

WERKDRUK IN HET ONDERWIJS

2 mei 2019 >

TNO innovation
for life

> Rapportage voor
Ministerie van OCW

WERKDruk IN HET ONDERWIJS

Rapport voor	Ministerie van OCW
Datum	2 mei 2019
Auteurs	Lisa Hummel, Wendela Hoofman, Roos Schelvis
Projectnummer	060.36174/01.01
Rapportnummer	TNO 2019 R10679
Contact TNO	Wendela Hoofman
Telefoon	06 4684 7251
E-mail	Wendela.hoofman@tno.nl

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	5
1 Inleiding.....	7
2 Het onderzoek.....	8
2.1 Fase 1.....	8
2.2 Fase 2.....	11
3 Technische toelichting bij de analyses.....	12
3.1 Bronnen.....	12
3.2 Sectorindeling.....	12
3.3 Statistische analyses.....	13
4 Resultaten fase 1.....	14
4.1 Zijn er verschillen in werkdrukindicatoren tussen de sector onderwijs en het Nederlands gemiddelde?.....	14
4.2 Zijn er verschillen in werkdrukindicatoren tussen het po, vo, mbo en de overige sectoren in het onderwijs?.....	17
4.3 Zijn er verschillen in werkdruk indicatoren tussen de sector onderwijs en de sector zorg en welzijn?.....	20
4.4 Klankbordgroep bijeenkomst.....	21
5 Resultaten fase 2.....	23
5.1 Identificatie risicogroepen.....	23
5.2 Contractomvang en overwerk.....	24
5.3 Ervaring.....	31
5.4 Schoolgrootte.....	35
5.5 Verbanden tussen factoren.....	38
6 Conclusie.....	50
A Bijlage Verslag Klankbordgroep bijeenkomst.....	54
B Bijlage Niet getoetste hypothesen.....	59
C Bijlage Aanvullende tabellen persoonskenmerken.....	61
D Bijlage Aanvullende tabellen persoonskenmerken.....	65
E Bijlage Uitgebreide tabellen hypothese 1.....	68



Samenvatting

Werkdruk in het onderwijs is een probleem dat al decennia lang op de agenda staat. Het ministerie van OCW heeft TNO gevraagd een kwantitatief beeld te schetsen van de (ontwikkelingen in) werkdruk en werkdruk gerelateerde factoren en op zoek te gaan naar mogelijke verklaringen. TNO heeft hiervoor analyses op bestaande data (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)) gecombineerd met stakeholders bijeenkomsten, zodat een beeld gegeven kan worden van werkdruk in het onderwijs.

De resultaten duiden erop dat er niet één oorzaak is voor de werkdruk in het onderwijs, maar dat er meerdere factoren een rol spelen. De problemen die spelen zijn deels het vergelijkbaar tussen de subsectoren, maar deels bestaan er ook (grote) verschillen.

Het algemene beeld dat wordt geschetst is dat de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden) in het onderwijs hoger is dan het Nederlands gemiddelde. Een probleem dat zowel door werknemers als door werkgevers wordt gezien. Daarbij is het aandeel werknemers dat hiermee te maken heeft in de afgelopen jaren sneller gestegen dan in andere sectoren. Werk binnen de sector onderwijs wordt vaker dan gemiddeld emotioneel zwaar of moeilijk gevonden. Ook werkgevers zien emotioneel zwaar werk steeds vaker als een risico. Ongunstige uitkomsten als burn-outklachten of verzuim komen in het onderwijs ook bovengemiddeld vaak voor en stijgen bovendien.

In het primair onderwijs valt op dat – in vergelijking met ander onderwijssectoren – de taakeisen relatief hoog en de regelmogelijkheden relatief laag zijn. Ook de gevolgen, zoals burn-outklachten of verzuim komen in het po relatief veel voor. Daarentegen is een gunstig beeld zichtbaar ten aanzien van de buffers. Werknemers in het po ervaren veel sociale steun en veel opleidingsmogelijkheden. Wel hebben ze bovengemiddeld vaak te maken met een werk-privé disbalans en ervaren ze minder vaak dan gemiddeld te kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk.

In het vo kijken de buffers en de individuele factoren als aansluiting van kennis en vaardigheden en werk-privé balans niet van het gemiddelde beeld in het onderwijs af. Wel komt in het vo ongewenst gedrag van derden (leerlingen, ouders), maar ook van collega's en leidinggevenden vaker voor. Het beeld ten aanzien van de taakeisen en regelmogelijkheden is dubbel: enerzijds is er minder vaak sprake van hoge kwalitatieve taakeisen, maar anderzijds is ook de autonomie lager en is vooral emotionele belasting bovengemiddeld hoog. Gevolgen als burn-outklachten en verzuim zijn ook in het vo bovengemiddeld hoog.

In het mbo geven werknemers relatief vaak aan dat de aansluiting tussen kennis en vaardigheden niet optimaal is. Werknemers geven bovengemiddeld vaak aan meer, of juist minder kennis en vaardigheden hebben dan in het werk nodig is. Ook de relatief hoge blootstelling aan ongewenst gedrag van derden valt op. Op de overige aspecten wijkt het mbo niet sterk af van de totale onderwijssector.

Op basis van het algemene beeld zijn een aantal hypothesen onderzocht. De resultaten hiervan laten zien dat er geen bewijs is voor de stelling dat parttime gaan werken- en daarbij veel overuren maken- een manier is om met de hoge werkdruk om te gaan. De taakeisen, de emotionele belasting en de moeilijkheidsgraad van het werk zijn onafhankelijk van de contracturen hoger bij mensen die overwerken. De kans op burn-outklachten is voor werknemers die veel overuren maken- onafhankelijk van hun contractomvang- ook hoger dan bij werknemers met een fulltime contract die niet of weinig overwerken. Dit komt echter doordat de omstandigheden – anders dan het parttime werken of het overwerken- verschillen tussen de groepen.

Over het algemeen hangt een mismatch tussen kennis en vaardigheden – meer of minder kennis en vaardigheden hebben dan voor het werk nodig is- niet samen met het ervaren van hoge taakeisen, maar wel met het ervaren van een hoge emotionele belasting of moeilijk werk. Opvallend daarbij is dat niet alleen onderkwalificatie maar ook overkwalificatie kan leiden tot het ervaren van hogere eisen. Duidelijk zichtbaar is dat er verschillen zijn tussen de sectoren: de relatie tussen kwalitatieve taakeisen en een mismatch tussen kennis en vaardigheden komt met name in het vo naar boven, de relatie met emotioneel belastend werk zowel in po als in vo en de relatie met het ervaren van moeilijk werk met name in het mbo. Startende werknemers, met minder dan 3 jaar ervaring, ervaren over het algemeen op alle vlakken hogere taakeisen, maar dit lijkt niet te komen doordat hun kennis en vaardigheden slechter aansluiten.

1 Inleiding

Werkdruk in het onderwijs is een probleem dat al decennia lang op de agenda staat. Onderzoek bevestigt dat werkdruk in de sector onderwijs inderdaad meer speelt dan in andere sectoren. Dit blijkt onder meer uit de hoge percentages werknemers met burn-outklachten. Ondanks dat werkgevers- en werknemers(organisaties) steeds weer streven naar vermindering van de werkdruk is de indruk –in ieder geval in de beleving van leraren- dat maatregelen tot nu toe niet of onvoldoende effect hebben en de werkdruk toe blijft nemen.

Om hier beter, cijfermatig ondersteund, zicht op te krijgen heeft het ministerie van OCW TNO gevraagd om op basis van bestaande monitordata een kwantitatief beeld te schetsen van de ontwikkelingen in de tijd op werkdruk voor de drie subsectoren binnen het onderwijs: primair onderwijs (po), voorgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo).

2 Het onderzoek

Om de vraag van het ministerie te beantwoorden heeft TNO analyses op bestaande data uitgevoerd. De analyses vallen in twee fasen uiteen. In de eerste fase is op basis van de data van de jaarlijkse Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de tweejaarlijkse Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) een beschrijvend overzicht gegeven van de werkdrukindicatoren in de drie subsectoren. Dit deel is afgesloten met bijeenkomst met een klankbordgroep. In deze bijeenkomst zijn de resultaten besproken en kwalitatief geduid waarna hypothesen opgesteld zijn die in de tweede fase cijfermatig getoetst zijn. De fasen worden hieronder nader toegelicht.

2.1 Fase 1

2.1.1 Analyses op bestaande monitorcijfers

In de eerste fase is gekeken naar hoe de (indicatoren van) werkdruk zich in de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Op basis van de data van de NEA (2005-2017) en de WEA (2008-2016) is gekeken naar ontwikkelingen in de indicatoren binnen de sector onderwijs, maar ook naar subsectoren binnen het onderwijs. Om de trends te duiden zijn deze vergeleken met trends binnen de totale Nederlandse werknemerspopulatie. Tevens is een vergelijking gemaakt met de sector 'zorg en welzijn' aangezien deze gezien zowel de werknemerspopulatie als de aard van het werk meer vergelijkbaar is met het onderwijs dan sectoren als de landbouw of de industrie.

Bij de keuze voor de in de analyses mee te nemen variabelen wordt uitgegaan van het TNO werkdruk model, aangevuld met een aantal andere relevante factoren rond psychosociale arbeidsbelasting. Box 1 en figuur 1 geven een nadere toelichting bij het TNO werkdrukmodel.

In fase 1 worden de vragen zowel vanuit het werknemers- als vanuit het werkgevers perspectief beantwoord. De vragen de vanuit het werknemersperspectief (NEA) beantwoord worden zijn:

- › Wat zijn de trends ten aanzien van werkdrukindicatoren (o.a. blootstelling, effecten en maatregelen) binnen het onderwijs?
 - Zijn er daarbij verschillen tussen het po, vo, mbo en de overige sectoren in het onderwijs?
 - Zijn er daarbij verschillen tussen de sector onderwijs en het Nederlands gemiddelde?
 - Zijn er daarbij verschillen tussen de sector onderwijs en de sector zorg en welzijn?

Binnen de WEA was het door de geringere aantallen respondenten niet mogelijk om uit te splitsen naar de subsectoren vo en mbo. Daarom zijn voor de WEA naast trends over het po ook de 'stand van zaken' in de drie subsectoren gezamenlijk weergegeven. Hiervoor worden de data van de WEA 2012-2016 samengevoegd.

De vragen die vanuit het werkgevers perspectief (WEA) beantwoord worden zijn:

Wat is de stand van zaken in de periode 2012-2016 ten aanzien van werkdruk (blootstelling en maatregelen) op werkgeversniveau in het po, vo en mbo.

- › Welke ontwikkelingen ten aanzien van werkdruk (blootstelling en maatregelen) zijn er voor de gehele sector onderwijs op werkgeversniveau te zien?
 - Zijn er daarbij verschillen tussen het primair onderwijs en de overige sectoren in het onderwijs?
 - Zijn er daarbij zijn verschillen tussen de sector onderwijs en het Nederlands gemiddelde?
 - Zijn er daarbij verschillen tussen de sector onderwijs en de sector zorg en welzijn?

Box 1. Veroorzakers van Werkdruk en werkstress

Definitie werkdruk en werkstress

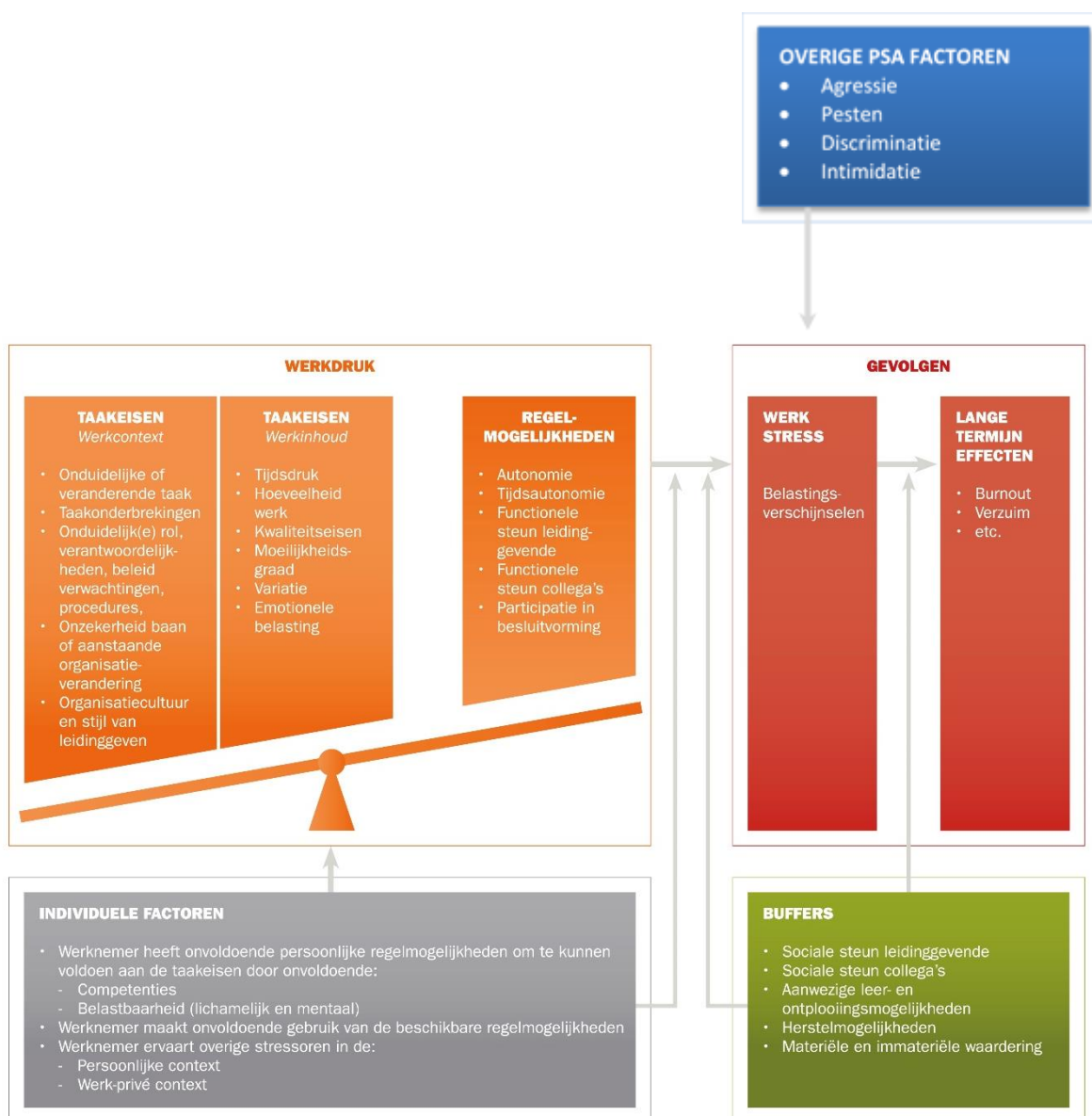
In 2012 ontwikkelde TNO op basis van de stand der wetenschap en samen met sociale partners een Werkdrukmode (zie figuur 1). In dit model wordt werkdruk gezien als de disbalans tussen taakeisen (dat wat van een medewerker gevraagd wordt) en regelmogelijkheden (de mogelijkheden die een medewerker heeft om aan die vraag te voldoen). Er wordt gesproken van werkdruk indien (1) de disbalans langere tijd aanhoudt, (2) de medewerker hier zelf niets aan kan veranderen, (3) het ten koste gaat van de kwaliteit van het werk. In deze opvatting is werkdruk altijd negatief voor werknemer én werkgever, het gaat immers ten koste van de kwaliteit van het werk.

Werkdruk kan leiden tot werkstress. Net zoals een gevaarlijke situatie kan leiden tot een ongeval. Bij werkstress ervaart een werknemer fysieke of mentale belastingsverschijnselen. Op den duur kan dit leiden tot burn-out en verzuim.

Dit proces wordt beïnvloed door individuele factoren als competenties en stressoren in de privé situatie, maar ook door de aanwezigheid van buffers zoals sociale steun. (Zie Figuur 1).

Ook andere – werkgerelateerde- factoren spelen echter een rol als het gaat om het optreden van werkstress. Bijvoorbeeld te maken hebben met ongewenste omgangsvormen of conflicten op het werk. Wij hebben daarom in het onderzoek niet alleen naar de in het TNO werkdrukmodel opgenomen factoren gekeken, maar ook de overige in de Arboret opgenomen psychosociale arbeidsbelastingfactoren in de analyses opgenomen, namelijk:

- Agressie (intern en extern).
- Pesten collega's en leidinggevende.
- (Seksuele) intimidatie.
- Discriminatie.



Figuur 1 TNO Werkdrukmodel aangevuld met overige PSA-factoren (blauwe blok), zoals in het onderzoek gebruikt

2.1.2 Klankbordgroep bijeenkomst

De eerste resultaten zijn in november 2018 besproken tijdens een interactieve bijeenkomst met een groep van betrokken partijen. Hiervoor zijn drie sessies (po, vo en mbo) met betrokkenen uit het veld georganiseerd, waarin de resultaten van de eerste analyses zijn besproken en getoetst op herkenbaarheid. Zowel mensen die persoonlijk in het onderwijs werkzaam zijn (docenten, rectoren) als stakeholders op een meer overkoepelend niveau,

zoals werkgevers- en werknemersverenigingen waren uitgenodigd. Deze personen werden benaderd via de netwerken van het ministerie van OCW en van TNO.

Gedurende de bijeenkomsten is er na toetsing op herkenning van de eerste resultaten een brainstorm gehouden over wenselijke aanvullende inzichten en is een eerste aanzet gemaakt tot het opstellen van concrete hypothesen over mogelijke verklaringen over werkdruk in het onderwijs. Betrokkenen hebben daarbij een prioritering aan kunnen geven in welke hypothese zij het belangrijkste vinden om te toetsen.

2.2 Fase 2

In het tweede deel heeft TNO de hypothesen verder uitgewerkt en is in overleg met het ministerie van OCW een selectie gemaakt van de te toetsen hypothesen. Criteria daarbij waren (1) de toetsbaarheid van de in fase 1 geopperde hypothesen op basis van het bestaande cijfermateriaal (2) de prioritering van de hypothesen in fase 1 (3) beschikbare tijd en budget.

3 Technische toelichting bij de analyses

3.1 Bronnen

Voor de analyses is gebruik gemaakt van de data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2005-2017 en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2010-2016.

De NEA is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW. De NEA wordt sinds 2003 uitgevoerd. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar (2003-2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014) zijn. In de periode 2003-2013 deden jaarlijks gemiddeld ruim 23.000 werknemers mee. Vanaf 2014 is de steekproef vergroot van 80.000 naar 140.000 werknemers. In 2017 vulden ruim 45.000 werknemers de NEA daadwerkelijk in. De verzamelde gegevens worden door *weging* representatief gemaakt voor de populatie. Daardoor is het mogelijk om op basis van de NEA valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland.

