

Rapportage

Werkdruk leerkrachten in het basisonderwijs

DUO Onderwijsonderzoek in samenwerking met het journalistieke onderzoeksprogramma De Monitor (KRO-NCRV)

Saskia Adriaens (De Monitor, KRO-NCRV)

drs. Vincent van Grinsven (DUO Onderwijsonderzoek)

drs. Liesbeth van der Woud (DUO Onderwijsonderzoek)

Henk Westerik (DUO Onderwijsonderzoek)

Januari 2016

tel: 030-2631080

fax: 030-2616944

e-mail: info@duo-onderwijsonderzoek.nl

website: www.duo-onderwijsonderzoek.nl

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	2
2	Onderzoeksopzet	3
3	Resultaten.....	4
3.1	Leerkrachten ervaren een hoge werkdruk.....	4
3.2	Werkdrukbepalende aspecten in het onderwijs.....	7
3.3	Belang afleggen verantwoording.....	14
3.4	Werkdrukgevolgen	16
3.5	Loyaliteit in relatie tot werkdruk	18
3.6	Achtergrondkenmerken	20

1 INLEIDING

De werkdruk is een thema dat al jaren hoog op de agenda staat van de bewindslieden van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van politici, werkgevers- en werknemersorganisaties en van schoolbesturen.

In 2012 hebben wij (DUO Onderwijsonderzoek) een onderzoek verricht naar (onder andere) de werkdruk van leerkrachten in het basisonderwijs. In samenwerking met het journalistieke onderzoeksprogramma De Monitor (KRO-NCRV) hebben wij (wederom) een onderzoek uitgevoerd onder leerkrachten in het basisonderwijs naar de ervaren werkdruk en de aspecten die (mogelijk) de oorzaak zijn van de ervaren werkdruk.

In deze rapportage beschrijven we de resultaten van het onderzoek. Daar waar mogelijk vergelijken we de resultaten met de resultaten van het onderzoek dat we in 2012 hebben verricht.

2 ONDERZOEKSOPZET

Het onderzoek is online uitgevoerd en daarbij is gebruik gemaakt van het Online Panel Leerkrachten Basisonderwijs (een representatieve groep leerkrachten die wij – DUO Onderwijsonderzoek – periodiek benaderen voor het invullen van een online vragenlijst over ‘onderwijsrelevante onderwerpen’).

Voorzelingen zijn getroffen dat elke leerkracht slechts één vragenlijst kon invullen. Het veldwerk van het onderzoek is uitgevoerd in november 2015.

We hebben de volgende representatieve netto respons gerealiseerd:

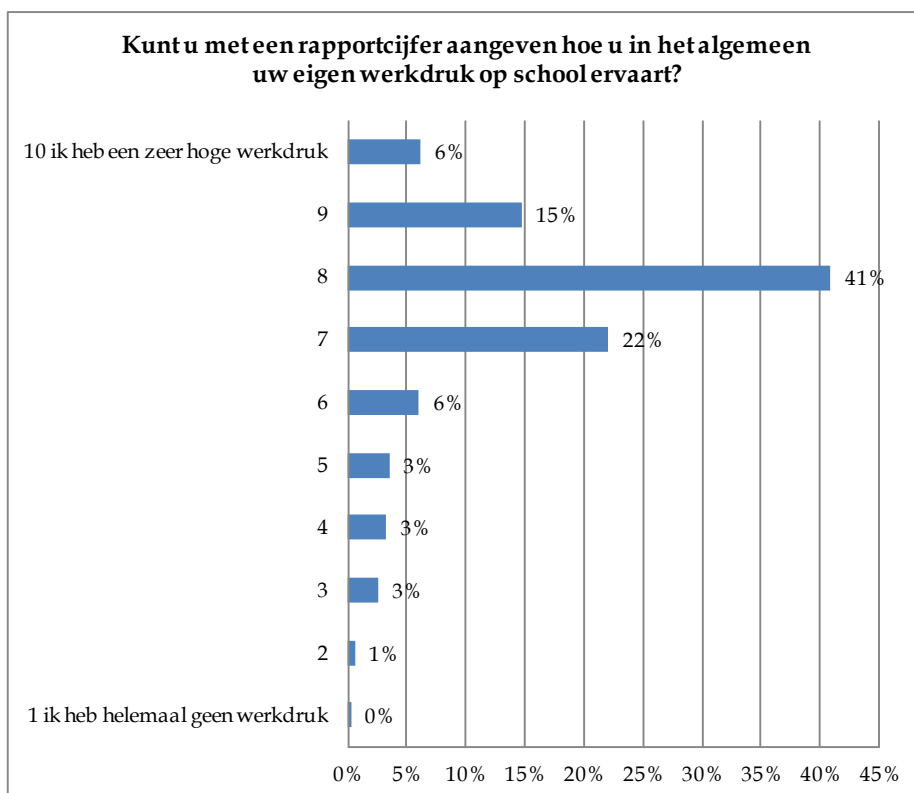
Onderzoeksgroep	Benaderd n =	Gerealiseerde netto respons n =	Responspercentage
Leerkrachten basisonderwijs	n=2.558	n=861	34%

De netto respons is representatief op onder andere de achtergrondkenmerken **grootte van de school** (uitgedrukt in het aantal leerlingen), **regio** (Nielsen-indeling; zie de achtergrondkenmerken in 3.6 voor een specificatie van de indeling) en **denominatie** (openbaar, katholiek, protestants-christelijk en overig).

