,9%	95,9%	92,9%	+1,3%▲	#	#	#	#	#	#	+1,7%
2 Docenten	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	92,2%	91,4%	93,2%Δ	92,2%	93,8%Δ	93,6%	+0,4%Δ	86,5%	86,7%	88,2%	87,8%	89,2%	89,5%	+0,6%Δ	78,2%	85,9%▲	90,9%	87,6%	89,3%	84,6%	+1,1%▲
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	91,0%	92,2%	93,1%	91,7%	93,7%	93,4%	+0,4%Δ	86,4%	85,9%	88,2%	89,9%	91,1%	89,1%	+0,9%Δ	77,2%	85,3%	89,0%	84,5%	89,8%	91,7%	+2,4%▲
1 Management	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	99,6%	97,2%▼	99,5%	98,9%	99,8%	99,8%	+0,2%	99,0%	97,6%	99,1%	98,9%	100%	99,4%	+0,3%	#	#	#	#	#	#	--
2 Docenten	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	98,7%	98,6%	99,0%	98,7%	99,3%Δ	99,1%	+0,1%Δ	98,4%	98,5%	98,5%	98,5%	99,1%Δ	99,2%	+0,2%Δ	95,9%	97,2%	98,4%	98,0%	97,4%	97,3%	+0,2%
3 Onderwijsondersteunend en overig personeel	Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	97,8%	98,0%	98,0%	97,1%	99,2%▲	98,8%	+0,2%Δ	96,5%	95,8%	98,2%▲	98,2%	98,2%	98,2%	+0,4%Δ	98,5%	94,3%	98,3%	96,4%	98,4%	97,8%	+0,2%

2.2b	Onderwijstype																					
	Primair onderwijs-totaal [56,4%]							Voortgezet onderwijs-totaal [39,6%]							MBO-totaal [4,0%]							
	Jaar							Jaar							Jaar							
	[▲▼: subgroep vs vorige subgroep]							[▲▼: subgroep vs vorige subgroep]							[▲▼: subgroep vs vorige subgroep]							
2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B		
1 Management	Burn-outklachten [% ja]	17,9%	20,0%	12,7%	13,2%	24,2%▲	13,3%▼	-0,3%	12,0%	22,2%▲	16,0%	18,3%	19,8%	18,2%	+0,8%	#	#	#	#	#	#	+4,7%▲
2 Docenten	Burn-outklachten [% ja]	26,8%	27,8%	21,9%▼	21,9%	25,3%Δ	26,3%	-0,2%	29,3%	31,3%	28,5%▽	29,2%	33,9%▲	33,1%	+0,8%Δ	30,7%	28,6%	22,8%	22,6%	30,9%	30,6%	+0,2%
3 Onder- wijsondersteunend en overig personeel	Burn-outklachten [% ja]	14,1%	15,5%	14,3%	18,4%▲	18,8%	15,0%▼	+0,5%	14,7%	16,8%	15,7%	15,2%	18,9%	16,4%	+0,4%	17,3%	14,5%	14,8%	20,5%	15,0%	18,8%	+0,4%

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,10. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,10. #: ONgewogen-N < 100. Trendanalyse: B = ONgestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = Gemiddelde stijging/daling per interval.

Tabel 3 Werkdruk MBO docenten en werknemers in Nederland die niet in het onderwijs werkzaam zijn (NEA 2022). Deze cijfers zijn bedoeld als referentiewaarde voor Figuur 3.1.3 en Figuur 3.1.4, waarin gegevens worden gepresenteerd die afkomstig zijn uit 2022.

	MBO-docenten	Rest Nederland (niet-onderwijs)
· <i>Proportionele-N:</i>	214	50.035
· <i>ONgewogen-N:</i>	234	50.075
Geslacht		
· 1 Man	51,6%	52,6%
· 2 Vrouw	48,4%	47,4%
Leeftijd		
· T/m 34	23,4%	38,2%
· 35-49	39,1%	28,3%
· 50+	37,5%	33,6%
Werkervaring		
· 1 Startend [≤ 3 jaar in dienst]	30,1%	37,7%
· 2 Meer ervaren [≥ 3 jaar in dienst]	69,9%	62,3%
Deeltijd/ voltijd		
· 1 Kleine deeltijd (≤ 19 uur)	8,4%	16,2%
· 2 Grote deeltijd (20-34 uur)	51,2%	33,6%
· 3 Voltijd (35+)	40,3%	50,3%
Werkt u weleens over? [% ja (soms of regelmatig)]	70,8%	72,0%
Balans taakeisen/ autonomie		
· 1 Hoge taakeisen - hoge autonomie	11,1%	17,3%
· 2 Hoge taakeisen - lage autonomie	28,2%	15,9%
· 3 Lage taakeisen - hoge autonomie	23,6%	41,0%
· 4 Lage taakeisen - lage autonomie	37,1%	25,8%
'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	28,2%	15,9%
Autonomie [% regelmatig]	34,7%	58,3%
Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	39,0%	33,2%
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	18,6%	7,9%
Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	91,6%	75,5%
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	5,3%	20,3%
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	31,3%	39,4%
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	43,2%	29,7%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	20,2%	10,6%
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig		
· % Wel nodig	63,4%	40,3%
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	8,6%	6,5%
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	8,8%	11,1%
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	28,2%	26,2%
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	89,3%	89,2%
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	97,4%	97,8%
Burn-outklachten [% ja]	30,9%	19,8%