De WEA geeft informatie over de stand van zaken op het gebied van arbeid in bedrijven en instellingen in Nederland, bekeken door de ogen van werkgevers. Het gaat dus om 'werkgeversgedrag'. De populatie voor de WEA bestaat uit alle Nederlandse vestigingen van profit en non-profit bedrijven en instellingen met ten minste twee werkzame personen. De WEA bevat daarmee geen ZZP'ers. Gemiddeld worden 24.000 vestigingen benaderd, waarvan c.a. 5.000 daadwerkelijk deelnemen aan het onderzoek. De enquête wordt doorgaans ingevuld door de directeur (midden- en klein bedrijf) of de manager HRM/P&O (midden- en grootbedrijf). TNO maakt de verzamelde gegevens door *weging* representatief voor de populatie. Hierdoor is het mogelijk om op basis van de WEA valide uitspraken te doen over alle Nederlandse vestigingen van bedrijven en instellingen.

3.2 Sectorindeling

Van alle NEA respondenten en de bedrijven waar de WEA respondenten werkzaam zijn is de sector bekend. De indeling in sector is gebaseerd op de Standaard bedrijfsindeling (SBI) code.

(Werknemers in) bedrijven in de sector 85000 tot en met 85999 zijn werkzaam in het onderwijs. Ook de indeling po, vo en mbo is gemaakt op basis van de SBI code. Het primair onderwijs is gedefinieerd als de SBI codes 85200, 85201 tot en met 85203. Het voortgezet onderwijs bevat de SBI codes 85300 tot en met 85314. Het mbo bestaat uit de SBI codes 85320 tot en met 85323. De WEA bevatte te weinig respondenten om los over het vo en mbo te rapporteren. De sector zorg en welzijn omvat de SBI codes 86000 tot en met 88999.

3.3 Statistische analyses

In fase 1 is gebruik gemaakt van univariate analyses waarbij gekeken is of de blootstelling in een subgroep afwijkt van de blootstelling in de gehele populatie. Er is getoetst met de Pearson χ^2 -test en met de t-test. Significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden worden met driehoekjes aangegeven (\blacktriangle en \blacktriangledown). Open driehoekjes (\triangle en ∇) geven aan dat een waarde significant hoger of lager is dan het gemiddelde, maar dat Cohen's d kleiner is dan 0,20. Dit wordt beschouwd als een klein effect. Voor alle resultaten geldt dat als het aantal respondenten dat de vraag beantwoordt minder dan 100 is de resultaten niet worden weergegeven, in de tabellen is dit met een # aangegeven.

In fase 2 is gebruik gemaakt van multivariate logistische regressies. De resultaten worden weergegeven als Odds ratio's (OR) met de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen. De OR is een maat voor de relatie tussen twee variabelen en geeft de kans dat iets voorkomt ten opzichte van een referentiegroep weer. Aangezien het OR een schatting is, wordt ook het 95% betrouwbaarheidsinterval (95% BI) gegeven. Dit geeft aan binnen welke grenzen de daadwerkelijke waarde met 95% zekerheid ligt. Indien het betrouwbaarheidsinterval het getal 0 omvat is een verschil niet statistisch significant. Box 2 geeft een voorbeeld van de interpretatie van de OR en het betrouwbaarheidsinterval. Voor de leesbaarheid van de resultaten is er gekozen om in de tekst niet te spreken van odds, maar van kansen.

Box 2. Interpretatie Odds Ratio (OR)

Een Odds Ratio (OR) is een verhouding van kansen, maar wordt over het algemeen geïnterpreteerd als een kans. Een OR boven de 1 geeft aan dat een groep een hogere kans dan de referentiegroep heeft dat een uitkomst voorkomt, een OR onder de 1 geeft aan dat er een lagere kans op voorkomen van de uitkomst is. Bij een OR van 1 zijn de kansen in beide groepen gelijk. Omdat de OR is berekend op basis van een steekproef, en niet op basis van de hele populatie is er enige mate van onzekerheid. Dit wordt weergegeven met het 95% betrouwbaarheidsinterval (95% BI), wat aangeeft binnen welke waarden we met 95% zekerheid weten dat de daadwerkelijke kans ligt. Een klein betrouwbaarheidsinterval duidt op een hele nauwkeurige schatting. Als het betrouwbaarheidsinterval de waarde 1 omvat betekent dat dat het resultaat niet significant is, wat inhoudt dat we niet met zekerheid kunnen of we een toevalsbevinding hebben of dat een groep daadwerkelijk een verhoogd, dan wel verlaagd, risico heeft.

Een voorbeeld (fictieve cijfers): De OR voor het ervaren van hoge taakeisen is 2,5 voor werknemers van grote bedrijven ten opzichte van werknemers in kleine bedrijven. Het betrouwbaarheidsinterval loopt van 1,5 tot 3,0. Dat wil zeggen dat werknemers in grote bedrijven hogere taakeisen ervaren. De beste schatter is dat zij 2,5 zo veel taakeisen ervaren en we weten met 95% zekerheid dat het ergens tussen de 1,5 en de 3,0x zo veel is.

Voorbeeld 2 (fictieve cijfers): De OR voor het krijgen van burn-outklachten is voor mannen 0,5 ten opzichte van vrouwen. Het betrouwbaarheidsinterval loopt van 0,4 tot 1,02. Dat wil zeggen dat we niet met zekerheid kunnen zeggen dat mannen een kleinere kans op burn-outklachten hebben.

4 Resultaten fase 1

In onderstaande paragrafen worden de resultaten van de eerste fase beschreven. De vraag die daarbij centraal staat is: Wat zijn de trends ten aanzien van werkdrukindicatoren binnen het onderwijs¹?

4.1 Zijn er verschillen in werkdrukindicatoren tussen de sector onderwijs en het Nederlands gemiddelde?

4.1.1 Blootstelling

Het onderwijs kenmerkt zich door relatief hoge taakeisen (hoeveelheid werk) en lage regelmogelijkheden (tabel 1). De afgelopen jaren zijn de taakeisen in het onderwijs bovendien sneller toegenomen dan in overige sectoren. De autonomie is gedaald, maar niet sneller of minder snel dan in overige sectoren. Het aandeel werknemers dat te maken heeft met hoge taakeisen en lage autonomie is daardoor in het onderwijs niet alleen hoger dan in de overige sectoren maar ook sneller gestegen. Naast de hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden wordt het werk binnen de sector onderwijs ook vaker dan gemiddeld emotioneel zwaar of moeilijk gevonden.

Het aandeel werknemers in het onderwijs dat aangeeft gemakkelijk te kunnen voldoen aan psychische de eisen die het werk stelt ligt enkele procentpunten lager dan in de overige sectoren. Dit blijft - net als in de overige sectoren – over de jaren nagenoeg gelijk. In het onderwijs worden werknemers meer gestimuleerd om kennis en vaardigheden te ontwikkelen dan in de overige sectoren. Bovendien is het aandeel werknemers dat in grote mate gestimuleerd wordt sterker gestegen dan in de overige sectoren.

Ongeveer 6 op de 10 werkgevers in het onderwijs geven aan dat werkdruk een belangrijk risico is. Dit is vaker dan in andere sectoren. Ook emotioneel zwaar werk wordt vaker als risico gezien. Opvallend is dat werkdruk door werkgevers in de overige sectoren steeds vaker als belangrijk arbeidsrisico wordt aangewezen, terwijl werkgevers in het onderwijs dit risico steeds minder vaak benoemen.

4.1.2 Effecten

Het percentage werknemers met burn-outklachten ligt in het onderwijs hoger dan het Nederlands gemiddelde. Bovendien is het de afgelopen 10 jaar gestegen van 17% naar 22%. Deze stijging is echter niet sterker of minder sterk dan het Nederlands gemiddelde.

Werknemers in het onderwijs verzuimen relatief vaak, en steeds vaker, vanwege psychische klachten. Bij de overige sectoren is de stijging kleiner. Daarbij lijkt een relatie met het werk te zijn: werknemers in het onderwijs geven ook iets vaker dan gemiddeld aan dat het verzuim (deels) door het werk komt. De belangrijkste werkgerelateerde verzuimredenen in het onderwijs is de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Ten opzichte van de overige sectoren kwam de verzuimreden PSA structureel vaker voor binnen het onderwijs en is deze ook sterker gestegen. Bovendien is er binnen het onderwijs sprake is van een stijgende trend terwijl in de

¹ De tekst geeft een samenvatting van de belangrijkste resultaten. De bijbehorende tabellen met alle cijfers zijn op verzoek beschikbaar.

overige sectoren sprake is van een dalende trend. Opvallend is dat het verzuimpercentage in het onderwijs in 2017 niet significant hoger dan gemiddeld is, en dat dit in de afgelopen jaren stabiel gebleven is terwijl het in de overige sectoren gedaald is.

4.1.3 Maatregelen

Het aandeel werknemers in het onderwijs dat aangeeft dat er arbo-maatregelen getroffen dienen te worden tegen werkdruk en werkstress is hoger dan in de overige sectoren. Het is over de jaren ook sterker gestegen.

Volgens werkgevers bestaan arbo- en verzuimmaatregelen in het onderwijs vooral uit werkaanpassingen (34%), verzuimbegeleiding (23,5%) en voorlichting, training en deskundigheidbevordering (21%). In de overige sectoren worden vooral persoonlijke beschermingsmiddelen (21%), werkaanpassingen (18%) en technische verbeteringen (17,5%) gebruikt. Het bevorderen van een gezonde levensstijl wordt in het onderwijs vaker dan gemiddeld ingezet, al liep de inzet van deze maatregel over de jaren in het onderwijs terug, terwijl deze maatregel in de overige sectoren gemiddeld genomen steeds vaker wordt ingezet.

Maatregelen tegen PSA bestaan volgens werkgevers het vaakst uit het meer geven van vrijheid om het werk zelf te regelen (69%), organisatorische veranderingen (61%) en aanspreekpunt voor werknemers (55%). Opvallend is dat er voor deze maatregelen in 2016 méér werkgevers zijn die zeggen dat de maatregel nieuw is ingevoerd dan in 2014, maar minder die zeggen dat de maatregel al bestond.

Werkgevers in het onderwijs geven aan dat maatregelen tegen PSA vooral worden getroffen omdat werknemers er om vragen of omdat het wettelijk verplicht is. In beide gevallen wordt dit vaker genoemd dan in de overige sectoren. Opvallend is dat de reden 'op verzoek van werknemers' tussen 2014 en 2016 is gedaald

Tabel 1 Resultaten van de analyses op bestaande data. Onderwijs totaal vergeleken met Nederlands gemiddelde. Bron NEA 2005-2017 en WEA 2008-2016.

	referentie jaar	Onderwijs		Nederland totaal	
		referentie	2017	referentie	2017
Werknemers					
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	38,5%▼	48,0% ▲	34,5%▼	39,0%▲
Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	2005	51,6%	53,8%▲	44,2%▲	44,9%▲
Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	20,3%	21,7% ▲	9,4%	10,5%▲
Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	91,8%▲	90,8%	81,8% ▲	77,3%
Intern ongewenst gedrag [4 items] [% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker]	2005	16,5%	16,0%	20,5% ▲	16,3%
Extern ongewenst gedrag [4 items] [% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker]	2005	31,7%▲	26,8%	26,9%▲	23,7%▼
Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?					
· Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	2010	4,3%	4,7%	5,4%	5,6%▲
· Het sluit goed aan	2010	64,9%▼	67,3%	59,9%▼	60,9%
· Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	2010	30,8% ▲	28,0%	34,7%▲	33,5%
Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	2007	86,1%	88,5% ▲	84,4%▼	84,5%▼
Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	2007	98,6%	97,7%	97,0%▲	95,8% ▼
Werkdruk, werkstress [arbo-maatregelen nodig?] [% wel nodig]	2010	61,3%	69,2% ▲	42,6%	46,0%▲
Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	2007	17,0%▼	22,1% ▲	11,3%▼	15,9% ▲
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	2005	24,2%	27,2%▲	25,1%▲	23,8%▲
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	2005	6,0%	10,5% ▲	6,0%	7,4% ▲
Belangrijkste verzuimredenen (in de subgroep die het laatste jaar heeft verzuimd)					
· Niet werkgerelateerd	2005	73,1%	69,2%▼	72,7%▼	72,9%▼
· PSA (totaal)	2005	18,1%	22,8%▲	13,3%▲	14,2% ▲
· Andere reden	2005	8,8%	8,0%	14,1%▲	12,8%
Werkgevers					
Werkdruk belangrijk arbeidsrisico		2008	2016	2008	2016
Emotioneel zwaar werk belangrijk risico		66,9%	60,7%	42,9%▼	48,4%▲
Agressie belangrijk risico		25,3%	20,9%	7,1%	7,3%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; ▲ en ▼: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

4.2 Zijn er verschillen in werkdrukindicatoren tussen het po, vo, mbo en de overige sectoren in het onderwijs?

4.2.1 Blootstelling

Vooraf het primair onderwijs kenmerkt zich door relatief hoge taakeisen (hoeveelheid werk) en lage regelmogelijkheden (tabel 2). Bovendien is de stijging in taakeisen over de afgelopen jaren in het primair onderwijs groter dan in de overige onderwijssectoren. Het aandeel werknemers dat te maken heeft met hoge taakeisen en lage autonomie is daardoor in het primair onderwijs niet alleen hoger dan in de andere subsectoren maar ook sneller gestegen. Ook emotioneel zwaar werk en moeilijk werk komen in het po vaker dan gemiddeld voor.

In de periode 2012-2016 geven vrijwel alle werkgevers (96,8%) in het po het aan dat werkdruk een belangrijk risico is. In het vo is dit percentage niet veel lager (92,3%), maar in het mbo (80,6%) noemt een kleiner aandeel werkgevers werkdruk als belangrijk risico. Ook emotioneel zwaar werk komt volgens werkgevers het vaakst voor in het po, gevolgd door het vo. Agressie komt volgens werkgevers in het vo vaker voor dan in het po. Beide risico's zijn volgens werkgevers in het mbo aanzienlijk minder belangrijk.

Er zijn geen significante trends ten aanzien van PSA factoren binnen het po in de periode 2008-2016. Ook binnen de overige onderwijs subsectoren zijn weinig significante trends waarneembaar. Dit hangt waarschijnlijk samen met het relatief geringe aantal respondenten.

Intern ongewenst gedrag komt in het po het minste van alle onderwijssectoren voor. Extern ongewenst gedrag komt het meeste voor. Daarbij is extern ongewenst gedrag in het mbo, maar vooral ook in het voortgezet onderwijs gedaald, terwijl er in het primair onderwijs over de jaren sprake is van een stabiel beeld of een kleine stijging. Werknemers in het po ervaren meer sociale steun van de leidinggevende dan werknemers in het vo en mbo.

In het primair onderwijs matchen de kennis en vaardigheden van de werknemers het beste met het werk dat zij moeten verrichten, terwijl er in het vo of mbo relatief vaak sprake is van overkwalificatie: werknemers geven hier vaker aan meer kennis en vaardigheden te hebben dan ze nodig hebben voor hun werk.

In alle subsectoren (po, vo, mbo) komt de combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden vooral voor bij docenten². Onderwijsondersteunend personeel heeft hier duidelijk minder mee te maken. Ten aanzien van het management kan – door het te lage aantal respondenten in het vo en mbo - alleen een uitspraak over het po worden gedaan. Het management in het po heeft minder dan de docenten te maken met deze combinatie. Voor burn-outklachten wordt een vergelijkbaar beeld gevonden met duidelijk hogere prevalenties onder docenten.

² In de NEA is op basis van het beroep van de respondent een onderscheid gemaakt tussen docenten, management en onderwijsondersteunend personeel. De groep docenten bevat iedereen die als beroep 'docent' heeft. De groep management omvat iedereen met een leidinggevende positie dit kan zowel binnen een school (directeur) of binnen een overkoepelend bestuur zijn. De groep onderwijs ondersteunend personeel omvat alle overige respondenten. Dit betreft met name onderwijsassistenten of onderwijsondersteuners, maar ook administratief medewerkers, of conciërges.

4.2.2 Effecten

Het aandeel werknemers met burn-outklachten is met 26,7% in het voortgezet onderwijs het hoogste, maar in het primair onderwijs is het percentage werknemers met burn-outklachten over de afgelopen jaren het snelst gestegen- van 15,8% in 2007 naar 24,1% in 2017.

Het verzuimpercentage is in het voortgezet onderwijs het hoogste, al verschilt het verzuimpercentage niet significant van dat van het po of mbo. Werknemers uit het vo geven vaker dan in andere subsectoren aan dat het verzuim (deels) door het werk komt. Hierbij is PSA vaker een werkgerelateerde verzuimoorzaak dan in de andere onderwijs subsectoren.

4.2.3 Maatregelen

In het primair onderwijs geven werknemers vaker dan in de andere onderwijssectoren aan dat er maatregelen op het gebied van werkdruk en werkstress nodig zijn. Vooral omdat de al getroffen maatregelen als onvoldoende worden ervaren. De behoefte aan maatregelen stijgt in het po bovendien harder dan in de overige onderwijs sectoren.

Volgens werkgevers uit het primair en voortgezet onderwijs zijn verzoeken van werknemers, het naleven van de wettelijke verplichtingen en een hoog verzuimpercentage de belangrijkste redenen om psychosociale risico's aan te pakken.