3 RESULTATEN

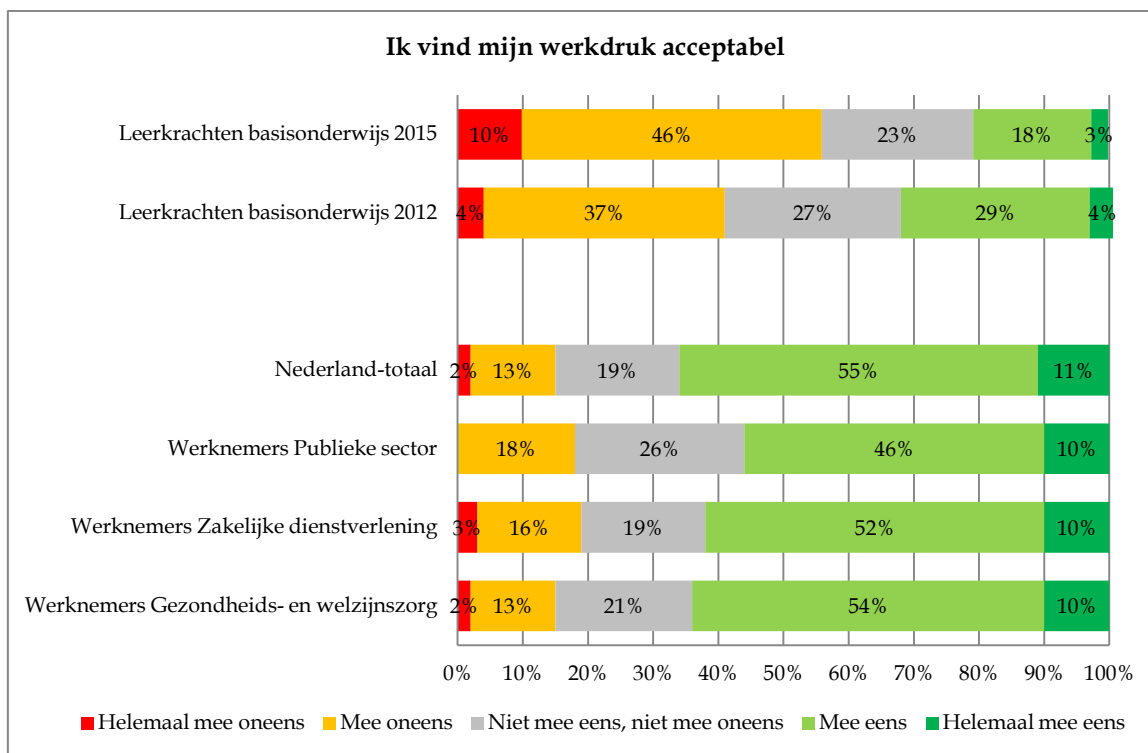
3.1 Leerkrachten ervaren een hoge werkdruk

We hebben de leerkrachten als eerste gevraagd aan te geven hoe zij hun **eigen** werkdruk op school ervaren. Hierbij staat een 1 voor 'ik heb helemaal geen werkdruk' en een 10 voor 'ik heb een zeer hoge werkdruk'. Een ruime meerderheid (84%) ervaart een relatief hoge werkdruk (score 7 of hoger).



Vervolgens hebben we alle leerkrachten gevraagd of zij hun werkdruk **acceptabel** vinden. De resultaten op de vraag of leerkrachten hun werkdruk **acceptabel** vinden, vergelijken we met:

- de resultaten van een vergelijkbaar onderzoek dat wij in 2012 hebben uitgevoerd;
- de benchmark 'Nederlanders van 18 jaar en ouder die - betaald - werkzaam zijn in verschillende branches/sectoren' (hierna: werknemers 'Nederland-totaal').