Tabel 4. Trends in de werkdruk onder werknemers in Nederland die niet in het onderwijs werkzaam zijn; NEA2018 t/m 2023.

4	Jaar						
	[▲ ▼: subgroep vs vorige subgroep]						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Trend: B(p)
Proportionale-N:	52.388	48.450	48.482	41.095	49.989	50.686	291.090
ONgewogen-N:	52.533	48.338	48.410	41.040	50.031	50.628	290.980
'High strain jobs': hoge taakeisen, lage autonomie [% ja]	18,0%	17,4%▼	14,6%▼	17,1%Δ	15,8%▼	14,5%▼	-0,6%▼
Autonomie [% regelmatig]	56,6%	57,6%Δ	59,4%Δ	58,0%▼	58,4%	59,6%Δ	+0,5%Δ
Kwantitatieve taakeisen (werkdruk) [% vaak of altijd]	37,7%	36,9%▼	33,3%▼	36,0%Δ	33,1%▼	31,1%▼	-1,2%▼
Emotioneel zwaar werk [% vaak of altijd]	9,9%	10,2%	9,6%▼	10,7%Δ	7,8%▼	8,2%	-0,3%▼
Moelijkheidsgraad [% vaak of altijd]	75,6%	75,5%	75,2%	75,1%	75,4%	73,7%▼	-0,3%▼
Vindt u het nodig dat uw werkgever (extra) maatregelen neemt als het gaat om werkdruk en werkstress?							
1 Niet nodig, want het speelt hier niet	20,9%	20,4%	22,6%Δ	21,0%▼	20,4%▼	21,4%Δ	+0,03%
2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,6%	36,9%Δ	42,3%▲	38,1%▼	39,4%Δ	41,3%Δ	+0,9%Δ
3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	32,3%	31,3%▼	27,0%▼	30,7%Δ	29,6%▼	27,5%▼	-0,7%▼
4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	11,3%	11,3%	8,1%▼	10,2%Δ	10,6%Δ	9,8%▼	-0,2%▼
(Extra) maatregelen werkdruk en werkstress nodig % Wel nodig	43,6%	42,6%▼	35,1%▼	40,9%▲	40,2%	37,2%▼	-1,0%▼
Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden [% ja]	--	--	--	--	6,5%	7,0%Δ	+0,5%Δ
Ongewenst gedrag door anderen [% ja]	--	--	--	--	11,1%	11,0%	-0,1%
Intern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	15,7%	19,4%Δ	12,7%▼	13,3%Δ	--	--	-1,3%▼
Extern ongewenst gedrag [% enkele keer t/m zeer vaak]	22,7%	28,5%▲	21,4%▼	22,7%Δ	--	--	-0,6%▼
Kort- en/of langdurig conflict met collega's, leidinggevende en/of werkgever [% ja]	30,3%	--	25,9%▼	28,0%Δ	26,2%▼	26,5%	-0,8%▼
Sociale steun leidinggevende [% vaak of altijd]	85,5%	85,8%	88,2%Δ	87,3%▼	89,2%Δ	90,0%Δ	+0,9%Δ
Sociale steun collega's [% vaak of altijd]	96,2%	96,0%	96,6%Δ	96,5%	97,8%Δ	97,7%	+0,4%Δ
Burn-outklachten [% ja]	16,8%	16,5%	15,4%▼	17,0%Δ	19,7%Δ	18,6%▼	+0,6%Δ

▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,10. Δ en ▼: p<0,05 maar Cohen's d<0,10. Trendanalyse: B = ONgestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt = Gemiddelde stijging/daling per interval.

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl

TNO innovation
for life