Tabel 2 Resultaten van de analyses op bestaande data. Onderwijs subsectoren onderling vergeleken. Bron NEA 2005-2017 en WEA 2012-2016.

	referentie jaar	po		vo		mbo	
		referentie	2017	referentie	2017	referentie	2017
Werknemers							
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	39,5%▼	59,8%▲	38,7%	45,1%	38,8%	44,5%
Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	2005	63,5%	67,9%	63,3%	65,1%Δ	48,4%	54,4%
Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	24,7%	28,1%Δ	24,6%	26,5%Δ	19,8%	20,4%Δ
Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	93,0%	93,1%	92,7%	92,2%	88,0%	89,2%
Intern ongewenst gedrag [4 items] [% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker]	2005	12,9%	11,0%	20,3%	18,6%	15,8%	18,5%
Extern ongewenst gedrag [4 items] [% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker]	2005	33,6%	34,1%	48,0%▲	32,5%∇	33,9%	33,5%
Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?							
· Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	2010	4,9%	4,4%	3,3%	4,9%	3,1%	6,6%
· Het sluit goed aan	2010	68,8%∇	72,0%	61,1%	63,2%	62,9%	61,8%
· Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	2010	26,2%Δ	23,6%	35,6%	31,8%	34,0%	31,6%
Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	2007	90,6%	91,4%	81,1%∇	86,7%	84,7%	84,3%
Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	2007	98,8%	98,3%	98,5%	97,1%∇	97,0%	97,3%
Werkdruk, werkstress [arbo-maatregelen nodig?] [% wel nodig]	2010	64,6%∇	81,1%▲	60,6%∇	70,1%Δ	63,3%	65,7%
Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	2007	15,8%∇	24,1%Δ	20,8%	26,7%Δ	17,9%	21,8%
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	2005	7,7%	9,9%	4,6%	10,1%Δ	7,2%	12,0%
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	2005						
Belangrijkste verzuimredenen (in de subgroep die het laatste jaar heeft verzuimd)	2005	72,2%	68,9%	73,9%	63,3%∇	66,8%	65,7%
· Niet werkgerelateerd	2005	20,7%	21,9%	18,3%	26,9%Δ	24,5%	25,4%
· PSA (totaal)	2005	7,1%	9,1%	7,8%	9,8%	8,7%	8,9%
· Andere reden	2005	39,5%▼	59,8%▲	38,7%	45,1%	38,8%	44,5%
Werkgevers							
Werkdruk belangrijk arbeidsrisico			2012-2016	2012-2016		2012-2016	
			96,8%▲	92,3%▲		80,6%	
Emotioneel zwaar werk belangrijk risico			60,9%▲	58,1%▲		22,3%	
Agressie belangrijk risico			21,2%▲	24,6%▲		12,6%	

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

4.3 Zijn er verschillen in werkdruk indicatoren tussen de sector onderwijs en de sector zorg en welzijn?

4.3.1 Blootstelling

In vergelijking tot de sector zorg en welzijn ervaren werknemers in het onderwijs vaker hoge taakeisen, maar ongeveer even vaak lage autonomie (tabel 3). In beide sectoren is er sprake van een groei in het aandeel werknemers dat te maken heeft met een combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden. Extern ongewenst gedrag komt volgens werknemers vaker voor in de sector zorg en welzijn dan in het onderwijs. Volgens werknemers zijn emotioneel zwaar werk, moeilijk werk en intern ongewenst gedrag in beide sectoren vergelijkbaar.

Werkgevers in het onderwijs geven minder dan werkgevers in de zorg en welzijn aan dat emotioneel zwaar werk of agressie en geweld een belangrijk arbeidsrisico is. Voor werkdruk wordt bij de werkgevers geen significant verschil gevonden. De trends zijn in beide sectoren vergelijkbaar.

Werknemers in het onderwijs geven iets vaker dan werknemers in de sector zorg en welzijn aan niet aan de psychische eisen van het werk te kunnen voldoen. In de sector zorg en welzijn geven werknemers duidelijk vaker aan niet aan de fysieke eisen te kunnen voldoen. Sociale steun van de leidinggevende wordt in het onderwijs door een wat groter aandeel van de werknemers ervaren dan in de sector zorg en welzijn. In het onderwijs is de sociale steun van de leidinggevende in de loop der jaren gestegen, terwijl het in de sector zorg en welzijn daalde.

4.3.2 Effecten

Ten opzichte van de sector zorg en welzijn ligt het percentage werknemers met burn-outklachten in het onderwijs over de jaren gemiddeld hoger, maar in de sector zorg en welzijn lijkt er sprake van een iets snellere stijging.

Het verzuimpercentage in de sector zorg en welzijn is hoger dan in het onderwijs. Er komen ten aanzien van de mate van werkgerelateerdheid van verzuim geen grote verschillen naar voren tussen het onderwijs en de sector zorg. In beide sectoren is een stijgende trend in werkgerelateerd verzuim. Net als de sector zorg en welzijn vormt PSA in het onderwijs de belangrijkste, en licht stijgende, werkgerelateerde verzuimreden.

4.3.3 Maatregelen

Werknemers in het onderwijs geven – vaker dan werknemers in de sector zorg en welzijn - aan dat er (aanvullende) maatregelen tegen werkdruk getroffen moeten worden.

Met uitzondering van 'Begeleiding bij verzuim en re-integratie', 'Voorlichting, Training en deskundigheidsbevordering' en 'Aanpassingen in het werk' worden alle arbo en verzuim maatregelen vaker getroffen in de sector zorg en welzijn dan in het onderwijs- al zijn de verschillen niet altijd significant. In het onderwijs wordt er over de jaren steeds vaker gebruik gemaakt van aanpassingen in het werk als maatregel, waar in de sector zorg en welzijn een daling in de aanwending van deze maatregel is.

Vrijwel alle maatregelen tegen PSA worden in de sector zorg en welzijn vaker (maar niet altijd significant) ingezet dan in het onderwijs. Het hebben van een aanspreekpunt voor werknemers als aanpak voor psychosociale risico's is in de sector zorg en welzijn in de periode 2014-2016 duidelijk gestegen. In het onderwijs is er vooral een verschuiving van bestaande naar nieuwe maatregelen.

4.4 Klankbordgroep bijeenkomst

Tijdens de klankbordgroep bijeenkomst zijn in drie groepen (po, vo, mbo) de eerste resultaten besproken en getoetst op herkenbaarheid. Over het algemeen werden de geschetste beelden herkend, vooral in het po. Niet op alle punten vonden aanwezigen het beeld herkenbaar. In het po werden met name de lagere, en terugloop in, autonomie herkend. Dit werd als een probleem gezien omdat dit een belangrijk onderdeel uitmaakt in de persoonlijke beleving van werkdruk. Ook de grote mate van sociale steun in het primair onderwijs werd herkend al werd daarbij aangetekend dat dit niet altijd positief hoeft te zijn. Op het vo werd de vaststelling dat de kwantitatieve taakeisen lager zijn in het voortgezet onderwijs dan in de totale onderwijssector juist niet herkend. De indruk was dat er juist steeds meer werk bijkomt. De aanwezigen uit het mbo herkenden zich in het beeld dat men slechter scoort dan in onderwijs totaal op de punten 'kunnen voldoen aan psychische eisen' en 'goed aansluiten kennis en vaardigheden'. Als mogelijke verklaring daarvoor werd geopperd dat er in de afgelopen jaren veel is veranderd in het mbo. De bijeenkomst werd afgesloten met een brainstorm over mogelijke verklaringen. Een uitgebreid verslag van de bijeenkomst staat in bijlage A.

Tabel 3 Resultaten van de analyses op bestaande data. Onderwijs totaal vergeleken met Zorg en Welzijn. Bron NEA 2005-2017 en WEA 2008-2016.

	referentie jaar	Zorg en Welzijn		Onderwijs	
		referentie	2017	referentie	2017
<i>Werknemers</i>					
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	35,1%∇	44,4%Δ	38,5%∇	48,0%Δ
Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	2005	49,2%∇	55,0%Δ	51,6%	53,8%Δ
Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	18,8%	22,1%Δ	20,3%	21,7%Δ
Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	2007	83,6%	85,0%Δ	91,8%Δ	90,8%
Intern ongewenst gedrag [4 items] [% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker]	2005	15,8%	15,8%Δ	16,5%	16,0%
Extern ongewenst gedrag [4 items] [% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker]	2005	45,1%	47,0%Δ	31,7%Δ	26,8%
Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?					
· Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	2010	5,2%	4,7%	4,3%	4,7%
· Het sluit goed aan	2010	66,0%∇	69,5%Δ	64,9%∇	67,3%
· Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	2010	28,8%Δ	25,7%∇	30,8%Δ	28,0%
Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	2007	85,6%	84,2%∇	86,1%	88,5%Δ
Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	2007	97,6%	96,9%∇	98,6%	97,7%
Werkdruk, werkstress [arbo-maatregelen nodig?] [% wel nodig]	2010	51,4%	60,5%Δ	59,2%∇	69,2%Δ
Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	2007	10,8%∇	17,9%Δ	17,0%∇	22,1%Δ
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	2005	22,6%	26,5%Δ	24,2%	27,2%Δ
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]					
Belangrijkste verzuimredenen (in de subgroep die het laatste jaar heeft verzuimd)	2005	74,2%	69,4%∇	73,1%	69,2%∇
· Niet werkgerelateerd	2005	13,3%	17,4%Δ	18,1%	22,8%Δ
· PSA (totaal)	2005	12,5%	13,2%	8,8%	8,0%
· Andere redenen	2005	35,1%∇	44,4%Δ	38,5%∇	48,0%Δ
<i>Werkgevers</i>					
Werkdruk belangrijk arbeidsrisico		75,5%Δ	68,4%	66,9%	60,7%
Emotioneel zwaar werk belangrijk risico		41,9%	39,7%	25,3%	20,9%
Agressie belangrijk risico		11,8%	17,0%	5,7%	5,3%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

5 Resultaten fase 2

Op basis van de resultaten van fase 1 en de stakeholdersbijeenkomst en blijkt dat de mogelijke verklaringen/interessesepunten in twee groepen uiteenvallen (1) identificatie van risicogroepen (2) verbanden tussen factoren. Op basis hiervan is een aantal hypothesen opgesteld om te toetsen, deze worden hier onder besproken. In bijlage B staat beschreven welke hypothesen binnen het project geopperd zijn, maar niet getoetst konden worden. De getoetste hypothesen worden hier onder besproken.

5.1 Identificatie risicogroepen

Bij de identificatie van risicogroepen laten we zien welke groepen werknemers binnen het onderwijs meer te maken hebben met werkdruk factoren (oranje blok uit het model) en de gevolgen hier van (burn-outklachten, rode deel van het model). Dit wordt zowel voor de sector onderwijs totaal als apart po, vo en mbo getoond.

Risicogroepen die worden bekeken zijn werknemers met een verschillende arbeidsduur, overwerk, ervaring in de functie en schoolgrootte. Daarbij moeten een aantal opmerkingen worden gemaakt:

- › De grens tussen een kleine en een grote school verschilt tussen de verschillende onderwijstypen. Er is daarom geen uitsplitsing naar schoolgrootte voor het onderwijs totaal gegeven.
- › Onder kleine parttime contracten worden in dit onderzoek contracten van 0,6 fte of minder verstaan. Met grote parttime contracten wordt bedoeld op contracten van 0,6-0,8 fte en bij fulltime contracten wordt er gesproken van contracten van 0,8fte of meer.

Naast het voorkomen van werkdruk factoren en gevolgen is het ook relevant om te weten hoe de groepen er qua samenstelling van persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en anciënniteit in functie) uitzien. Daarom wordt met een beschrijving van de groepen op die kenmerken begonnen (zie bijlage C voor de tabellen).

Persoonskenmerken totale onderwijssector (tabel C1)

In het onderwijs is 3 op de 5 werkenden vrouw, hoog opgeleid en jonger dan 45 jaar. Twee derde van de werknemers heeft meer dan drie jaar ervaring.

Werknemers met een klein parttime contract zijn bovengemiddeld vaak vrouw en minder vaak hoog opgeleid. De fulltime contracten worden vaker door mannen en werknemers onder de 35 jaar ingevuld. Werknemers die overwerken zijn vaker dan gemiddeld hoog opgeleid en iets minder vaak jong (tot 35 jaar). Starters zijn in meer dan de helft van de gevallen jong.

Persoonskenmerken primair onderwijs (tabel C2)

De meeste werknemers in het primair onderwijs zijn vrouw, hoog opgeleid en jonger dan 35 jaar. Ruim driekwart heeft meer dan drie jaar ervaring.

Werknemers met een klein parttime contract zijn bovengemiddeld vaak vrouw tussen de 35 en 44 jaar en vaker laag opgeleid. Werknemers met een fulltime contract zijn relatief vaak man en jong. Werknemers in het primair onderwijs die overwerken zijn in meer dan 90% van de gevallen hoog opgeleid.

Werknemers in het primair onderwijs met weinig ervaring zijn relatief vaak jong en laag opgeleid. Ten opzichte van kleine scholen werkt er in grote scholen een groter aandeel mannen, al blijven vrouwen de meerderheid vormen.

Persoonskenmerken voortgezet onderwijs (tabel C3)

In het voortgezet onderwijs is de man-vrouw verhouding gelijk verdeeld dan in het primair onderwijs: 43% is man en 56% is vrouw. De meeste werknemers zijn tussen de 45-54 jaar oud, hoog opgeleid en bijna driekwart heeft meer dan drie jaar ervaring. Opnieuw zijn werknemers met een klein parttime contract bovengemiddeld vaak vrouw. In deze groep komen minder hoogopgeleiden voor en heeft een kleiner aandeel 3 jaar of meer ervaring dan bij de overige contractvormen. Werknemers met een groot parttime contract zijn bovengemiddeld vaak hoog opgeleid. De meeste fulltime aanstellingen worden ingevuld door een man.

Werknemers in het voortgezet onderwijs die overwerken verschillen ook ten aanzien van opleidingsniveau van het gemiddelde: zij zijn relatief vaak hoog opgeleid. Starters in het voortgezet onderwijs zijn vaak jong. Ten opzichte van kleine scholen werkt er in grote scholen een groter aandeel mannen, maar ook hier blijven de vrouwen in de meerderheid.

Persoonskenmerken mbo (tabel C4)

In het mbo is de man-vrouw verhouding ook gelijk verdeeld, maar opnieuw blijven de vrouwen in de meerderheid. De meeste werknemers zijn tussen de 45-54 jaar oud, hoog opgeleid en 63% heeft meer dan drie jaar ervaring. Wederom zijn werknemers met een klein parttime contract bovengemiddeld vaak vrouw. In deze groep komen ten opzichte van het gemiddelde minder hoogopgeleiden voor dan in de contractvormen met een andere omvang. Bij de werknemers met een groot parttime contract komen weinig laag opgeleiden voor. De meeste fulltime aanstellingen worden ingevuld door mannen. In deze groep komen relatief weinig werknemers in de leeftijd van 35-44 jaar voor.

Wederom hangt overwerken samen met een hoog opleidingsniveau. Starters in het mbo zijn jong en hebben minder vaak (65%) een opleiding op HBO of WO niveau afgerond dan ervaren werknemers (79%). Bijna de helft van de werknemers met minstens drie jaar ervaring is 45 jaar of ouder. De verhouding mannelijke en vrouwelijke werknemers is zowel op grote als op kleine scholen gelijk verdeeld. Op grote scholen is het grootste aandeel werknemers 45 tot 55 jaar.

5.2 Contractomvang en overwerk

De resultaten in tabel 4 laten zien dat werknemers in de totale sector onderwijs met een klein parttime contract minder kwantitatieve taakeisen ervaren dan collega's die meer uren werken. Tegelijkertijd ervaren zij ook minder autonomie dan gemiddeld binnen het onderwijs. Deze werknemers bevinden zich dan ook relatief vaak in de groep met lage taakeisen en lage

autonomie. Werknemer met een fulltime contract hebben juist relatief veel autonomie en bevinden zich in bijna een kwart van de gevallen in een situatie met hoge taakeisen én een hoge autonomie.

Werknemers die meer dan vier uur per week overwerken ('overwerkers') hebben over het algemeen meer taakeisen, meer emotioneel zwaar werk en ervaren het werk vaker als moeilijk. Zij bevinden zich relatief vaak in een situatie met hoge taakeisen en een lage autonomie, en rapporteren vaker dan gemiddeld burn-outklachten. Ook vinden zij vaker dat het werk de oorzaak is van de verzuimklachten.

Als wordt gekeken naar de combinatie van overwerk en contractomvang (zie bijlage D) is zichtbaar dat de taakeisen, de emotionele belasting en de moeilijkheidsgraad van het werk onafhankelijk van de contracturen hoger zijn onder overwerkers. Ten aanzien van de autonomie valt op dat de autonomie over het algemeen hoger is bij werknemers die overwerken. Opvallend zijn de verschillen tussen de verschillende groepen als het gaat om de combinatie van taakeisen en autonomie. Werknemers met een klein parttime contract die niet overwerken geven vooral (37%) aan lage taakeisen en een hoge autonomie te ervaren. Collega's met een vergelijkbaar contract die wel overwerken geven vooral aan hoge taakeisen maar ook een hoge autonomie te ervaren (50%). Bij de fulltime werkenden die niet overwerken komen lage taakeisen gecombineerd met een lage autonomie juist het meeste voor (43%). De combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie, die als maat voor een disbalans wordt gezien, komt ten eerste vaker voor met het toenemen van de contractomvang en hangt ten tweede samen met het doen van overwerk waarbij overwerkers hier vaker mee te maken hebben. Al met al geeft 11% van de parttimers die niet overwerken aan in een dergelijke situatie te bevinden en 33% van de fulltimers de wel overwerken.

Ook het vóórkomen van klachten hangt samen met de mate van overwerk, waarbij overwerkers meer burn-outklachten ervaren dan werknemers met een gelijke contractomvang die niet overwerken. De piek van de klachten ligt echter bij de werknemers met een groot parttime contract. Opvallend is dat de groep werknemers met een klein contract die veel overwerken het vaakste aan geven dat de klachten door het werk worden veroorzaakt.

In het primair onderwijs (tabel 5) is opnieuw te zien dat parttimers minder kwantitatieve taakeisen ervaren. Er is geen significant verschil in autonomie, maar werknemers met een klein parttime contract bevinden zich wel minder in een situatie van hoge taakeisen en hoge autonomie. Fulltimers ervaren wel vaker dat het werk emotioneel zwaar is. Net als in de hele onderwijssector gaat overwerken samen met vaker ervaren van hoge taakeisen en emotioneel zwaar werk. Meer dan de helft van de overwerkers bevindt zich in een situatie van hoge taakeisen en lage autonomie. Bij de niet overwerkers geldt dat voor bijna 1 op de drie werknemers.

Gekeken naar de combinatie van contracturen en overwerk is wederom zichtbaar dat overwerkers ongeacht de contractomvang structureel vaker dan collega's die weinig of niet overwerken te maken hebben met hoge kwantitatieve taakeisen. Met name de fulltime werkenden die veel overuren maken geven aan te maken te hebben met hoge kwantitatieve taakeisen, emotioneel zwaar werk en moeilijk werk. De combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie komt het meeste voor bij werkenden met een groot parttime contract en veel overuren. Werknemers met een klein contract en veel overuren geven ten opzichte van het

gemiddelde significant vaker aan dat zij te maken hebben met hoge taakeisen en hoge autonomie. De werkenden met een klein deeltijdcontract zonder of met weinig overuren hebben het meest te maken met lage taakeisen, zowel in combinatie met hoge als met lage autonomie. Net als in de gehele onderwijssector hebben werkenden met een groot parttime contract het vaakst te maken met burn-outklachten, en ook hier is het contrast met werkenden zonder overuren groot.

In het voortgezet onderwijs is (tabel 6) wederom zichtbaar dat een klein parttime contract samenhangt met vaker ervaren van lage taakeisen en minder emotioneel zwaar werk. Deze werknemers bevinden zich in vaak in een situatie van lage taakeisen en lage autonomie.

Opvallend is dat binnen het vo niet de fulltimers, maar de werknemers met een groot parttime contract (0,6-0,8 fte) zijn die bovengemiddeld vaak hoge taakeisen, emotioneel zwaar of moeilijk werk ervaren. Zij geven van alle werknemers in het vo ook het vaakste aan lage autonomie te hebben. Ruim 4 op de 10 werknemers in het vo met een groot parttime contract bevindt zich in een situatie van hoge taakeisen en lage autonomie.