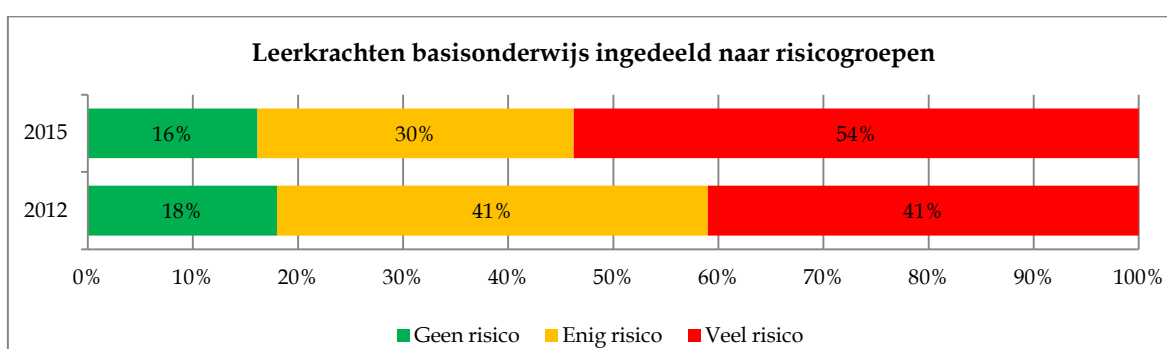
Ruim de helft van de leerkrachten (56%) vindt hun werkdruk **niet** acceptabel, ongeveer de helft (21%) van de leerkrachten vindt hun werkdruk **wel** acceptabel. Bijna een kwart van de leerkrachten (23%) staat neutraal tegenover hun werkdruk. Ten opzichte van 2012 vindt een beduidend hoger percentage van de leerkrachten de werkdruk niet acceptabel: 41% in 2012 tegen 56% in 2015.

In vergelijking met 'werknemers in Nederland-totaal' en branches als Publieke sector, Zakelijke dienstverlening en Gezondheids- en welzijnszorg, is het percentage leerkrachten dat de werkdruk niet acceptabel vindt **erg hoog**.

Op basis van de **ervaren werkdruk** (zie pagina 4) en de **acceptatie** van de ervaren werkdruk (zie pagina 5) hebben wij een indeling gemaakt naar drie **risicogroepen**:

- **Geen risico**: de door leerkrachten ervaren werkdruk is relatief laag (rapportcijfer 6 of lager);
- **Enig risico**: de door leerkrachten ervaren werkdruk is relatief hoog (rapportcijfer 7 of hoger) en de leerkrachten beoordelen de eigen werkdruk als *acceptabel*;
- **Veel risico**: de door leerkrachten ervaren werkdruk is relatief hoog (rapportcijfer 7 of hoger) en de leerkrachten beoordelen de eigen werkdruk als *niet acceptabel*.

De verdeling naar risicogroepen geven we in de onderstaande grafiek weer.



In vergelijking met 2012 is de categorie 'veel risico' gestegen van **41%** (in 2012) naar **54%** (in 2015).

We hebben vervolgens gekeken in hoeverre de werkdruk een relatie heeft met achtergrondkenmerken van de leerkracht zelf en van de school. We hebben in onze analyse de volgende achtergrondkenmerken betrokken:

- **Persoonsgebonden kenmerken**: geslacht, leeftijd, aantal jaren werkzaam in het onderwijs, aanstellingsnorm en het aantal leerlingen waaraan les wordt gegeven.
- **Schoolgebonden kenmerken**: denominatie, regio (Nielsen-indeling) en schoolgrootte.

We constateren het volgende:

- 'jongere' leerkrachten (leerkrachten van 30 jaar of jonger) behoren minder vaak tot de risicogroep 'veel risico' (37%) dan we zien voor de totale groep leerkrachten (54%);
- 'oudere' leerkrachten (leerkrachten van 50 jaar of ouder) behoren daarentegen juist vaker tot de risicogroep 'veel risico' (62%) dan we zien voor de totale groep leerkrachten (54%).

We zien geen relatie naar de schoolgrootte, het aantal leerlingen waaraan de leerkracht lesgeeft en de regio (Nielsen-indeling).

3.2 Werkdrukbepalende aspecten in het onderwijs

We hebben de leerkrachten gevraagd aan te geven wat de vijf belangrijkste oorzaken zijn waardoor op hun school 'werkdruk' wordt ervaren door henzelf en/of door collega's.

De vraag werd 'open' gesteld.

De meest *spontaan* genoemde oorzaken zijn:

- (gevolgen van) passend onderwijs;
- (te) veel kinderen met problemen die extra begeleiding nodig hebben/zouden moeten hebben (bijvoorbeeld leerlingen met gedragsproblemen, met leerproblemen en/of met specifieke zorgbehoeften);
- (in toenemende mate) kinderen met gedragsproblemen;
- administratieve taken (er moet veel worden vastgelegd, bijvoorbeeld groepsplannen en handelingsplannen);
- er komen steeds meer taken bij/teveel taken;
- maken van groepsplannen;
- groepsgrootte/grote klassen;
- hoge eisen van ouders;
- lesgeven in combinatiegroepen;
- (te veel) commissies/vergaderingen;
- het continurooster;
- de druk van het rooster;
- de druk van de inspectie/eisen van de inspectie;
- onderwijsvernieuwingen.