In het vo geven werknemers die meer dan 4 uur per weke overwerken vaker aan te maken te hebben met hoge taakeisen, emotioneel zwaar werk of moeilijk werk. Zij geven ook relatief vaak aan lage autonomie te hebben. Bijna de helft (46%) van de overwerkers bevindt zich in een situatie van hoge taakeisen en lage autonomie. Overwerkers geven ook vaker aan dat het verzuim door het werk wordt veroorzaakt.

Gekeken naar de combinatie van contractomvang en overwerk is in het vo zichtbaar dat met name de overwerkers met een groot parttime contract aangeven te maken te hebben met hoge kwantitatieve taakeisen, emotioneel zwaar werk en moeilijk werk. De combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie komt juist het meest voor bij werkenden met een fulltime contract en veel overuren.

In het mbo (tabel 7) zijn vrijwel geen significante verschillen tussen werknemers met verschillende contractomvang. Mogelijk komt dit mede doordat de groep werknemers in de NEA uit het mbo relatief klein is waardoor lastiger is te zeggen of een bevinding een toevalsbevinding is. Wel is duidelijk dat werknemers met een groot parttime contract zich relatief vaak in een situatie van hoge taakeisen en een lage autonomie bevinden. Net als in de overige onderwijs subsectoren is zichtbaar dat werknemers die veel overwerken relatief hoge taakeisen, emotioneel zwaar werk en moeilijk werk rapporteren. Zij bevinden zich ook vaak in een situatie met hoge taakeisen en een lage autonomie.

In het mbo komt net als in de andere subsectoren naar voren dat overwerkers vaker dan niet-overwerkers te maken hebben met hoge kwantitatieve taakeisen, emotioneel zwaar werk of moeilijk werk. De combinatie van hoge kwantitatieve taakeisen komt bij overwerkers twee keer zoveel voor als bij niet-overwerkers. Overwerkers geven significant vaker dan niet-overwerkers aan dat de klachten bij hun laatste verzuim het gevolg waren van hun werk.

Tabel 4 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar contracttypen en mate van overwerk (totale onderwijssector)

	Totaal	Arbeidsduur in contract uren, opgedeeld in 3 categorieën.			Geen overwerk, tot een halve dag overwerk of meer dan een halve dag overwerk	
		<0,6 fte [36,3%]	0,6-0,8 fte [27,6%]	>0,8 fte [36,2%]	Geen of tot een halve dag overwerk [56,5%]	Meer dan een halve dag overwerk [43,5%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	48,0%	40,7% ▼	53,9% Δ	50,7% Δ	33,1% ▼	67,2% ▲
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	21,7%	18,2% ▽	23,0%	24,0% Δ	14,3% ▼	31,4% ▲
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	90,8%	87,5% ▽	93,6% Δ	92,0%	87,0% ▼	96,0% ▲
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	14,6%	16,8% Δ	14,1%	12,5% ▽	15,1%	14,2%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	15,8%	16,3%	15,2%	15,4%	15,5%	16,3%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	53,8%	59,9% ▲	57,2% Δ	44,5% ▼	49,7% ▽	58,5% Δ
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	88,5%	88,5%	88,4%	88,6%	90,1% Δ	86,5% ▽
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,7%	97,4%	98,1%	97,7%	97,7%	97,5%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie						
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	18,4%	12,5% ▼	18,7%	24,5% ▲	13,9% ▼	24,2% ▲
• Hoge taakeisen - lage autonomie	29,5%	28,2%	35,2% Δ	26,2% ▽	19,1% ▼	43,0% ▲
• Lage taakeisen - hoge autonomie	27,9%	27,8%	24,3% ▽	31,1% Δ	36,5% ▲	17,4% ▼
• Lage taakeisen - lage autonomie	24,1%	31,5% ▲	21,8%	18,2% ▼	30,4% ▲	15,4% ▼
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	22,1%	19,8% ▽	25,5% Δ	21,8%	17,0% ▼	29,0% ▲
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	4,43	5,10	4,90	3,42 ▽	4,24	4,70
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	27,2%	26,6%	29,0%	26,6%	22,0% ▼	34,4% ▲
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	10,5%	9,8%	11,9%	10,2%	9,0% ▽	12,3% Δ

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ▽: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Tabel 5 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar contracttypen en mate van overwerk (primair onderwijs)

	Totaal	Arbeidsduur in contract uren, opgedeeld in 3 categorieën.			Geen overwerk, tot een halve dag overwerk of meer dan een halve dag overwerk	
		<0,6 fte [44,9%]	0,6-0,8 fte [24,9%]	>0,8 fte [30,2%]	Geen of tot een halve dag overwerk [50,5%]	Meer dan een halve dag overwerk [49,5%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	59,8%	54,5%▼	62,5%	65,9%Δ	43,3%▼	76,5%▲
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	28,1%	23,3%∇	26,9%	36,2%▲	18,3%▼	38,0%▲
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	93,1%	91,7%	94,1%	94,8%	91,3%∇	95,5%Δ
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	10,9%	13,2%Δ	7,7%	10,2%	13,7%Δ	8,1%∇
18a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	12,7%	14,3%	10,5%	11,9%	13,8%	11,9%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	67,9%	70,8%	66,8%	64,2%	64,0%∇	71,4%Δ
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	91,4%	91,5%	91,3%	91,4%	92,7%	90,7%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	98,3%	98,5%	98,2%	98,0%	98,3%	98,4%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie						
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	15,2%	10,8%▼	18,1%	19,2%Δ	11,6%▼	18,8%▲
• Hoge taakeisen - lage autonomie	44,6%	43,5%	44,4%	46,7%	31,7%▼	57,7%▲
• Lage taakeisen - hoge autonomie	17,1%	18,4%	15,4%	16,6%	24,6%▲	9,9%▼
• Lage taakeisen - lage autonomie	23,2%	27,3%Δ	22,1%	17,5%∇	32,1%▲	13,7%▼
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	24,1%	22,0%	27,6%	24,5%	18,3%▼	29,8%▲
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	4,71	5,61	4,98	3,27	4,17	5,41
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	27,6%	29,8%	25,5%	26,1%	23,5%∇	32,1%Δ
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	9,9%	12,5%	7,9%	7,8%	8,0%	12,0%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Tabel 6 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar contracttypen en mate van overwerk (voortgezet onderwijs)

	Totaal	Arbeidsduur in contract uren, opgedeeld in 3 categorieën.			Geen overwerk, tot een halve dag overwerk of meer dan een halve dag overwerk	
		<0,6 fte [34,7%]	0,6-0,8 fte [32,5%]	>0,8 fte [32,9%]	Geen of tot een halve dag overwerk [55,3%]	Meer dan een halve dag overwerk [44,7%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	45,1%	34,2% ▼	56,4% ▲	45,2%	32,0% ▼	61,5% ▲
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	26,5%	19,6% ▼	32,6% ▲	27,2%	19,1% ▼	35,9% ▲
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	92,2%	90,0%	96,2% ▲	90,4%	88,7% ▼	96,3% ▲
18a1. Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	15,8%	17,1%	17,8%	11,9%	14,3%	18,5%
18a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	16,8%	16,2%	18,2%	16,2%	15,2%	19,9%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	65,1%	65,4%	73,2% ▲	57,0% ▼	59,5% ▼	72,5% ▲
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	86,7%	85,4%	89,0%	85,3%	88,2%	84,5%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,1%	96,7%	98,4%	96,1%	96,7%	97,4%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie						
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	13,6%	8,8% ▼	12,5%	19,6% ▲	12,1%	15,2%
• Hoge taakeisen - lage autonomie	31,6%	25,6% ▽	43,9% ▲	25,6% ▽	19,9% ▼	46,3% ▲
• Lage taakeisen - hoge autonomie	21,6%	26,1% Δ	14,4% ▼	24,0%	28,6% ▲	12,5% ▼
• Lage taakeisen - lage autonomie	33,2%	39,5% ▲	29,2%	30,8%	39,4% ▲	26,0% ▼
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	26,7%	25,2%	28,4%	26,4%	22,4% ▼	33,3% ▲
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	5,22	5,60	5,24	4,92	5,22	5,45
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	30,8%	26,6%	32,8%	32,9%	24,7% ▼	39,7% ▲
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	10,1%	6,3%	12,9%	10,8%	10,7%	9,8%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ▽: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Tabel 7 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar contracttypen en mate van overwerk (mbo)

	Totaal	Arbeidsduur in contract uren, opgedeeld in 3 categorieën.			Geen overwerk, tot een halve dag overwerk of meer dan een halve dag overwerk	
		<0,6 fte [28,6%]	0,6-0,8 fte [32,9%]	>0,8 fte [38,6%]	Geen of tot een halve dag overwerk [64,0%]	Meer dan een halve dag overwerk [36,0%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	44,5%	#	52,5%	43,4%	36,3% ▼	60,4% ▲
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	20,4%	#	23,5%	16,5%	16,0% ▼	28,2% ▲
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	89,2%	#	90,7%	90,0%	86,3% ▼	95,6% ▲
18a1. Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	16,2%	#	21,5%	12,2%	13,1%	20,3%
18a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	16,1%	#	17,5%	14,4%	16,0%	14,7%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	54,4%	#	61,7%	48,3%	50,1%	61,4%
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	84,3%	#	78,6%	86,1%	86,7%	79,4%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,3%	#	98,4%	97,1%	97,9%	96,2%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie						
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	15,5%	#	14,4%	18,4%	14,5%	17,2%
• Hoge taakeisen - lage autonomie	29,0%	#	38,1% ▲	25,0%	21,8% ▼	43,1% ▲
• Lage taakeisen - hoge autonomie	29,7%	#	23,3%	33,0%	35,1% ▲	20,9% ▼
• Lage taakeisen - lage autonomie	25,7%	#	24,2%	23,6%	28,5%	18,7%
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	21,8%	#	24,9%	23,9%	18,9%	28,1%
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0–100]	4,96	#	6,32	3,66	4,94	5,11
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	30,4%	#	#	31,0%	24,7% ▼	#
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	12,0%	#	#	#	9,1%	#

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

5.3 Ervaring

Er zijn in de totale onderwijssector weinig verschillen tussen starters en ervaren krachten als het gaat om de taakeisen, autonomie en sociale steun (tabel 8). Wel geven ervaren werknemers wat vaker aan hoge taakeisen in combinatie met een hoge autonomie te hebben. De ervaren werknemers hebben een hoger verzuimpercentage dan starters.

Starters hebben wel vaker te maken met baanonzekerheid. Zij geven twee keer zo vaak aan dat zij het risico lopen hun baan te verliezen als ervaren werknemers.

Tabel 8 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar anciënniteit in functie (totale onderwijssector)

	Totaal	Anciënniteit in functie	
		starter, max 3 jaar ervaring [33,1%]	ervaren, 3 jaar of meer ervaring [66,9%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	48,0%	41,6%▼	51,2%Δ
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	21,7%	18,2%▼	23,4%Δ
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	90,8%	88,6%▼	91,9%Δ
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	14,6%	21,8%▲	11,0%▼
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	15,8%	20,4%Δ	13,6%▼
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	46,2%	51,7%Δ	43,4%▼
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	88,5%	92,0%Δ	86,8%▼
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,7%	97,4%	97,7%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie			
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	29,5%	22,6%▼	32,9%▲
• Hoge taakeisen - lage autonomie	18,4%	19,0%	18,4%
• Lage taakeisen - hoge autonomie	24,1%	25,7%	23,6%
• Lage taakeisen - lage autonomie	27,9%	32,7%Δ	25,2%▼
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	22,1%	16,9%▼	24,8%Δ
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	4,43	2,31▼	5,49▲
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	27,2%	22,1%▼	29,3%Δ
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	10,5%	6,9%▼	11,8%Δ

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Net als in de gehele onderwijssector geven starters in het primair onderwijs vaker dan ervaren collega's aan dat zij het risico lopen hun baan te verliezen (tabel 9). Opvallend is dat klachten bij het laatste ziekteverzuim - anders dan in de totale onderwijssector - bij ervaren collega's niet vaker werden veroorzaakt door het werk dan bij starters. Startende werkers geven vaker dan ervaren collega's aan te maken te hebben met lage taakeisen en lage autonomie.

Tabel 9 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar anciënniteit in functie (primair onderwijs)

	Totaal	Anciënniteit in functie	
		starter, max 3 jaar ervaring [23,5%]	ervaren, 3 jaar of meer ervaring [76,5%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	59,8%	54,0% ▽	62,0% Δ
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	28,1%	28,1%	28,1%
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	93,1%	92,2%	93,8%
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	10,9%	16,1% ▲	9,4% ▼
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	12,7%	15,6%	12,2%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	32,1%	36,9%	30,4%
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	91,4%	95,4% Δ	90,4% ▽
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	98,3%	97,6%	98,4%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie			
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	44,6%	39,6%	46,4%
• Hoge taakeisen - lage autonomie	15,2%	14,4%	15,4%
• Lage taakeisen - hoge autonomie	23,2%	23,4%	23,0%
• Lage taakeisen - lage autonomie	17,1%	22,6% ▲	15,1% ▼
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	24,1%	19,0%	25,5%
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	4,71	2,20 ▼	5,56 ▲
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	27,6%	24,3%	28,0%
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	9,9%	#	10,8%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ▽: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Net als in de gehele onderwijssector en het primair onderwijs geven starters in het voortgezet onderwijs vaker dan ervaren collega's aan dat zij het risico lopen hun baan te verliezen (tabel 10). In het voortgezet onderwijs maakt ruim een kwart van de starters zich zorgen en lopen starters ten opzichte van ervaren collega's driemaal zo vaak het risico hun baan te verliezen. Het verzuimpercentage ligt net als in de gehele onderwijssector hoger bij ervaren collega's dan bij starters. Ervaren collega's geven vaker dan starters aan dat hun klachten bij de laatste keer dat ze verzuimden het gevolg waren van hun werk.

Tabel 10 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar anciënniteit in functie (voortgezet onderwijs)

	Totaal	Anciënniteit in functie	
		starter, max 3 jaar ervaring [26,7%]	ervaren, 3 jaar of meer ervaring [73,3%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	45,1%	40,7%	47,0%
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	26,5%	23,9%	26,7%
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	92,2%	95,3%	91,1%
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	15,8%	28,0%▲	11,5%▼
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	16,8%	25,9%▲	13,7%▼
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	34,9%	32,0%	35,4%
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	86,7%	89,4%	85,5%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,1%	96,8%	97,1%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie			
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	31,6%	27,5%	33,2%
• Hoge taakeisen - lage autonomie	13,6%	13,1%	13,9%
• Lage taakeisen - hoge autonomie	33,2%	40,1%Δ	31,1%∇
• Lage taakeisen - lage autonomie	21,6%	19,3%	21,8%
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	26,7%	20,5%∇	29,1%Δ
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	5,22	2,33▼	6,34▲
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	30,8%	23,9%▼	33,1%▲
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	10,1%	#	10,4%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Net als in de gehele onderwijssector en de andere subsectoren geven starters in het mbo vaker dan ervaren collega's aan dat zij het risico lopen hun baan te verliezen (tabel 11). Het individueel ziekteverzuimpercentage ligt in het mbo bij ervaren krachten ruim 3,5 keer zo hoog als bij starters.

Tabel 11 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar anciënniteit in functie (mbo)

	Totaal	Anciënniteit in functie	
		Starter, max 3 jaar ervaring [37,0%]	Ervaren, 3 jaar of meer ervaring [63,0%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	44,5%	40,9%	44,9%
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	20,4%	15,0%	23,2%
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	89,2%	85,9%	91,1%
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	16,2%	25,9% ▲	10,0% ▼
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	16,1%	20,2%	13,2%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	54,4%	54,4%	54,7%
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	84,3%	88,1%	82,0%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,3%	97,5%	97,1%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie			
· Hoge taakeisen - hoge autonomie	15,5%	14,8%	15,0%
· Hoge taakeisen - lage autonomie	29,0%	26,1%	29,9%
· Lage taakeisen - hoge autonomie	29,7%	30,4%	30,1%
· Lage taakeisen - lage autonomie	25,7%	28,7%	25,0%
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	21,8%	16,8%	24,7%
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde]	4,96	1,79 ▼	6,78 ▲
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevoel van werk]	30,4%	32,3%	28,4%
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	12,0%	4,9%	15,1%

▲ en ▼ : significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇ : significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

5.4 Schoolgrootte

Op basis van schoolgrootte wordt er in het primair onderwijs gevonden dat er op grote scholen minder autonomie wordt ervaren dan op kleine scholen (tabel 12): op grote scholen geeft 45% van de werknemers aan geringe autonomie te ervaren en op kleine scholen 28%. De combinatie van hoge taakeisen met lage autonomie komt vaker voor op grote scholen dan op kleine scholen.

Tabel 12 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar schoolgrootte (primair onderwijs)

	Totaal	Schoolgrootte voor primair onderwijs (<20 werknemers=klein)	
		Klein [77,3%]	Groot [22,7%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	59,8%	61,5% Δ	53,9% ∇
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	28,1%	28,4%	27,1%
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	93,1%	93,8%	90,9%
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	10,9%	10,2%	13,0%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	12,7%	12,0%	15,1%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	32,1%	28,2% ∇	45,1% \blacktriangle
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	91,4%	92,6% Δ	87,3% ∇
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	98,3%	98,4%	98,1%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie			
· Hoge taakeisen - hoge autonomie	44,6%	47,9% \blacktriangle	33,3% ∇
· Hoge taakeisen - lage autonomie	15,2%	13,5% ∇	20,6% \blacktriangle
· Lage taakeisen - hoge autonomie	23,2%	23,8%	21,1%
· Lage taakeisen - lage autonomie	17,1%	14,8% ∇	25,0% \blacktriangle
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	24,1%	24,5%	22,6%
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	4,71	4,43	5,66
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	27,6%	26,7%	30,5%
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	9,9%	9,9%	9,9%

\blacktriangle en ∇ : significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇ : significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

In het voortgezet onderwijs worden geen significante verschillen in werkdruk factoren tussen grote of kleine scholen gevonden (tabel 13).

Tabel 13 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar schoolgrootte (voortgezet onderwijs)

	Totaal	Schoolgrootte voor voortgezet onderwijs (<50 werknemers=klein)	
		Klein [43,8%]	Groot [56,2%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	45,1%	44,8%	45,3%
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	26,5%	27,0%	26,0%
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	92,2%	92,3%	92,1%
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	15,8%	15,6%	15,8%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	16,8%	17,7%	16,0%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	34,9%	30,5% ∇	38,5% Δ
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	86,7%	85,8%	87,5%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,1%	97,1%	97,1%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie			
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	31,6%	33,1%	30,3%
• Hoge taakeisen - lage autonomie	13,6%	11,9%	15,0%
• Lage taakeisen - hoge autonomie	33,2%	36,1%	31,0%
• Lage taakeisen - lage autonomie	21,6%	18,9%	23,7%
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	26,7%	28,0%	25,5%
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	5,22	5,09	5,32
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	30,8%	30,7%	30,9%
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	10,1%	7,6%	11,9%

Δ en ∇ : significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇ : significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Op kleine mbo scholen geeft een significant groter aandeel van de werknemers aan geringe autonomie te ervaren (tabel 14). Dit gaat vaak in combinatie met lage taakeisen: ruim een derde van de werknemers op kleine scholen heeft een combinatie van lage autonomie en lage taakeisen, ten opzichte van 15,5% op grote scholen.

Tabel 14 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar schoolgrootte (mbo)

	Totaal	Schoolgrootte voor mbo (<100 werknemers=klein)	
		Klein [62,9%]	Groot [37,1%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	44,5%	40,9%	50,7%
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	20,4%	20,4%	20,4%
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	89,2%	88,1%	91,1%
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	16,2%	17,0%	14,9%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	16,1%	17,2%	14,1%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	54,4%	59,9% ▲	45,0% ▼
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	84,3%	82,6%	87,2%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,3%	96,6%	98,6%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie			
· Hoge taakeisen - hoge autonomie	15,5%	12,7%	20,4%
· Hoge taakeisen - lage autonomie	29,0%	28,2%	30,3%
· Lage taakeisen - hoge autonomie	29,7%	27,4%	33,8%
· Lage taakeisen - lage autonomie	25,7%	31,7% ▲	15,5% ▼
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	21,8%	21,6%	22,3%
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde]	4,96	4,78	5,27
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	30,4%	33,7%	24,7%
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	12,0%	14,7%	7,0%

▲ en ▼ : significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇ : significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

5.5 Verbanden tussen factoren

In de volgende paragrafen wordt gekeken of de in de stakeholders bijeenkomst geformuleerde hypothesen verklaringen kunnen geven voor verschillen in taakeisen of burn-outklachten. Er is daarbij steeds eerst gekeken of een uitkomst (burn-outklachten, taakeisen) wordt voorspeld door een werk of persoonskenmerk. Vervolgens wordt gekeken of dit verband verklaard kan worden door andere factoren. Bij het toetsen van de hypothesen is- waar mogelijk en relevant- telkens zowel naar de hele sector onderwijs (po, vo en mbo gezamenlijk) als apart naar po, vo en mbo gekeken.

5.5.1 Hypothese 1: Parttime werken

Parttime werken is in het onderwijs is een manier om werkdruk tegen te gaan, door in de vrije tijd alsnog te werken; Het maken van veel overuren door parttime werkenden werkt als een buffer tegen het krijgen van burn-outklachten

Om deze hypothese te toetsen is een regressie analyse uitgevoerd waarbij eerst is gekeken naar de relatie tussen het contracttype (incl. overuren) en burn-outklachten. Om uit te sluiten dat de resultaten worden verklaard doordat parttimers onder andere omstandigheden werken dan fulltimers is in de tweede stap gecorrigeerd voor de factoren uit het werkdruk model. Omwille van de leesbaarheid worden hier alleen de OR's voor overwerk en contractduur weergegeven. De volledige versies van tabellen 15 t/m 18 worden weergegeven in bijlage B.

Tabel 15 Verband tussen contracturen en burn-outklachten (hele onderwijssector)

	Stap 1: contracttypen			Stap 2: contracttypen en factoren werkdrukmodel		
	OR	95% BI		OR	95% BI	
>0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,00			1,00		
0,6fte contract zonder/weinig overuren	0,97	0,71	1,32	1,07	0,76	1,51
0,6fte contract veel overuren	1,89	1,36	2,64	0,95	0,64	1,41
0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,22	0,87	1,70	1,14	0,77	1,66
0,6-0,8fte contract veel overuren	2,36	1,73	3,22	1,27	0,88	1,84
>0,8fte contract veel overuren	1,83	1,36	2,46	0,97	0,68	1,38

Tabel 15 laat de relatie tussen parttime werken, het maken van overuren en burn-outklachten voor de volledige sector onderwijs zien. Werknemers met een klein of middelgroot contract die geen of weinig overuren maken hebben geen verhoogd risico op burn-outklachten. Maar de kans op burn-outklachten is voor werknemers die veel overuren maken 1,8 (bij een klein contract) tot 2,4 (bij een fulltime contract) keer hoger dan bij werknemers die geen of weinig overwerken. Na correctie voor de overige werkdrukfactoren zijn er geen significante verschillen meer tussen werknemers met kleine en grote contracten. Dit betekent dat de hogere kans op burn-outklachten komt doordat de omstandigheden – anders dan het parttime werken of het overwerken- verschillen. Emotioneel zwaar werk (OR 2,6) maar vooral een werk-privé disbalans (OR 3,1) zijn in het primair onderwijs belangrijke voorspellers voor burn-outklachten (zie bijlage B tabel 1).

Tabel 16 Verband tussen contracturen en burn-outklachten (primair onderwijs)

	Stap 1: contracttypen			Stap 2: contracttypen en factoren werkdrukmodel		
	OR	95% BI		OR	95% BI	
>0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,00			1,00		
0,6fte contract zonder/weinig overuren	1,13	0,64	2,01	1,39	0,72	2,67
0,6fte contract veel overuren	2,20	1,24	3,92	1,14	0,58	2,24
0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,70	0,88	3,27	1,81	0,85	3,83
0,6-0,8fte contract veel overuren	2,43	1,33	4,45	1,53	0,76	3,10
>0,8fte contract veel overuren	2,34	1,31	4,16	1,58	0,82	3,06

Ook voor het primair onderwijs wordt gevonden dat het maken van veel overuren samenhangt met het ervaren van burn-outklachten maar dat dit verklaard kan worden door verschillen in omstandigheden (tabel 16). De kwalitatieve taakeisen (OR 2,3) en emotionele belasting (OR 2,2) zijn binnen het primair onderwijs grote werkgerelateerde voorspellers van burn-outklachten. De kans op burn-outklachten is ook nu bijna 3 keer zo groot als er sprake is van een werk-privé disbalans (OR 2,9) (zie bijlage B tabel 2).

Tabel 17 Verband tussen contracturen en burn-outklachten (voortgezet onderwijs)

	Stap 1: contracttypen			Stap 2: contracttypen en factoren werkdrukmodel		
	OR	95% BI		OR	95% BI	
>0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,00			1,00		
0,6fte contract zonder/weinig overuren	0,95	0,54	1,67	1,17	0,59	2,34
0,6fte contract veel overuren	1,52	0,81	2,84	0,76	0,34	1,70
0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,08	0,59	1,96	0,81	0,38	1,73
0,6-0,8fte contract veel overuren	1,83	1,04	3,23	0,62	0,29	1,33
>0,8fte contract veel overuren	1,52	0,85	2,72	0,65	0,30	1,38

Voor het voortgezet en mbo wordt in stap 1 enkel voor de werkenden met een contract van 0,6-0,8 fte en veel overuren een verhoogde kans op burn-outklachten gevonden (tabel 17 en 18). Voor werknemers met een klein of fulltime contract wordt geen significante relatie gevonden. Ook vervalt de relatie tussen contractomvang en overuren als wordt gecorrigeerd voor overige werkdruk factoren. Zowel in het vo als in het po geeft persoonlijk gediscrimineerd worden een verhoogde kans (OR vo 4,1, OR mbo 5,4) op het ervaren van burn-outklachten. Problemen met de werk-privé balans hebben in het mbo juist geen voorspellende waarde (zie bijlage B tabel 3 en 4).

Tabel 18 Verband tussen contracturen en burn-outklachten (mbo)

	Stap 1: contracttypen			Stap 2: contracttypen en factoren werkdrukmodel		
	OR	95% BI		OR	95% BI	
>0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,00			1,00		
0,6fte contract zonder/weinig overuren	0,92	0,40	2,11	0,84	0,32	2,22
0,6fte contract veel overuren	0,93	0,24	3,53	0,22	0,04	1,15
0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren	0,94	0,40	2,25	0,79	0,28	2,21
0,6-0,8fte contract veel overuren	2,25	1,00	5,07	1,35	0,50	3,67
>0,8fte contract veel overuren	1,67	0,71	3,93	1,05	0,38	2,95

5.5.2 Hypothese 2: Ervaring van de werknemer

Voortdurende veranderingen in het onderwijs hebben er voor gezorgd dat dat werknemers die voorheen goed waren opgeleid kennis en vaardigheden zijn gaan missen. Dit leidt tot het ervaren van hogere taakeisen (kwantitatieve taakeisen, emotioneel belastend, moeilijk werk). Ervaren en startende werknemers hebben met andere problematiek te maken. De relatie tussen de aansluiting van kennis en vaardigheden is bepalend voor de ervaren taakeisen, maar de relatie verschilt tussen starters en ervaren werknemers. Bovendien is het effect afhankelijk van het type taakeis (kwantitatieve taakeisen, emotioneel belastend, moeilijk werk).

Om deze hypothese te toetsen zijn regressie analyses uitgevoerd. Hierbij is in drie stappen gewerkt: eerst is er gekeken naar de relatie tussen de aansluiting van kennis en vaardigheden met taakeisen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen twee soorten mismatch: onderkwalificatie (*minder* kennis en vaardigheden hebben dan voor het werk nodig is) en overkwalificatie (*meer* kennis en vaardigheden hebbend dan nodig). Vervolgens is de ervaring als variabele toegevoegd om te kijken of taakeisen worden verklaard door (gebrek aan) ervaring. Tenslotte is gekeken of de relatie tussen kennis en vaardigheden en taakeisen anders is voor werknemers met veel en weinig ervaring. Er is gekeken naar verschillende soorten taakeisen: (a) kwantitatieve taakeisen, (b) emotioneel zwaar werk en (c) moeilijk werk.

Kwantitatieve taakeisen

Tabel 19 laat zien dat er geen relatie is tussen de aansluiting van kennis en vaardigheden en het ervaren van hoge kwantitatieve taakeisen (stap 1), wel is er een relatie met de ervaring (stap 2). Starters hebben, onafhankelijk van de aansluiting van hun kennis en vaardigheden, een 1,5 hogere kans op het ervaren van hoge kwantitatieve taakeisen dan ervaren werknemers. Er is geen interactie tussen de aansluiting van kennis en vaardigheden en de mate van ervaring. Dit houdt in dat de relatie tussen kennis en vaardigheden met kwantitatieve taakeisen niet verschilt voor starters of ervaren werknemers.

Tabel 19 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met kwantitatieve taakeisen (hele onderwijssector)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,25	0,88	1,76	1,29	0,91	1,83	1,30	0,92	1,85
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,96	0,82	1,13	0,96	0,81	1,13	0,97	0,82	1,14
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,46	1,25	1,70	1,48	1,27	1,74
Interactie tussen minder k&v ³ en starter zijn							0,96	0,48	1,94
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							0,82	0,58	1,17

Voor het po, vo en mbo worden vergelijkbare resultaten als voor het totale onderwijs gevonden, maar de relatie tussen starter zijn en taakeisen is binnen het vo en mbo niet significant (tabel 21 & 22). Binnen het vo wordt in tegenstelling tot de totale onderwijssector wél een relatie tussen kwalificatie en taakeisen gevonden. Werknemers die méér kennis en vaardigheden hebben dan benodigd ervaren vaker hoge taakeisen (OR 1,5) (tabel 21). Een resultaat dat niet wordt verklaard door de mate van ervaring. In geen van de drie subsectoren verschilt de relatie tussen kennis en vaardigheden en kwantitatieve taakeisen tussen starters en ervaren werknemers.

³ K&V staat voor kennis en vaardigheden (dan benodigd), ook van toepassing op tabellen 20 t/m 30

Tabel 20 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met kwantitatieve taakeisen (primair onderwijs)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,26	0,64	2,46	1,35	0,69	2,65	1,32	0,67	2,60
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,94	0,69	1,29	0,95	0,70	1,30	0,93	0,67	1,29
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,42	1,06	1,91	1,41	1,05	1,91
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							0,80	0,21	3,13
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							1,18	0,59	2,38

Tabel 21 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met kwantitatieve taakeisen (voortgezet onderwijs)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,63	0,82	3,24	1,69	0,85	3,35	1,74	0,87	3,49
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,50	1,09	2,06	1,48	1,07	2,04	1,68	1,19	2,36
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,31	0,94	1,83	1,43	1,01	2,04
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							1,03	0,25	4,26
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							0,43	0,20	0,91

Tabel 22 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met kwantitatieve taakeisen (mbo)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,83	0,34	2,05	0,84	0,34	2,07	0,80	0,30	2,12
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,06	0,66	1,71	1,06	0,66	1,71	1,05	0,65	1,70
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,03	0,66	1,62	1,01	0,63	1,62
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							0,85	0,14	5,40
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							1,21	0,44	3,29

Emotionele belasting

Tabel 23 laat zien dat de aansluiting van kennis en vaardigheden wel samenhangt met emotionele belasting: onderkwalificatie geeft een 1,7 keer hogere kans op het ervaren van een hoge emotionele belasting. Deze relatie wordt niet verklaard door de mate van ervaring (stap 2); als ook het starter zijn wordt meegenomen wordt de relatie met overkwalificatie zelfs iets groter (OR 1,8). Het zijn van starter zelf geeft – onafhankelijk van de aansluiting van kennis en vaardigheden- een 1,4 keer hogere kans op hoge emotionele belasting. De relatie tussen kennis en vaardigheden en hoge emotionele belasting verschilt niet tussen starters en ervaren werknemers.

Tabel 23 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met emotionele belasting (hele onderwijssector)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,73	1,19	2,53	1,79	1,22	2,62	1,77	1,21	2,59
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,17	0,96	1,42	1,16	0,95	1,41	1,14	0,93	1,40
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,36	1,13	1,65	1,35	1,11	1,64
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							0,89	0,41	1,91
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							1,17	0,76	1,81

Als los naar po, vo en mbo wordt gekeken worden er verschillen zichtbaar. Binnen het po wordt een relatie met onderkwalificatie – minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig gevonden (tabel 24). Binnen het vo hebben werknemers die aangeven méér kennis en vaardigheden te hebben dan nodig ervaren juist vaker een hoge emotionele belasting (tabel 25). Binnen beide subsectoren wordt in stap 2 niet gevonden dat een starter hogere kans heeft op het ervaren van een hoge emotionele belasting, noch wordt er een interactie tussen starter zijn en kwalificatie gevonden.

Binnen het mbo wordt geen significante relaties tussen kwalificatie, ervaring en emotioneel belastend werk noch een interactie tussen starter zijn en kwalificatie gevonden (tabel 26).

Tabel 24 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met emotionele belasting (primair onderwijs)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	2,56	1,35	4,88	2,59	1,36	4,95	2,60	1,34	5,03
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,04	0,74	1,47	1,04	0,74	1,47	0,97	0,68	1,40
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,06	0,76	1,48	1,01	0,72	1,41
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							2,58	0,67	9,86
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							1,60	0,72	3,56

Tabel 25 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met emotionele belasting (voortgezet onderwijs)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,85	0,90	3,81	1,85	0,90	3,82	1,84	0,88	3,86
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,73	1,22	2,46	1,73	1,22	2,46	1,79	1,24	2,59
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,02	0,70	1,49	1,10	0,73	1,65
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							0,44	0,10	1,95
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							0,77	0,34	1,74

Tabel 26 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met emotionele belasting (mbo)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	1,30	0,46	3,65	1,43	0,50	4,07	0,89	0,22	3,57
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,99	0,55	1,79	0,96	0,53	1,73	0,94	0,50	1,75
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,64	0,92	2,93	1,80	0,97	3,36
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							0,13	0,01	1,54
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							1,04	0,27	4,06

Moeilijkheidsgraad van het werk

Tabel 27 laat zien dat zowel over- als onderkwalificatie samenhangt met een *lagere* kans op het als moeilijk ervaren van het werk. In de tweede stap wordt duidelijk dat dat deels samenhangt met het al dan niet starter zijn. Als hiervoor wordt gecorrigeerd hangt onderkwalificatie (net) niet meer significant samen met de moeilijkheidsgraad van het werk. Wel hebben startende werknemers – onafhankelijk van de aansluiting van hun kennis en vaardigheden- 1,5 keer de kans om het werk als moeilijk te ervaren als ervaren collega's. Er is geen interactie tussen kennis en vaardigheden en starter zijn.

Tabel 27 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met moeilijk werk (hele onderwijssector)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,57	0,33	0,99	0,60	0,34	1,03	0,57	0,33	0,99
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,46	0,36	0,60	0,46	0,35	0,60	0,46	0,35	0,60
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,48	1,15	1,91	1,48	1,11	1,96
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							0,52	0,17	1,58
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							1,09	0,64	1,86

In het po en vo zien we wel een verlaagde kans op het ervaren van moeilijk werk bij een mismatch tussen de aansluiting van kennis en vaardigheden maar de resultaten zijn niet significant (tabel 28 en 29). Binnen het mbo is zichtbaar dat overkwalificatie, meer kennis en vaardigheden hebben dan nodig voor het werk, een significant lagere kans geeft op het als moeilijk ervaren van het werk (tabel 30). Er wordt in geen van de drie onderwijssoorten een significante relatie gevonden met starter zijn, hoewel de OR in het po en het mbo in de richting van een ongunstige relatie en in het vo op een gunstig relatie lijken te wijzen. Het gebrek aan significante kan wellicht mede worden verklaard door de relatief kleine groepsgroottes.

Tabel 28 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met moeilijk werk (primair onderwijs)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,75	0,24	2,40	0,81	0,25	2,59	0,79	0,24	2,55
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,77	0,43	1,36	0,77	0,43	1,37	0,75	0,42	1,35
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,43	0,83	2,47	1,37	0,78	2,43
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							0,99	0,10	10,32
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							1,52	0,45	5,11

Tabel 29 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met moeilijk werk (voortgezet onderwijs)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,55	0,18	1,68	0,51	0,17	1,58	0,47	0,14	1,51
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,59	0,34	1,05	0,61	0,34	1,08	0,51	0,26	0,98
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				0,53	0,26	1,09	0,43	0,18	1,03
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							1,54	0,12	19,81
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							2,35	0,52	10,59

Tabel 30 Verband tussen aansluiting kennis en vaardigheden met moeilijk werk (mbo)

	Stap 1: aansluiting kennis en vaardigheden			Stap 2: aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring			Stap 3: Aansluiting kennis en vaardigheden én ervaring met interactie		
	OR	95% BI		OR	95% BI		OR	95% BI	
Het sluit goed aan	1,00			1,00			1,00		
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,61	0,15	2,50	0,68	0,16	2,79	0,65	0,16	2,67
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	0,40	0,19	0,82	0,38	0,18	0,79	0,32	0,15	0,72
Starter, maximaal 3 jaar ervaring				1,75	0,86	3,58	2,14	0,97	4,73
Interactie tussen minder k&v en starter zijn							0,32	0,02	5,75
Interactie tussen meer k&v en starter zijn							0,31	0,07	1,47

6 Conclusie

De resultaten duiden erop dat er in het onderwijs sprake is van een multifactoriële problematiek, die bovendien niet gelijk is voor de verschillende subsectoren. Daarom worden de conclusies hieronder eerst voor de totale onderwijssector en vervolgens per sector weergegeven. Daarbij wordt uitsluitend ingegaan op de verschillen ten opzichte van de totale onderwijssector.