We hebben vervolgens de leerkrachten een lijst met verschillende werkdrukaspecten voorgelegd:

- a. Grote klassen/groepen.
- b. Het aantal leerlingen in een klas dat extra aandacht vergt.
- c. Het lesgeven op veel verschillende niveaus in combinatieklassen.
- d. Ouders die steeds meer eisen stellen aan de school/de leerkracht.
- e. Ouders die hun opvoedkundige taken (willen) neerleggen bij de school.
- f. Maken van leerling-plannen.
- g. Bijhouden van het leerlingvolgsysteem.
- h. Bijwerken van (digitale) dossiers.
- i. Schrijven van handelingsplannen.
- j. Veel administratieve werkzaamheden die niet met de prestaties van leerlingen zelf te maken hebben.
- k. Steeds meer verantwoording afleggen.
- l. De controledrang van de inspectie.
- m. Afnemend concentratievermogen van leerlingen.
- n. Meer moeite moeten doen om leerlingen te activeren, te boeien.
- o. Meer leerlingen met niet-westerse normen en waarden.
- p. De hoge frequentie waarmee onderwijsvernieuwingen worden doorgevoerd.
- q. (Te) veel vergaderingen/overleg.
- r. Te weinig instroom van jonge(re) leerkrachten.
- s. Leerkrachten die uitvallen door stress/oververmoeidheid/burn-out.

Deze lijst is tot stand gekomen op basis van diverse eerdere onderzoeken naar werkdrukbepalende aspecten.

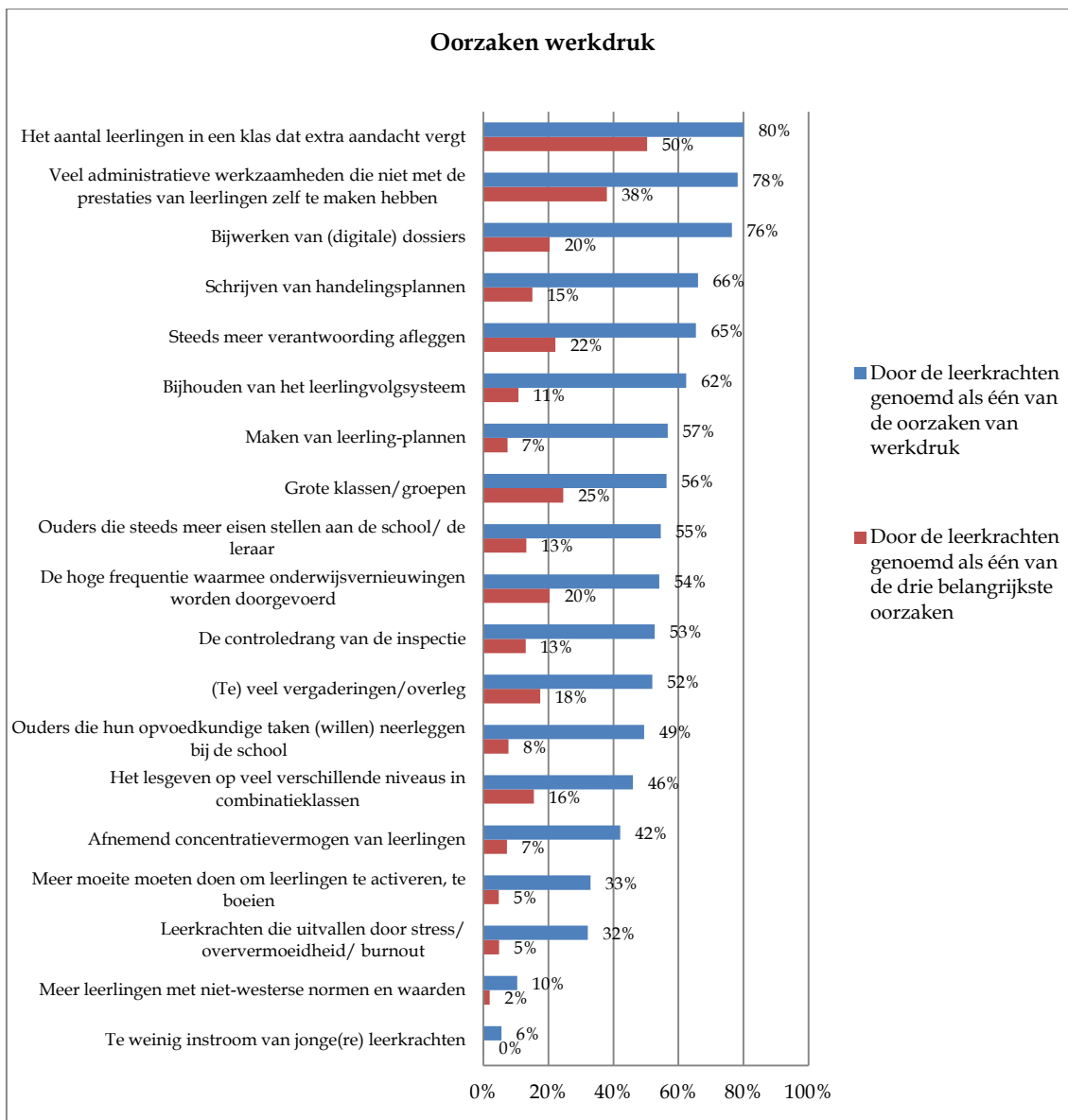
De voorgelegde **factoren** die door leerkrachten **het meest genoemd** worden als veroorzakers van werkdruk zijn:

- Het aantal leerlingen in een klas dat extra aandacht vergt.
- Veel administratieve werkzaamheden die niet met de prestaties van leerlingen zelf te maken hebben.
- Bijwerken van (digitale) dossiers.
- Schrijven handelingsplannen.
- Steeds meer verantwoording afleggen.