Totale onderwijssector

Dit onderzoek bevestigt dat de werkdruk in het onderwijs hoger is dan het Nederlands gemiddelde, en dat het aandeel werknemers dat hiermee te maken heeft in de afgelopen jaren bovendien sneller is gestegen dan in andere sectoren. In verhouding tot andere werkenden in het onderwijs hebben met name docenten te maken met de combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden, die als maat voor een disbalans en indicator voor werkdruk, wordt gezien. Daarnaast wordt het werk binnen de sector onderwijs vaker dan gemiddeld emotioneel zwaar of moeilijk gevonden.

Ook werkgevers noemen werkdruk als belangrijk arbeidsrisico, vaker dan in andere sectoren. Dit geldt ook voor emotioneel zwaar werk. Over de jaren wordt werkdruk door werkgevers in het onderwijs steeds minder vaak als arbeidsrisico aangewezen, terwijl werkgevers in overige sectoren dit risico steeds vaker zijn gaan benoemen.

In de afgelopen 10 jaar is het percentage werknemers in het onderwijs met burn-outklachten gestegen, al is deze stijging niet sterker of minder sterk dan het Nederlands gemiddelde. Echter, het aandeel werknemers met burn-outklachten ligt in het onderwijs echter wel hoger dan in de overige sectoren. De belangrijkste verzuimredenen in het onderwijs is psychosociale arbeidsbelasting. Deze verzuimredenen komt vaker voor dan in andere sectoren en is over de jaren ook gestegen, terwijl PSA in de overige sectoren juist minder vaak redenen voor verzuim werd.

Wanneer wordt gekeken naar risicogroepen, dan wordt zichtbaar dat overwerkers structureel vaker hoge kwantitatieve taakeisen ervaren dan werknemers die niet of minder dan 4 uur per week overwerken. Zij geven tevens vaker aan dat zij emotioneel zwaar werk hebben of dat ze moeilijk werk hebben. De combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie komt vaker voor met het toenemen van de contractomvang en hangt tevens samen met het doen van overwerk waarbij overwerkers hier vaker mee te maken hebben. In lijn met deze resultaten ervaren overwerkers vaker burn-outklachten dan werknemers met gelijke contractomvang die niet overwerken. De piek van de klachten ligt bij de werknemers met een groot parttime contract.

De hypothesen die in dit onderzoek werden opgesteld om de vastgestelde werkdruk in het onderwijs te kunnen verklaren werden niet, of slechts beperkt bevestigd. In tabel 31 worden ondersteunde hypothesen aangegeven met een '✓' en verworpen hypothesen met een '×'.

Hypothese 1 stelde dat parttime werken een manier is om te anticiperen op grote hoeveelheden werk en een manier is om werkdruk tegen te gaan, door in de vrije tijd alsnog te werken. Het maken van veel overuren door parttime werkenden zou daarom als buffer tegen

het krijgen van burn-outklachten fungeren. De resultaten ondersteunen dit beeld echter niet. Werknemers die géén overuren maken hebben net zo vaak als fulltimers (zonder overuren) te maken met burn-outklachten. Werknemers die overuren maken hebben in alle gevallen vaker te maken met burn-outklachten. Een kanttekening bij dit resultaat is wel dat omdat de burn-outklachten en het overwerk gelijktijdig gemeten zijn er niet met zekerheid gezegd kan worden dat overwerken leidt tot het ontwikkelen van burn-outklachten of dat het hebben van (latente) burn-outklachten samenhangt met suboptimaal werken en het daardoor moeten doen van meer overwerk.

Hypothese 2 stelde dat een mismatch tussen benodigde en aanwezige kennis en vaardigheden leidt tot het ervaren van hogere taakeisen (kwantitatieve taakeisen, emotioneel belastend, moeilijk werk) en dat de relatie verschilt tussen starters en ervaren werknemers. De resultaten ondersteunen dit beeld deels. Een mismatch in kennis en vaardigheden hangt niet samen met het ervaren van hoge kwantitatieve taakeisen. Wel hangt *onderkwalificatie*, minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig voor het werk, samen met een verhoogde kans op emotioneel zwaar werk. Een mismatch hangt ook samen met een verhoogd risico op het als moeilijk ervaren van het werk. Dit geldt voor onderkwalificatie, maar ook voor overkwalificatie (meer kennis en vaardigheden hebben dan nodig is voor het werk).

Startende werknemers hebben – onafhankelijk van de aansluiting van hun kennis en vaardigheden – een hogere kans op het ervaren van zowel hoge kwantitatieve taakeisen, emotioneel belastend werk als het als moeilijk ervaren van het werk. Echter, dit geldt alleen als naar het onderwijs als geheel wordt gekeken en niet voor de subsectoren. Voor de stelling dat de relatie tussen kennis en vaardigheden en taakeisen verschilt voor starters of ervaren werknemers wordt geen bewijs gevonden.

Tabel 31 overzicht gesteunde en verworpen hypothesen

	Algemeen	po	vo	mbo
Hypothese 1: Parttime werk en overwerk	x	x	x	x
Hypothese 2: mismatch kennis en vaardigheden, ervaring en taakeisen				
Kwantitatieve taakeisen				
Mismatch	x	x	✓	x
Starter	✓	✓	x	x
Interactie	x	x	x	x
Hoge emotionele belasting				
Mismatch	✓	✓	✓	x
Starter	✓	x	x	x
Interactie	x	x	x	x
Moeilijk werk				
Mismatch	✓	x	x	✓
Starter	✓	x	x	x
Interactie	x	x	x	x

x geen bewijs voor de hypothese gevonden (verworpen) ✓ hypothese bevestigd (gesteund)

Primair onderwijs

De combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden en de stijging in het aandeel werknemers dat hiermee te maken heeft zien we vooral terug in het primair onderwijs. De relatief snelle stijging in taakeisen ten opzichte van de andere subsectoren biedt hier een mogelijke verklaring voor. Emotioneel zwaar werk en moeilijk werk komen tevens vaker voor dan in de overige subsectoren. Ook werkgevers geven aan dat emotioneel zwaar werk met name in het primair onderwijs voorkomt. In het primair onderwijs komt intern ongewenst gedrag ten opzichte van de andere sectoren minder voor en wordt er meer sociale steun van de leidinggevende ervaren. Extern ongewenst gedrag komt echter meer voor dan in de andere sectoren en neemt niet af, zoals in de andere sectoren wel het geval is.

Het percentage burn-outklachten is over de afgelopen jaren in het primair onderwijs het snelst gestegen. De klachten komen vooral voor bij docenten, en minder bij het management of bij onderwijsondersteunend personeel. Wanneer wordt gekeken naar schoolgrootte, dan wordt er op grote scholen minder autonomie ervaren dan op kleine scholen. Dit is ook terug te zien in het vaker voorkomen van de combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie.

Het primair onderwijs vormt de enige subsector waarin een relatie wordt gevonden tussen starter zijn en het ervaren van hoge kwantitatieve taakeisen. Er wordt geen relatie gevonden tussen het zijn van starter en een hoge emotionele belasting. Een mismatch van kennis en vaardigheden of starter zijn enerzijds hangt ook niet samen met het als moeilijk ervaren van het werk.

Voortgezet onderwijs

Het aandeel werknemers met burn-outklachten ligt in het voortgezet onderwijs in vergelijking met de andere subsectoren het hoogst. Opvallend is ook dat agressie door werkgevers uit het voortgezet onderwijs vaker genoemd wordt als belangrijk arbeidsrisico dan door werkgevers uit de andere subsectoren.


Werknemers uit het voortgezet onderwijs geven vaker dan werknemers uit andere subsectoren aan dat verzuim (deels) door het werk komt. Daarbij is PSA vaker een werkgerelateerde verzuimoorzaak dan in de andere subsectoren.

Opvallend is dat binnen het vo niet de fulltimers, maar de werknemers met een groot parttime contract (0,6-0,8 fte) zijn die bovengemiddeld vaak hoge taakeisen, emotioneel zwaar of moeilijk werk ervaren. Zij geven van alle werknemers in het vo ook het vaakste aan lage autonomie te hebben. Ruim 4 op de 10 werknemers in het vo met een groot parttime contract bevindt zich in een situatie van hoge taakeisen en lage autonomie.

In het voortgezet onderwijs wordt gevonden dat een mismatch tussen kennis en vaardigheden samenhangt met een verhoogde kans op hoge kwantitatieve taakeisen. Er wordt geen bewijs gevonden voor de stelling dat de relatie tussen kennis en vaardigheden met taakeisen in het vo verschilt voor starters of ervaren werknemers.

mbo

Werkdruk, emotioneel zwaar werk en agressie worden door werkgevers in het mbo minder vaak als belangrijk arbeidsrisico genoemd dan in de overige subsectoren. In het mbo zijn vrijwel geen significante verschillen tussen werknemers met verschillende contractomvang.



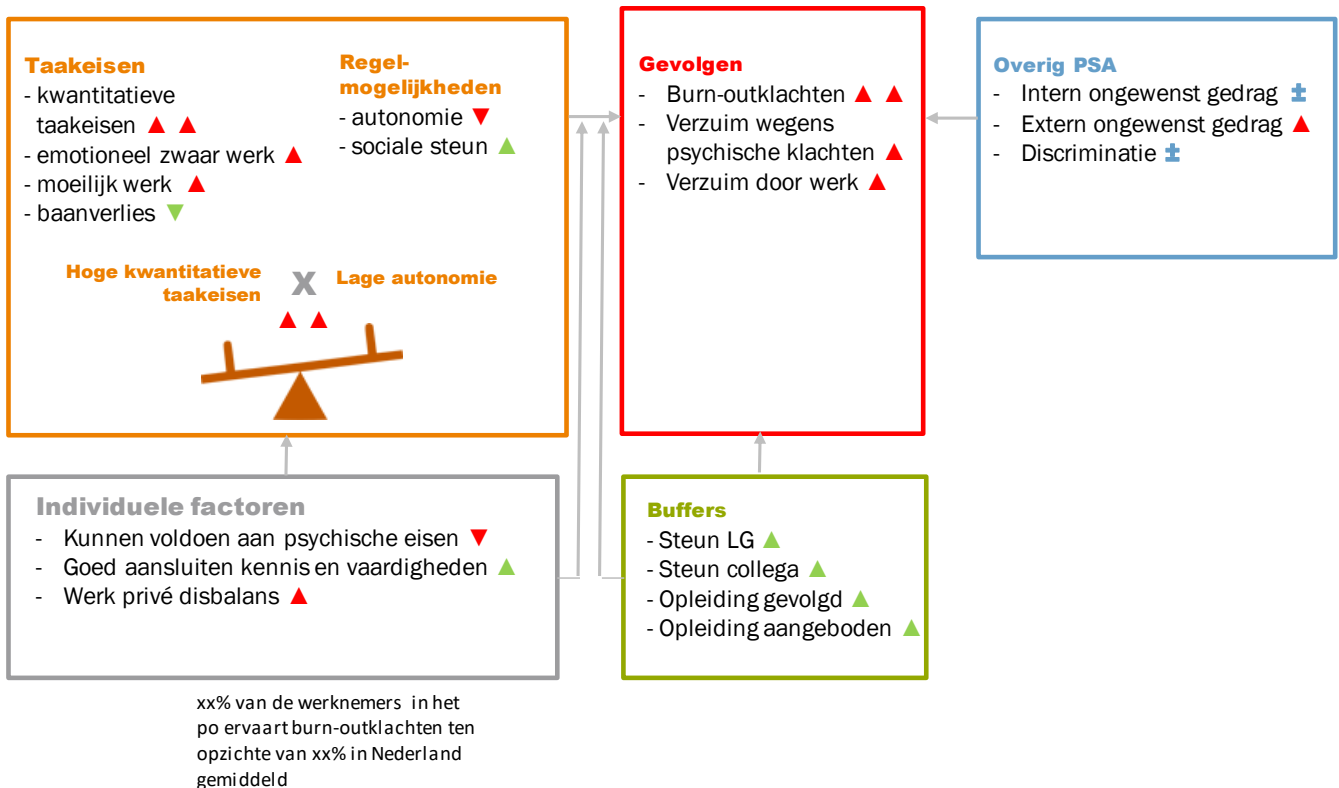
Mogelijk komt dit mede doordat de groep werknemers in de NEA uit het mbo relatief klein is waardoor lastiger is te zeggen of een bevinding een toevalsbevinding is. Wel is duidelijk dat werknemers met een groot parttime contract zich relatief vaak in een situatie van hoge taakeisen en een lage autonomie bevinden. Op kleine mbo scholen geeft een significant groter aandeel van de werknemers aan geringe autonomie te ervaren.

Ook in het mbo hangt in tegenstelling tot het vo en po meer of minder kennis en vaardigheden hebben dan voor het werk nodig is samen met een verhoogde kans op het ervaren van moeilijk werk (hypothese 2).

A Bijlage Verslag Klankbordgroep bijeenkomst

Bijeenkomst primair onderwijs

De bijeenkomst begon met een presentatie van de data analyses, zoals weergegeven in figuur A1. Deze resultaten werden door de deelnemers over het algemeen herkend. Met name de lagere, en terugloop in, autonomie werd als een probleem gezien, omdat dit een belangrijk onderdeel uitmaakt in de persoonlijke beleving van werkdruk. Geopperd werd dat dit wellicht anders wordt ervaren door werknemers die langer in het onderwijs werken en werknemers die recent zijn gestart.



Figuur A1 Gepresenteerde resultaten: primair onderwijs afgezet tegen de totale onderwijssector. Pijltjes omhoog= hogere blootstelling, pijltjes omlaag is lagere blootstelling. Rood is ongunstig verschil, groen is gunstig verschil. Meer pijltjes betekent een groter verschil.

Ook de grote mate van sociale steun in het primair onderwijs werd door de aanwezigen herkend. Hierbij werd aangegeven dat dit zowel een positief als negatief kan zijn. Positief is dat werkenden in het primair onderwijs 'er als een team voorstaan'. Als negatief aspect werd de zogenaamde 'familiecultuur' genoemd die een professionele cultuur in de weg kan staan. Volgens de aanwezigen ontstaat de familiecultuur door het graag en veel willen overleggen en zoeken naar harmonie. Dit maakt het lastig grenzen te stellen. Bovendien, zo werd gesteld, wordt er in het onderwijs veelal vanuit een zorgperspectief gewerkt, wat grenzen stellen ook bemoeilijkt. Deze problematiek zou met name in kleine scholen spelen.

De relatief hoge score op extern geweld relateerden de aanwezigen aan het gegeven dat ouders veel verantwoordelijkheden bij docenten neerleggen. Kinderen zijn het vlees en bloed van ouders, waardoor er hoge eisen gesteld worden aan de manier waarop zij op school behandeld worden. Docenten zijn zich hiervan bewust en ervaren het als stressvol om rekenschap te houden met triggers die bij ouders afgaan op moment dat er iets speelt bij hun kind.

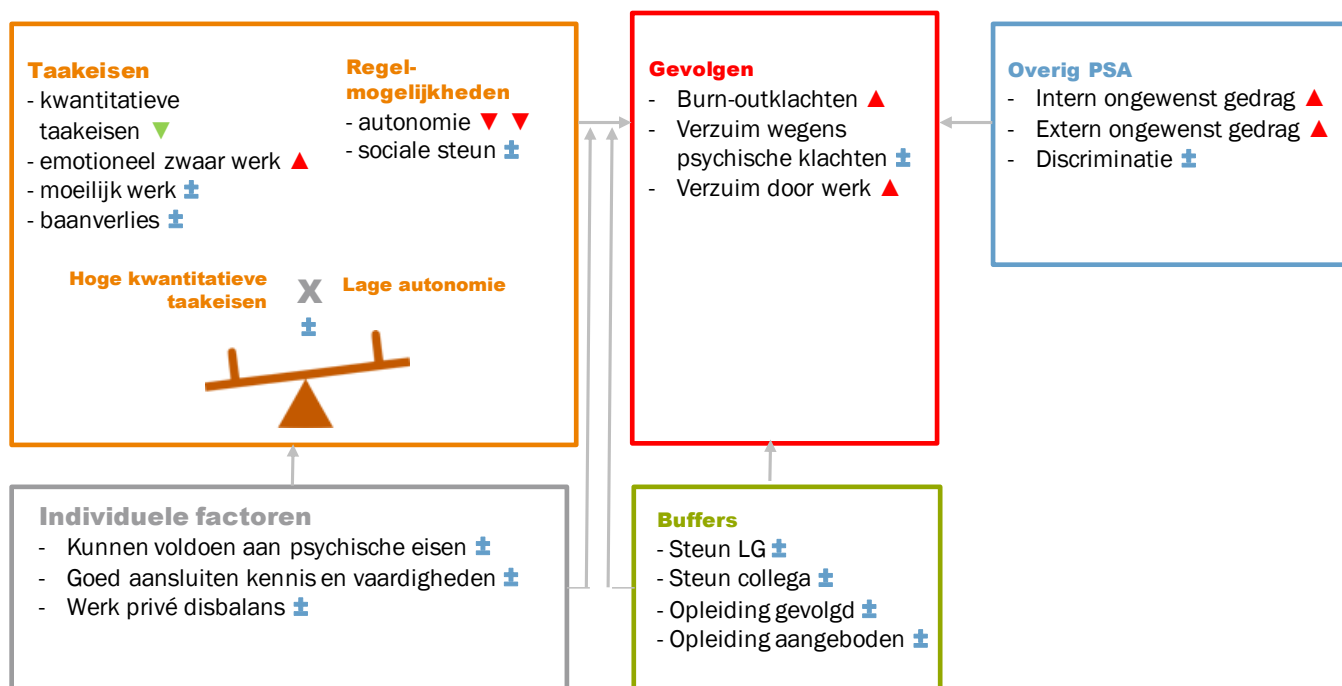
Als aanvullende verklaring voor de hoge werkdruk opperden de deelnemers de 'afrekencultuur' die volgens hen binnen het onderwijs van 'bovenaf' wordt opgelegd. De indruk is dat wordt beoordeeld op basis van resultaten, zoals het aantal leerlingen met een goede cito score of het percentage leerlingen dat doorstroomt naar een gewenst onderwijsniveau. Hierbij heerst soms het gevoel dat zaken die buiten de invloedssfeer van de docenten liggen toch bij hen worden neergelegd.