Vervolgens is gevraagd welke **drie factoren** de belangrijkste oorzaken van werkdruk zijn. Dit zijn:

- Het aantal leerlingen in een klas dat extra aandacht vergt.
- Veel administratieve werkzaamheden die niet met de prestaties van leerlingen zelf te maken hebben.
- Grote klassen/groepen.

De volledige resultaten zijn weergegeven in de grafiek op de volgende pagina.



Werkdruk in het basisonderwijs

We hebben de leerkrachten - die een aspect noemen als oorzaak van de werkdruk - gevraagd aan te geven welke betrokken partijen oplossingen zouden moeten bieden bij het wegnemen van oorzaken die leiden tot werkdruk. Hierbij kon een keuze worden gemaakt uit: *de overheid/de politiek, het Ministerie/de inspectie, de schoolleiding en de leerkracht zelf*. De resultaten dienen als volgt gelezen te worden: 80% van de leerkrachten vindt dat het aantal leerlingen in een klas dat extra aandacht vergt, een oorzaak is van de werkdruk. Van deze leerkrachten (80%, n=689) vindt 63% dat de overheid/de politiek met een oplossing moet komen.

Oorzaken	Genoemd door % van de leerkrachten	Horizontaal gepercentageerd			
		De overheid/de politiek	Het ministerie/de inspectie	De schoolleiding	Leerkracht zelf
Het aantal leerlingen in een klas dat extra aandacht vergt n=689	80%	63%	38%	34%	13%
Veel administratieve werkzaamheden die niet met de prestaties van leerlingen zelf te maken hebben n=673	78%	23%	58%	53%	12%
Bijwerken van (digitale) dossiers n=658	76%	12%	50%	50%	24%
Schrijven van handelingsplannen n=568	66%	12%	52%	50%	25%
Steeds meer verantwoording afleggen n=563	65%	27%	71%	46%	6%
Bijhouden van het leerlingvolgsysteem n=537	62%	10%	46%	48%	30%
Maken van leerling-plannen n=488	57%	12%	49%	49%	28%
Grote klassen/groepen n=485	56%	73%	35%	35%	1%
Ouders die steeds meer eisen stellen aan de school/de leerkracht n=470	55%	22%	16%	70%	26%
De hoge frequentie waarmee onderwijsvernieuwingen worden doorgevoerd n=466	54%	51%	54%	46%	6%
De controledrang van de inspectie n=454	53%	40%	86%	13%	2%
(Te) veel vergaderingen/overleg n=447	52%	3%	6%	95%	12%
Ouders die hun opvoedkundige taken (willen) neerleggen bij de school n=426	49%	30%	14%	56%	31%
Het lesgeven op veel verschillende niveaus in combinatieklassen n=396	46%	24%	31%	56%	32%
Afnemend concentratievermogen van leerlingen n=362	42%	10%	7%	20%	65%
Meer moeite moeten doen om leerlingen te activeren, te boeien n=284	33%	5%	5%	21%	82%
Leerkrachten die uitvallen door stress/oververmoeidheid/burnout n=277	32%	42%	36%	74%	17%
Meer leerlingen met niet-westerse normen en waarden n=90	10%	43%	16%	42%	17%
Te weinig instroom van jonge(re) leerkrachten n=48	6%	67%	29%	33%	2%

In de tabel is te zien welk deel van de leerkrachten een oorzaak genoemd heeft en vervolgens wie hier volgens hen een oplossing voor zou moeten bieden.

We zien *bijvoorbeeld* dat 80% van de leerkrachten het aspect 'het aantal leerlingen in een klas dat extra aandacht vergt' als oorzaak van werkdruk noemt. Van deze leerkrachten vindt vervolgens 63% dat een oplossing zou moeten komen van de overheid/de politiek, 38% dat een oplossing zou moeten komen vanuit het ministerie/de inspectie, 34% dat de schoolleiding voor oplossingen kan zorgen en 13% dat leerkrachten zelf met oplossingen kunnen komen.

De belangrijkste oorzaken van werkdruk waarvoor **de overheid/de politiek** een oplossing zou moeten bieden zijn:

- grote klassen/groepen;
- te weinig instroom van jonge(re) leerkrachten;
- het aantal leerlingen in een klas dat extra aandacht vergt.

De belangrijkste oorzaken van werkdruk waarvoor **het ministerie/de inspectie** een oplossing zou moeten bieden zijn:

- de controledrang van de inspectie;
- steeds meer verantwoording afleggen.