Aanwezigen gaven ook aan dat docenten de werkdruk het hoofd zouden bieden door in de vrije tijd te werken. In anticipatie op grote hoeveelheden werk wordt het aantal contracturen naar beneden bijgesteld, zodat er ruimte ontstaat in de vrije tijd. De ervaring is dat lesgevend dagen en werkdagen in wezen twee verschillende zaken zijn en worden in het onderwijs ook als zodanig ervaren. Er werd gesteld dat dit zou kunnen bijdragen aan de werkdruk.

Tenslotte wordt aangegeven dat zij merkten dat kennis en vaardigheden in het onderwijs niet altijd (meer) aansluiten bij de werkpraktijk. Men geeft aan dat docenten over het algemeen zijn opgeleid om binnen het reguliere onderwijs les te geven, maar dat o.a. de opkomst van passend onderwijs kennis en vaardigheden van een docent vraagt die ze niet hebben. Ook de omgang met nieuwe onderwijsmethodieken kan als uitdagend worden ervaren. De verwachting van de aanwezigen hierbij is dat jonge, onervaren, docenten hier flexibeler mee omspringen dan docenten die al langer in het vak zitten. Tegelijkertijd zou het tevens zo kunnen zijn dat jonge docenten voorlopers zijn en bij de inzet van innovatieve middelen weinig gehoord worden.

Bijeenkomst voortgezet onderwijs

De vaststelling dat de kwantitatieve taakeisen lager zijn in het voortgezet onderwijs dan in de totale onderwijssector werd door de aanwezigen niet herkend (figuur A2). De indruk was dat er juist steeds meer werk bijkomt. Aanwezigen gaven aan dat een karakteristiek kenmerk van het voortgezet onderwijs is dat men gevoelsmatig continu moet presteren. Ieder uur wordt er gewisseld van klas waardoor hersteltijd beperkt is of ontbreekt.



Figuur A2 Gepresenteerde resultaten: voortgezet onderwijs, afgezet tegen de totale onderwijssector. Pijltjes omhoog= hogere blootstelling, pijltjes omlaag is lagere blootstelling. Rood is ongunstig verschil, groen is gunstig verschil. Meer pijltjes betekent een groter verschil.

De cijfers laten zien dat ten opzichte van het Nederlands gemiddelde men in het onderwijs minder te maken heeft met ervaren baanonzekerheid. Desondanks heerst er bij de aanwezigen het gevoel dat dit bij starters wellicht wel een rol speelt. In de eerste fase van hun loopbaan is men nog niet verzekerd van een vaste aanstelling en vormen tijdelijke aanstellingen een bron van stress. Hierbij werd echter wel opgemerkt dat dit per regio sterk kan verschillen.

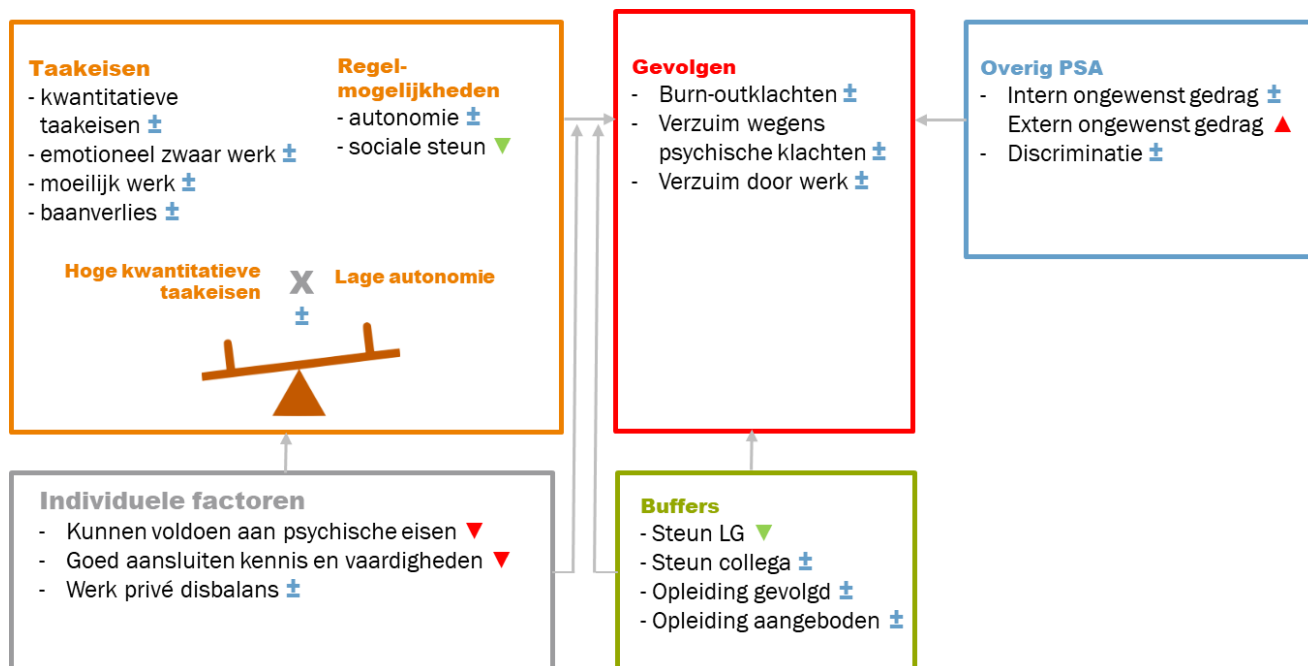
In de bijeenkomst over het vo wordt – net als bij de po bijeenkomst- gesproken van werkdrukverlichting door het werken in de vrije tijd. De koppeling naar wat dit voor het docententeam betekent werd tevens gemaakt. De ervaring is dat doordat sommige collega's contracturen naar beneden bijstellen de werkdruk voor de andere docenten opgevoerd wordt. Ervaring is dat dit ook overleg bemoeilijkt. Collega's die fysiek minder frequent aanwezig zijn, zijn slechter bereikbaar en dienen dus herhaaldelijk benaderd te worden voor overleg.

Tevens wordt door de deelnemers uit het voortgezet onderwijs de afrekencultuur als belangrijke veroorzaker van werkdruk genoemd. Deze afrekencultuur zou het didactisch klimaat in de klas in de weg staan omdat docenten worden afgerekend op leeropbrengst. De veranderingen die elkaar daarnaast in hoog tempo opvolgen, doen een sterk beroep op het aanpassingsvermogen van de docenten. Het eisenpakket wordt steeds omvangrijker, maar de grote maatschappelijke opdracht van het onderwijs, welke door docenten en ouders belangrijk wordt gevonden, komt hier niet in voor. De ervaring is dat dit ertoe bijdraagt dat onder docenten het gevoel heerst dat een belangrijk deel van hun werk er niet toe doet.

Tenslotte werd opgemerkt dat de ervaring is dat professionaliteit van de schoolleiding een belangrijke succesfactor vormt voor scholen. Hiermee wordt bedoeld op personeelsbeleid, inspelen op de terugkoppeling van de onderwijsinspectie of prioriteiten stellen in het behalen van de doelstellingen. Enerzijds bestaat de wens om het eigenaarschap van docenten op deze vlakken te vergroten, maar anderzijds zou de betrekking van docenten het takenpakket verder belasten. Om die reden wordt er op moment veel verantwoordelijkheid bij de schoolleiding neergelegd.

Bijeenkomst mbo

De aanwezigen bij de bijeenkomst over het mbo herkenden zich in het beeld dat men in het mbo slechter scoort op 'kunnen voldoen aan psychische eisen' en 'goed aansluiten kennis en vaardigheden' dan in onderwijs totaal (figuur A3). Zij geven aan dat een mogelijke verklaring is dat er in de afgelopen jaren veel is veranderd in het mbo. Zo kwam er een nieuwe kwalificatiestructuur en waren er wetwijzigingen die van invloed waren op de urennormen. Het aanbrenge van wijzigingen in het curriculum vraagt om expertise en doet een beroep op het adaptief vermogen van docenten en de docententeams. Zij moeten hun kennis en vaardigheden up to date houden, wat naast de uitvoering van het reguliere werk als belastend kan worden ervaren. Daarnaast krijgen beslissingen die van bovenaf worden gemaakt niet altijd de gewenste invulling. Als voorbeeld wordt gegeven dat het onderdeel 'burgerschap' ingevuld wordt door een collega die nog ruimte heeft in plaats van door een collega die hierop toegerust is.



Figuur A3 Gepresenteerd resultaten: mbo, afgezet tegen de totale onderwijssector. Pijltjes omhoog= hogere blootstelling, pijltjes omlaag is lagere blootstelling. Rood is ongunstig verschil, groen is gunstig verschil. Meer pijltjes betekent een groter verschil.

Deelnemers aan de bijeenkomst over het mbo geven aan dat er veel administratiedruk wordt ervaren. De managementtaak van de docent slokt tijd op en dit kan als uitdagend worden ervaren omdat men hiervoor niet primair opgeleid is. Dit terwijl er veel belang wordt gehecht aan de correcte uitvoering van regelwerk, omdat leerlingen, ouders en de beroepspraktijk veeleisend zijn. De beleving is dat de regelruimte en de zeggenschap die binnen het mbo centraal zouden moeten staan door hoge druk op de roosters in het gedrang komen.

Net als in de bijeenkomst over het voortgezet onderwijs wordt door de deelnemers uit het mbo aangegeven dat kleine aanstellingen samengaan met het ervaren van werkdruk. Omdat de praktische uitvoering van het werk wordt bemoeilijkt wanneer enkele collega's slechts in beperkte mate aanwezig zijn, wordt er gestuurd op grote aanstellingen. Voor jonge werknemers kan dit een lastige combinatie vormen met het ouderschap, waardoor zij stress ervaren.

De aanwezigen noemden het typerend voor het mbo dat docenten geconfronteerd worden grote diversiteit in leerlingen. Deze diversiteit gaat gepaard met verschillende vormen van problematiek, waarvoor goede begeleiding vereist is. De ervaring is dat docenten zich niet altijd in de gelegenheid gesteld voelen om rekening te houden met verschillen tussen leerlingen, omdat de klassen groot zijn en de tijd beperkt is. In aansluiting op het bovenstaande herkent men zich ook in het beeld dat er ten opzichte van het onderwijs totaal meer extern ongewenst gedrag in het mbo voorkomt. Er wordt gesteld dat de verschillen in leerlingen ook kunnen zorgen voor spanningen, waardoor men zich niet altijd veilig voelt in de klas.

De problematiek die in het mbo speelt wordt volgens de aanwezigen te generiek aangepakt. Per ROC of per locatie kunnen de knelpunten erg verschillen, waarvoor maatwerk benodigd is. De teams weten vaak specifiek waar de problemen zitten, maar missen regelruimte om ze aan te pakken. Een kritische blik op de kwaliteiten die er intern aanwezig zijn zou kunnen bijdragen aan de regelruimte van het team. Op dit moment blijven leraren die een extra opleiding (special educated means) hebben gedaan vaak dezelfde taken uitvoeren. Hiervan zou volgens de aanwezigen meer gebruik gemaakt moeten worden.

B Bijlage Niet getoetste hypothesen

Naar aanleiding van de stakeholdersbijeenkomsten zijn diverse hypothesen opgesteld. Niet alle hypothesen konden echter getoetst worden. De hypothesen die afgefallen zijn worden hieronder weergegeven. Daarbij wordt aangegeven of er geen data beschikbaar was om de hypothesen te toetsen ("data") of dat er op basis van de prioritering, en de beschikbare tijd en budget gekozen is de hypothesen (nog) niet te toetsen ("prioritering").

Veranderingen in het onderwijs (prioritering)

Voortdurende veranderingen in het onderwijs hebben er voor gezorgd dat docenten die voorheen goed waren opgeleid kennis en vaardigheden zijn gaan missen. Dit leidt tot het ervaren van hogere taakeisen (getoetst wordt (a) kwantitatieve taakeisen (b), emotioneel belastend (c) moeilijk werk)

Inspraak (prioritering)

Wijzigingen in het onderwijs worden veelal van bovenaf opgelegd, hierdoor worden zij als belastend ervaren. Het bieden van inspraak in de veranderingen in de veranderingen in het werk werkt als buffer in de relatie tussen de ervaren werkdruk (combinatie taakeisen/autonomie) en burn-outklachten.

Passend onderwijs (prioritering)

De introductie van passend onderwijs per 1 augustus 2014 heeft geleid tot een verzwaring van de taken van de docent (moeilijker, meer emotioneel betrokken en meer kwantitatieve taakeisen) en kan een stijging van burn-outklachten na dat moment verklaren.

Intensivering onderwijs (alleen mbo) (prioritering)

De intensivering van het onderwijs (wetswijziging 2013, mbo) heeft geleid tot een verzwaring van de taken van de docent (meer kwantitatieve taakeisen) en kan een stijging van burn-outklachten na dat moment verklaren. Trendanalyse waarbij wordt gekeken of de trend in taakeisen in de jaren 2007-2013 verschilt van die van de trend in de periode 2014-2017

Opleiding leerkracht (data)

Het opleidingsniveau van de leerkracht (wel / niet academisch geschoold) is bepalend voor de ervaren werkdruk. In de NEA kan echter geen onderscheid gemaakt worden tussen werknemers met een HBO en werknemers met een WO opleiding.

Zij-instromers (data)

Zij-instromers in het mbo, die veelal uit de praktijk komen, hebben met andere problematiek te maken dan leerkrachten die een onderwijs achtergrond hebben. In de NEA is geen standaard maat voor 'zijinstromer zijn'. Deze groep zou benaderd kunnen worden door te focussen op oudere werknemers, die lang in functie zijn en een lage opleiding hebben, maar de aantallen in deze subgroep zijn te klein om over te kunnen rapporteren.

Cultuur (data)

Met name in het primair onderwijs wordt er gesignaleerd dat er sprake is van een familiecultuur, deze wordt gekenmerkt door veel overleggen, handelen vanuit 'traditie' en zaken met de mantel der liefde bedekken. In deze cultuur zijn medewerkers niet gewend zijn

om elkaar kritisch aan te spreken. De hoge sociale steun zou daarbij remmend kunnen werken. In het vo en mbo wordt meer gesproken over (gebrek aan) een 'professionele' cultuur. In de NEA zijn echter geen variabelen beschikbaar waarmee 'cultuur' op een goede manier gemeten is.

C Bijlage Aanvullende tabellen persoonskenmerken

Tabel C1 Persoonskenmerken voor onderwijs totaal

	Totaal	Arbeidsduur in contract uren, opgedeeld in 3 categorieën			Geen overwerk, tot een halve dag overwerk of meer dan een halve dag overwerk		Anciënniteit in functie	
		<0,6 fte [36,3%]	0,6-0,8 fte [27,6%]	>0,8 fte [36,2%]	Geen of tot een halve dag overwerk [56,5%]	Meer dan een halve dag overwerk [43,5%]	Starter, max 3 jaar ervaring [33,1%]	Ervaren, 3 jaar of meer ervaring [66,9%]
Geslacht								
· Man	36,1%	22,6% ▼	30,7% ▽	53,6% ▲	36,0%	36,3%	38,0%	35,3%
· Vrouw	63,9%	77,4% ▲	69,3% Δ	46,4% ▼	64,0%	63,7%	62,0%	64,7%
Leeftijd								
· 15 t/m 34	37,8%	36,7%	32,3% ▽	42,6% Δ	40,1% Δ	34,9% ▽	56,3% ▲	25,5% ▼
· 35 t/m 44	30,0%	32,6% Δ	31,2%	26,8% ▽	29,6%	30,2%	25,6% ▽	33,3% Δ
· 45 t/m 54	29,7%	28,5%	33,8% Δ	28,0%	28,0% ▽	32,1% Δ	17,4% ▼	37,6% ▲
· 55 t/m 74	2,5%	2,1%	2,7%	2,6%	2,3%	2,8%	0,74% ▽	3,7% Δ
Hoogst behaalde opleidingsniveau								
· Laag (<=VBO)	5,0%	7,0% Δ	2,5% ▽	4,6%	6,9% ▲	1,84% ▼	5,1%	4,7%
· Midden (HAVO-MBO)	18,3%	22,3% Δ	15,0% ▽	16,8%	24,0% ▲	10,9% ▼	22,4% Δ	15,9% ▽
· Hoog (HBO-WO)	76,7%	70,7% ▼	82,5% Δ	78,6%	69,1% ▼	87,3% ▲	72,5% ▽	79,4% Δ
Anciënniteit in functie [% ervaren, 3 jaar of meer ervaring]	66,9%	64,6%	69,6%	67,0%	63,9% ▽	70,4% Δ	--	100%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ▽: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Tabel C2 Persoonskenmerken voor het primair onderwijs

	Totaal	Arbeidsduur in contract uren, opgedeeld in 3 categorieën			Geen overwerk, tot een halve dag overwerk of meer dan een halve dag overwerk		Anciënniteit in functie		Schoolgrootte (<20 werknemers=klein)	
		<0,6 fte [44,9%]	0,6-0,8 fte [24,9%]	>0,8 fte [30,2%]	Geen of tot een halve dag overwerk [50,5%]	Meer dan een halve dag overwerk [49,5%]	Starter, max 3 jaar ervaring [23,4%]	Ervaren, 3 jaar of meer ervaring [76,6%]	Klein [77,4%]	Groot [22,6%]
Geslacht										
· Man	17,8%	8,3% ▼	16,0%	34,1% ▲	18,6%	16,9%	22,6% Δ	16,6% ▽	15,5% ▼	25,8% ▲
· Vrouw	82,2%	91,7% ▲	84,0%	65,9% ▼	81,4%	83,1%	77,4% ▽	83,4% Δ	84,5% ▲	74,2% ▼
Leeftijd										
· 15 t/m 34	38,1%	32,2% ▼	38,2%	45,2% ▲	36,0%	40,5%	62,7% ▲	28,9% ▼	39,5%	32,6%
· 35 t/m 44	31,7%	38,4% ▲	30,1%	24,2% ▼	33,0%	30,5%	26,0% ▽	34,0% Δ	31,4%	33,2%
· 45 t/m 54	27,4%	26,9%	29,5%	27,3%	27,9%	26,5%	10,5% ▼	33,6% ▲	27,0%	29,1%
· 55 t/m 74	2,7%	2,5%	2,2%	3,3%	3,0%	2,6%	0,77% ▽	3,6% Δ	2,1% ▽	5,1% Δ
Hoogst behaalde opleidingsniveau										
· Laag (<=VBO)	4,1%	6,4% ▲	2,5%	2,2% ▽	6,4% ▲	1,58% ▼	7,0% ▲	2,8% ▼	4,4%	3,2%
· Midden (HAVO-MBO)	14,1%	15,7%	13,7%	11,6%	19,0% ▲	8,2% ▼	14,1%	14,0%	13,4%	16,3%
· Hoog (HBO-WO)	81,8%	77,9% ▽	83,8%	86,2% Δ	74,6% ▼	90,2% ▲	78,8%	83,1%	82,2%	80,5%
Anciënniteit in functie [% ervaren, 3 jaar of meer ervaring]	76,6%	76,7%	77,8%	75,4%	75,0%	77,6%	--	100%	77,1%	75,2%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ▽: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Tabel C3 Persoonskenmerken voor het voortgezet onderwijs