De belangrijkste oorzaken van werkdruk waarvoor **de schoolleiding** een oplossing zou moeten bieden zijn:

- (te) veel vergaderingen/overleg;
- leerkrachten die uitvallen door stress/oververmoeidheid/burnout;
- ouders die steeds meer eisen stellen aan de school/de leerkracht.

De belangrijkste oorzaken van werkdruk waarvoor **de leerkracht zelf** een oplossing zou moeten bieden zijn:

- meer moeite moeten doen om leerlingen te activeren, te boeien;
- het afnemend concentratievermogen van leerlingen.

We hebben de leerkrachten (spontaan) gevraagd welke acties/activiteiten zij zelf respectievelijk het team zouden kunnen oppakken, met de mogelijkheden en de middelen die er nu zijn, **waardoor hun werkdruk en de werkdruk van collega's kan afnemen.**

Als acties/activiteiten voor de leerkracht zelf werden met name genoemd:

- actielijsten maken/goed plannen;
- problemen bespreekbaar maken;
- meer prioriteiten stellen/keuzes maken;
- duidelijke afspraken maken;
- efficiënter omgaan met de tijd;
- effectiever vergaderen;
- geen 'extra's' meer organiseren;
- grenzen stellen/vaker 'nee' zeggen;
- minder vergaderen;
- meer samenwerken/taken beter verdelen.

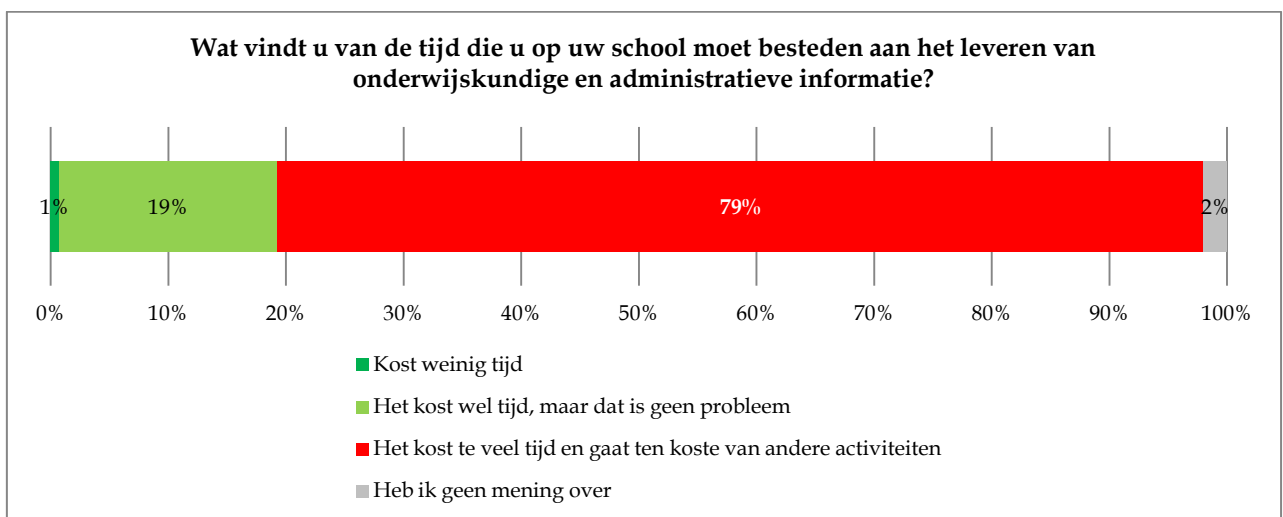
Als acties/activiteiten voor het team werden met name genoemd:

- problemen bespreekbaar maken;
- minder buitenschoolse activiteiten;
- meer samenwerken/werk verdelen;
- effectiever vergaderen;
- elkaars kwaliteiten (beter) benutten;
- prioriteiten stellen/keuzes maken;
- minder vergaderen.

We zien dat *administratieve druk* een belangrijke oorzaak is van de ervaren werkdruk in het basisonderwijs.

Gemiddeld besteden leerkrachten 6 uur per week aan het leveren van onderwijskundige en administratieve informatie.

We hebben de leerkrachten de vraag voorgelegd wat zij vinden van de tijd die zij op hun school moeten besteden aan het leveren van onderwijskundige en administratieve informatie. Ruim driekwart van de leerkrachten (79%) is van oordeel dat zij (te) veel tijd moeten besteden aan onderwijskundige en administratieve informatie die ten koste gaat van andere activiteiten.