	Totaal	Arbeidsduur in contract uren, opgedeeld in 3 categorieën.			Geen overwerk, tot een halve dag overwerk of meer dan een halve dag overwerk		Anciënniteit in functie		Schoolgrootte (<50 werknemers=klein)	
		<0,6 fte [34,7%]	0,6-0,8 fte [32,5%]	>0,8 fte [32,9%]	Geen of tot een halve dag overwerk [55,3%]	Meer dan een halve dag overwerk [44,7%]	Starter, max 3 jaar ervaring [26,7%]	Ervaren, 3 jaar of meer ervaring [73,3%]	Klein [43,8%]	Groot [56,2%]
Geslacht										
· Man	43,4%	24,3% ▼	42,5%	63,9% ▲	44,0%	42,9%	38,9%	45,1%	37,4% ▼	48,3% ▲
· Vrouw	56,6%	75,7% ▲	57,5%	36,1% ▼	56,0%	57,1%	61,1%	54,9%	62,6% ▲	51,7% ▼
Leeftijd										
· 15 t/m 34	31,4%	30,0%	31,8%	32,7%	32,9%	29,6%	49,3% ▲	23,1% ▼	32,8%	30,6%
· 35 t/m 44	30,8%	30,4%	28,9%	33,1%	31,5%	29,7%	24,7% ▼	34,0% ▲	33,0%	28,9%
· 45 t/m 54	35,3%	36,6%	36,0%	32,9%	33,6%	37,6%	25,6% ▼	39,3% ▲	31,1%	38,4%
· 55 t/m 74	2,5%	2,9%	3,4%	1,3%	2,1%	3,2%	0,43% ▼	3,6% ▲	3,1%	2,1%
Hoogst behaalde opleidingsniveau										
· Laag (<=VBO)	5,4%	6,8%	4,7%	4,3%	7,2% ▲	2,4% ▼	4,5%	5,6%	8,4% ▲	3,1% ▼
· Midden (HAVO-MBO)	17,4%	21,7% Δ	12,2% ▼	18,4%	21,5% ▲	13,1% ▼	22,2% Δ	15,8% ∇	17,7%	17,2%
· Hoog (HBO-WO)	77,2%	71,5% ▼	83,1% ▲	77,3%	71,3% ▼	84,5% ▲	73,2%	78,6%	73,8%	79,7%
Anciënniteit in functie [% ervaren, 3 jaar of meer ervaring]	73,3%	66,7% ▼	75,1%	78,9% Δ	72,9%	73,4%	--	100%	70,7%	75,6%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

Tabel C4 Persoonskenmerken voor het mbo

	Totaal	Arbeidsduur in contract uren, opgedeeld in 3 categorieën.			Geen overwerk, tot een halve dag overwerk of meer dan een halve dag overwerk		Anciënniteit in functie		Schoolgrootte (<100 werknemers=klein)	
		<0,6 fte [28,6%]	0,6-0,8 fte [32,9%]	>0,8 fte [38,6%]	Geen of tot een halve dag overwerk [64,0%]	Meer dan een halve dag overwerk [36,0%]	Starter, max 3 jaar ervaring [37,0%]	Ervaren, 3 jaar of meer ervaring [63,0%]	Klein [62,9%]	Groot [37,1%]
Geslacht										
· Man	41,8%	21,1% ▼	37,5%	61,7% ▲	38,0%	48,5%	41,3%	43,4%	42,4%	40,9%
· Vrouw	58,2%	78,9% ▲	62,5%	38,3% ▼	62,0%	51,5%	58,7%	56,6%	57,6%	59,1%
Leeftijd										
· 15 t/m 34	30,8%	30,2%	25,3%	36,2%	28,7%	34,6%	38,1% ▲	21,2% ▼	32,3%	28,1%
· 35 t/m 44	28,5%	42,3% ▲	32,8%	13,6% ▼	30,8%	22,3%	32,4%	26,1%	32,9%	20,4%
· 45 t/m 54	37,0%	26,3% ▼	37,8%	44,8%	37,5%	37,9%	27,9% ▼	46,6% ▲	31,1% ▼	47,6% ▲
· 55 t/m74	3,7%	1,2%	4,2%	5,4%	2,9%	5,2%	1,6%	6,1%	3,6%	3,9%
Hoogst behaalde opleidingsniveau										
· Laag (<=VBO)	6,7%	9,6%	1,8% ▼	9,0%	9,0% ▲	1,3% ▼	5,6%	7,3%	7,5%	5,3%
· Midden (HAVO-MBO)	20,6%	25,6%	18,5%	18,2%	24,6% ▲	12,9% ▼	29,4% ▲	13,3% ▼	22,0%	18,4%
· Hoog (HBO-WO)	72,7%	64,8% ▼	79,7%	72,8%	66,4% ▼	85,7% ▲	65,0% ▼	79,4% ▲	70,5%	76,3%
Anciënniteit in functie [% ervaren, 3 jaar of meer ervaring]	63,0%	57,4%	64,0%	66,0%	63,2%	65,0%	--	100%	59,9%	68,3%

▲ en ▼: significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden; Δ en ∇: significant hoger of lagere waarde maar Cohen's d kleiner dan 0,20 (klein effect); # n<100

D Bijlage Aanvullende tabellen persoonskenmerken

Tabel D1 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar combinatie van contractomvang en mate van overwerk (totale onderwijssector)

	Totaal	0,6fte contract zonder/weinig overuren [24,2%]	0,6fte contract veel overuren [12,0%]	0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren [14,2%]	0,6-0,8fte contract veel overuren [13,5%]	>0,8fte contract zonder/weinig overuren [18,2%]	>0,8fte contract veel overuren [18,0%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	48,0%	28,4% ▼	65,5% ▲	40,8% ▽	67,5% ▲	33,3% ▼	68,5% ▲
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	21,7%	11,9% ▼	31,0% ▲	15,5% ▽	31,0% ▲	16,3% ▽	31,9% ▲
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	90,8%	83,8% ▼	94,4% Δ	91,7%	95,9% ▲	87,7% ▽	97,1% ▲
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	14,6%	16,6%	17,3%	14,2%	14,3%	13,5%	11,5% ▽
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	15,8%	15,9%	18,0%	15,4%	15,4%	15,0%	15,2%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	46,2%	46,0%	28,3% ▼	47,2%	38,9% ▽	58,8% ▲	53,0% Δ
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	88,5%	90,9% Δ	84,5% ▽	88,9%	87,3%	89,9%	87,4%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,7%	97,2%	97,7%	98,0%	98,2%	98,2%	97,3%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie							
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	29,5%	17,3% ▼	50,4% ▲	24,9% ▽	45,7% ▲	16,9% ▼	35,8% Δ
• Hoge taakeisen - lage autonomie	18,4%	11,1% ▼	15,0%	16,0%	21,8%	16,4%	32,7% ▲
• Lage taakeisen - hoge autonomie	24,1%	36,5% ▲	21,2%	27,8% Δ	15,2% ▼	24,2%	11,3% ▼
• Lage taakeisen - lage autonomie	27,9%	35,1% ▲	13,4% ▼	31,4%	17,3% ▼	42,5% ▲	20,3% ▼
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	22,1%	16,0% ▽	28,1% Δ	19,3%	32,1% ▲	16,7% ▽	27,1% Δ
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	4,43	4,42	6,31 Δ	4,73	5,16	3,52	3,39
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	27,2%	21,1% ▽	37,5% ▲	24,6%	34,3% Δ	21,0% ▽	32,6% Δ
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	10,5%	9,1%	11,7%	11,4%	11,3%	7,1% ▽	13,7%

Tabel D2 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar combinatie van contractomvang en mate van overwerk (primair onderwijs)

	Totaal	Contracttypen en mate van overwerk					
		0,6fte contract zonder/-weinig overuren [26,6%]	0,6fte contract veel overuren [18,7%]	0,6-0,8fte contract zonder/-weinig overuren [10,9%]	0,6-0,8fte contract veel overuren [13,6%]	>0,8fte contract zonder/-weinig overuren [13,2%]	>0,8fte contract veel overuren [17,0%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	59,8%	38,9% ▼	75,7% ▲	#	77,3% ▲	49,8% ▼	78,8% ▲
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	28,1%	12,1% ▼	38,9% ▲	#	32,4%	27,6%	42,9% ▲
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	93,1%	89,7% ▼	94,3%	#	94,4%	93,0%	97,4% ▲
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	10,9%	14,5% Δ	10,5%	#	4,8% ▼	13,3%	8,3%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	12,7%	14,3%	14,5%	#	7,4%	11,1%	12,5%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	32,1%	35,5%	21,0% ▼	#	32,2%	38,3%	34,4%
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	91,4%	94,6%	88,2%	#	89,7%	89,5%	93,9%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	98,3%	97,9%	99,3%	#	97,7%	98,7%	97,9%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie							
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	44,6%	28,8% ▼	63,1% ▲	#	53,3% ▲	34,1% ▼	56,6% ▲
• Hoge taakeisen - lage autonomie	15,2%	10,1% ▼	12,3%	#	24,0% ▲	15,7%	22,3% ▲
• Lage taakeisen - hoge autonomie	23,2%	35,5% ▲	15,9% ▼	#	14,3% ▼	27,6%	9,0% ▼
• Lage taakeisen - lage autonomie	17,1%	25,6% ▲	8,7% ▼	#	8,4% ▼	22,6%	12,2%
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	24,1%	17,6% ▼	28,6%	#	31,6% ▲	15,4% ▼	30,0%
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	4,71	5,16	6,44	#	5,37	1,80 ▼	4,53
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	27,6%	22,9%	39,5% ▲	#	29,0%	#	26,9%
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	9,9%	9,6%	#	#	#	#	#

Tabel D3 Scores op factoren uit het werkdruk model, uitgesplitst naar combinatie van contractomvang en mate van overwerk (voortgezet onderwijs)

	Totaal	Contracttypen en mate van overwerk					
		0,6fte contract zonder/weinig overuren [22,0%]	0,6fte contract veel overuren [12,2%]	0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren [16,4%]	0,6-0,8fte contract veel overuren [16,5%]	>0,8fte contract zonder/weinig overuren [17,0%]	>0,8fte contract veel overuren [15,8%]
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	45,1%	23,2% ▼	#	44,0%	68,1% ▲	32,1% ▼	59,7% ▲
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	26,5%	16,8% ▼	#	22,9%	42,9% ▲	18,6% ▼	37,1% ▲
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [% vaak of altijd]	92,2%	85,4% ▼	#	94,1%	98,2% ▲	87,6% ▽	93,7%
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [% ja]	15,8%	14,4%	#	17,2%	19,0%	11,5%	13,0%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [% ja]	16,8%	16,6%	#	15,1%	22,1%	13,5%	19,1%
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items] [% nee of soms]	34,9%	43,0% ▲	#	30,8%	23,9% ▼	47,0% ▲	39,0%
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	86,7%	88,2%	#	90,3%	87,2%	86,0%	84,2%
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [% (zeer) veel]	97,1%	96,8%	#	98,4%	98,3%	94,8%	97,3%
Verhouding tussen taakeisen en autonomie							
• Hoge taakeisen - hoge autonomie	31,6%	14,6% ▼	#	32,3%	54,2% ▲	14,7% ▼	37,6%
• Hoge taakeisen - lage autonomie	13,6%	8,5% ▽	#	11,6%	13,9%	17,4%	22,1% ▲
• Lage taakeisen - hoge autonomie	33,2%	42,2% ▲	#	36,8%	21,7% ▼	37,8%	23,4% ▼
• Lage taakeisen - lage autonomie	21,6%	34,6% ▲	#	19,2%	10,2% ▼	30,1% ▲	16,9%
• Burn-outklachten [> 3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [% ja]	26,7%	21,9%	#	22,8%	34,3%	22,7%	32,2%
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0-100]	5,22	5,40	#	4,34	6,29	5,82	4,00
Heeft u de indruk dat deze klachten [waarmee u de laatste keer heeft verzuimd] het gevolg waren van het werk dat u deed? [% wel gevolg van werk]	30,8%	20,0% ▼	#	27,4%	38,3%	#	#
Verzuim in de laatste 12 maanden, vanwege psychische klachten, overspannenheid of burn-out [% verzuim door psychische klachten]	10,1%	#	#	#	#	#	#

E Bijlage Uitgebreide tabellen hypothese 1

Tabel E1 volledige versie van tabel 16 (inclusief factoren uit werkdrukmodel)

	Stap 1: contracttypen			Stap 2: contracttypen en factoren werkdrukmodel		
	OR	95% BI		OR	95% BI	
>0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,00			1,00		
0,6fte contract zonder/weinig overuren	0,97	0,71	1,32	1,07	0,76	1,51
0,6fte contract veel overuren	1,89	1,36	2,64	0,95	0,64	1,41
0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,22	0,87	1,70	1,14	0,77	1,66
0,6-0,8fte contract veel overuren	2,36	1,73	3,22	1,27	0,88	1,84
>0,8fte contract veel overuren	1,83	1,36	2,46	0,97	0,68	1,38
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				2,04	1,61	2,60
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				2,64	2,08	3,36
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				1,02	0,65	1,60
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?				0,51	0,39	0,67
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items]				1,30	1,04	1,63
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]				0,64	0,46	0,90
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]				0,66	0,35	1,26
• Intern ongewenst gedrag [4 items]				0,98	0,73	1,32
• Extern ongewenst gedrag [4 items]				1,01	0,80	1,28
Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk?				1,71	1,09	2,68
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt				0,21	0,16	0,27
(Dummyvariabele) Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				0,95	0,58	1,55
(Dummyvariabele) Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				1,21	0,95	1,55
• Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak']				3,11	2,31	4,18
Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?				0,87	0,62	1,22
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?				0,98	0,77	1,26

Tabel E2 volledige versie van tabel 17 (inclusief factoren uit werkdrukmodel)

	Stap 1: contracttypen			Stap 2: contracttypen en factoren werkdrukmodel		
	OR	95% BI		OR	95% BI	
>0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,00			1,00		
0,6fte contract zonder/weinig overuren	1,13	0,64	2,01	1,39	0,72	2,67
0,6fte contract veel overuren	2,20	1,24	3,92	1,14	0,58	2,24
0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,70	0,88	3,27	1,81	0,85	3,83
0,6-0,8fte contract veel overuren	2,43	1,33	4,45	1,53	0,76	3,10
>0,8fte contract veel overuren	2,34	1,31	4,16	1,58	0,82	3,06
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				2,27	1,43	3,60
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				2,18	1,46	3,26
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				0,84	0,33	2,10
18a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?				0,47	0,28	0,78
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items]				1,28	0,84	1,96
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]				0,45	0,25	0,84
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]				1,26	0,29	5,48
• Intern ongewenst gedrag [4 items]				1,06	0,58	1,92
• Extern ongewenst gedrag [4 items]				0,96	0,65	1,41
Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk?				0,76	0,25	2,31
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt				0,19	0,13	0,30
(Dummyvariabele) Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				1,73	0,73	4,12
(Dummyvariabele) Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				1,37	0,89	2,10
• Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak']				2,92	1,72	4,98
Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?				1,34	0,66	2,70
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?				1,10	0,68	1,78

Tabel E3 volledige versie van tabel 18 (inclusief factoren uit werkdrukmodel)

	Stap 1: contracttypen			Stap 2: contracttypen en factoren werkdrukmodel		
	OR	95% BI		OR	95% BI	
>0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,00			1,00		
0,6fte contract zonder/weinig overuren	0,95	0,54	1,67	1,17	0,59	2,34
0,6fte contract veel overuren	1,52	0,81	2,84	0,76	0,34	1,70
0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,08	0,59	1,96	0,81	0,38	1,73
0,6-0,8fte contract veel overuren	1,83	1,04	3,23	0,62	0,29	1,33
>0,8fte contract veel overuren	1,52	0,85	2,72	0,65	0,30	1,38
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				2,08	1,29	3,35
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				4,04	2,51	6,49
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				0,70	0,29	1,68
18a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?				0,64	0,37	1,09
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items]				1,90	1,16	3,12
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]				0,67	0,34	1,32
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]				1,31	0,40	4,33
• Intern ongewenst gedrag [4 items]				1,14	0,64	2,06
• Extern ongewenst gedrag [4 items]				0,87	0,54	1,41
Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk?				4,07	1,71	9,70
14a2. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt				0,21	0,12	0,37
(Dummyvariabele) Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				0,33	0,11	1,03
(Dummyvariabele) Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				1,16	0,72	1,87
• Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak']				4,35	2,36	7,99
16c. Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?				0,94	0,48	1,83
16d. Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?				0,71	0,43	1,15

Tabel E4 Volledige versie van tabel 19 (inclusief factoren uit werkdrukmodel)

	Stap 1: contracttypen			Stap 2: contracttypen en factoren werkdrukmodel		
	OR	95% BI		OR	95% BI	
>0,8fte contract zonder/weinig overuren	1,00			1,00		
0,6fte contract zonder/weinig overuren	0,92	0,40	2,11	0,84	0,32	2,22
0,6fte contract veel overuren	0,93	0,24	3,53	0,22	0,04	1,15
0,6-0,8fte contract zonder/weinig overuren	0,94	0,40	2,25	0,79	0,28	2,21
0,6-0,8fte contract veel overuren	2,25	1,00	5,07	1,35	0,50	3,67
>0,8fte contract veel overuren	1,67	0,71	3,93	1,05	0,38	2,95
• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				1,39	0,69	2,78
• Emotioneel zwaar werk [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				2,30	1,09	4,87
• Moeilijkheidsgraad [≥ 2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]				2,40	0,52	11,20
18a2. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?				0,77	0,32	1,83
• Autonomie [< 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items]				1,07	0,54	2,12
• Sociale steun leidinggevende [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]				0,57	0,23	1,43
• Sociale steun collega's [≥ 2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]				0,65	0,11	3,73
• Intern ongewenst gedrag [4 items]				0,79	0,34	1,84
• Extern ongewenst gedrag [4 items]				1,58	0,81	3,08
Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk?				5,37	1,32	21,85
14a2. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt				0,20	0,10	0,42
(Dummyvariabele) Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				1,68	0,48	5,94
(Dummyvariabele) Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk				1,05	0,50	2,23
• Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak']				1,33	0,48	3,70
16c. Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?				0,64	0,24	1,70
16d. Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?				1,07	0,51	2,23

Healthy Living
Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00
infodesk@tno.nl

Handelsregisternummer 27376655

© 2019 TNO