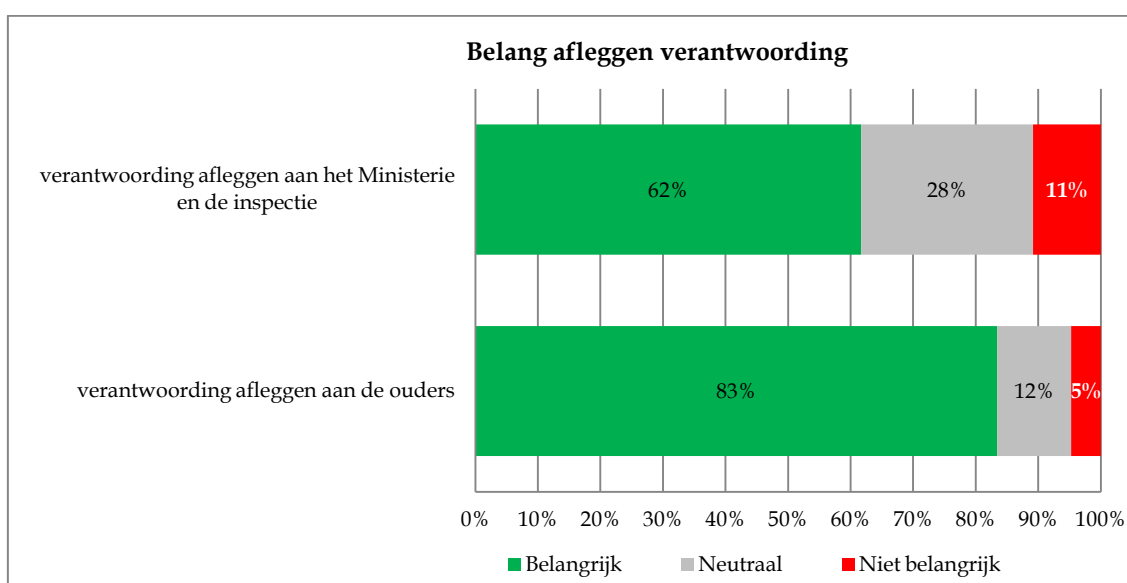
We hebben de leerkrachten gevraagd aan te geven welke activiteiten in de knel komen als gevolg van de tijd die zij nodig hebben voor het leveren van administratieve informatie en hoe zij die knelpunten oplossen.

Voor veel knelpunten noemen de leerkrachten globaal twee 'oplossingen':

- meer uren maken (dan volgens hun aanstellingsnorm), veelal thuis;
- (noodgedwongen) minder tijd besteden aan lesgevende taken, zoals het voorbereiden van lessen, nakijkwerk (door steekproefsgewijs na te kijken, leerlingen elkaars werk laten nakijken, enzovoort) en het besteden van aandacht aan zorgleerlingen.

3.3 Belang afleggen verantwoording

Hoewel veel leerkrachten het leveren van onderwijskundige en administratieve informatie als druk ervaren, zien de meeste leerkrachten wel het belang in van het afleggen van verantwoording. De meeste leerkrachten (83%) vinden het afleggen van verantwoording aan ouders belangrijk, evenals (in wat mindere mate) het afleggen van verantwoording aan het Ministerie en de inspectie (62%).



Werkdruk in het basisonderwijs

Als eerder gesteld is meer 'eigen tijd' steken in werkzaamheden, een 'oplossing' die leerkrachten aandragen om de werkdruk te reguleren.

We hebben de leerkrachten gevraagd wat hun aanstellingsnorm is en tevens gevraagd hoeveel uur zij naar schatting wekelijks effectief aan hun werk besteden.

In het basisonderwijs komt een 100% aanstelling wettelijk neer op een werkweek van gemiddeld 36,86 uur.

Om inzicht te krijgen in de relatie tussen enerzijds de aanstellingsnorm van leerkrachten en anderzijds hoeveel uur leerkrachten gemiddeld per week effectief/daadwerkelijk werken, hebben we het effectief aantal uren gerelateerd aan het aantal uren dat leerkrachten volgens hun aanstellingsnorm moeten werken. Gemiddeld komen we uit op een feitelijk aantal uren van 133% van hun aanstellingsnorm. Dat wil zeggen dat leerkrachten gemiddeld 33% meer uren werken dan zij op grond van hun aanstellingsnorm hoeven te doen.

In de onderstaande tabel zijn de resultaten van bovenbeschreven berekeningen weergegeven.

Aanstellingsnorm	% leerkrachten	Schatting uren laag ¹	Schatting uren hoog	Effectief Uren gemiddeld per week ²	Effectief versus aanstellingsnorm lage schatting	Effectief versus aanstellingsnorm hoge schatting	Effectief versus aanstellingsnorm gemiddelde
minder dan 25%	2%	3,7	9,2	16,4	443%	178%	310%
25 tot 50%	10%	9,2	18,4	22,5	245%	122%	183%
50%	4%	18,4	18,4	26,3	143%	143%	143%
50 tot 75%	24%	18,4	27,6	27,5	150%	100%	125%
75 tot 85%	13%	27,6	31,3	35,6	129%	114%	121%
85% of meer	45%	31,3	36,9	43,1	138%	117%	127%
Wil niet zeggen	2%						
Totaal	100%						133%

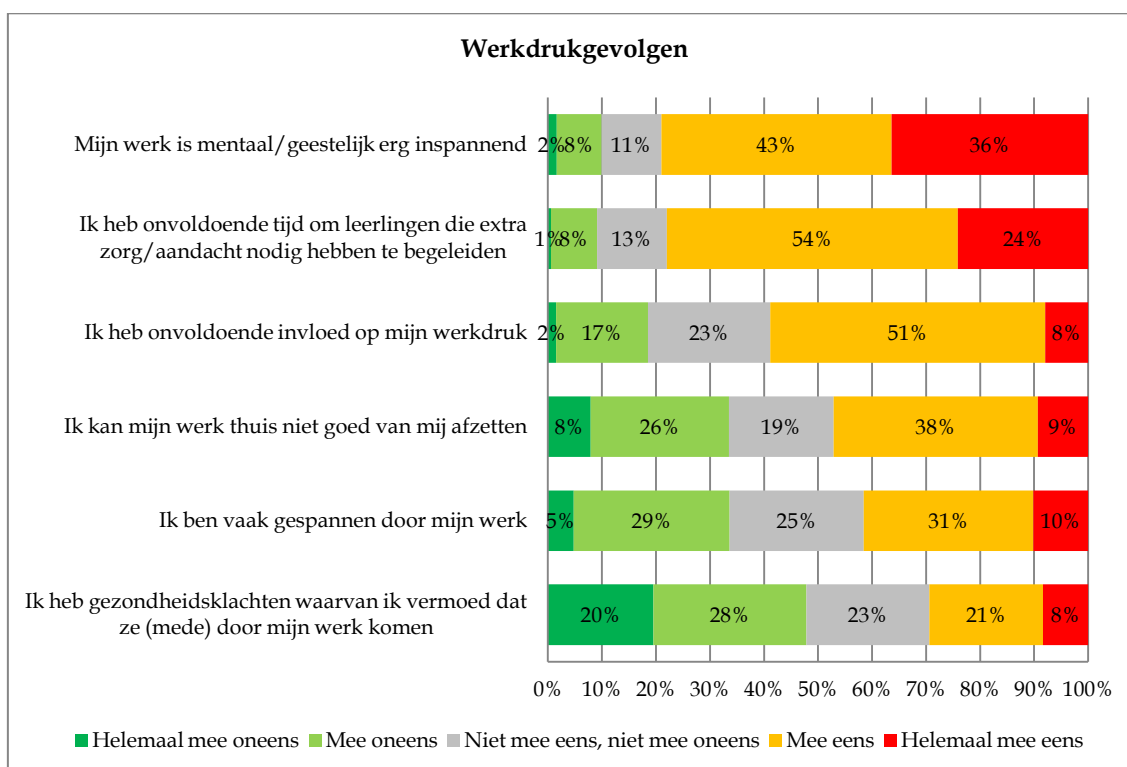
¹ Op basis van de aanstellingsnorm hebben wij een schatting gemaakt van het aantal uren dat een leraar op basis van de norm per week werkzaam is. We hebben twee schattingen gemaakt: een lage schatting uitgaande van de onderkant van de schaal en een hoge schatting uitgaande van de bovenkant van de schaal. Zo schatten wij een aanstellingsnorm van 25 - 50% 'tussen de 9,2 (0,25 x 36,86 uur) en 18,4 uur (0,50 x 36,86 uur).

² Aantal uren aangegeven door leerkrachten zelf.

3.4 Werkdrukgevolgen

We hebben de leerkrachten een aantal stellingen voorgelegd met betrekking tot de gevolgen van werkdruk. De belangrijkste gevolgen bij het ervaren van werkdruk zijn:

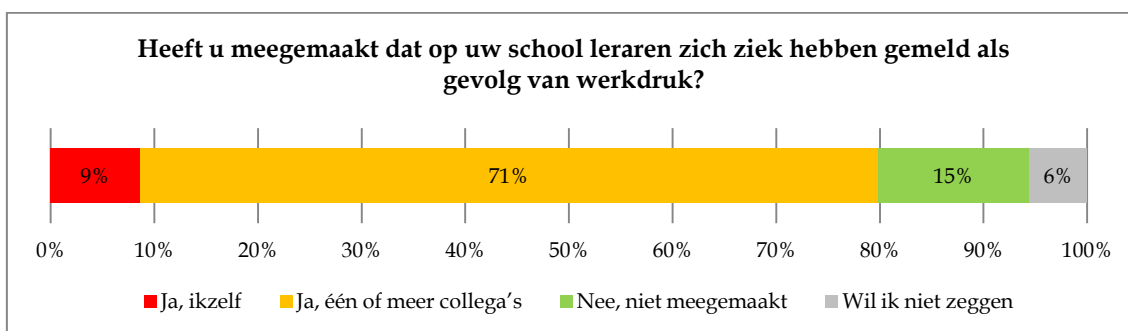
- het werk mentaal/geestelijk inspannend vinden;
- onvoldoende tijd hebben om leerlingen die extra zorg nodig hebben te begeleiden;
- weinig invloed op de eigen werkdruk hebben.



Ten opzichte van 2012 zien we dat:

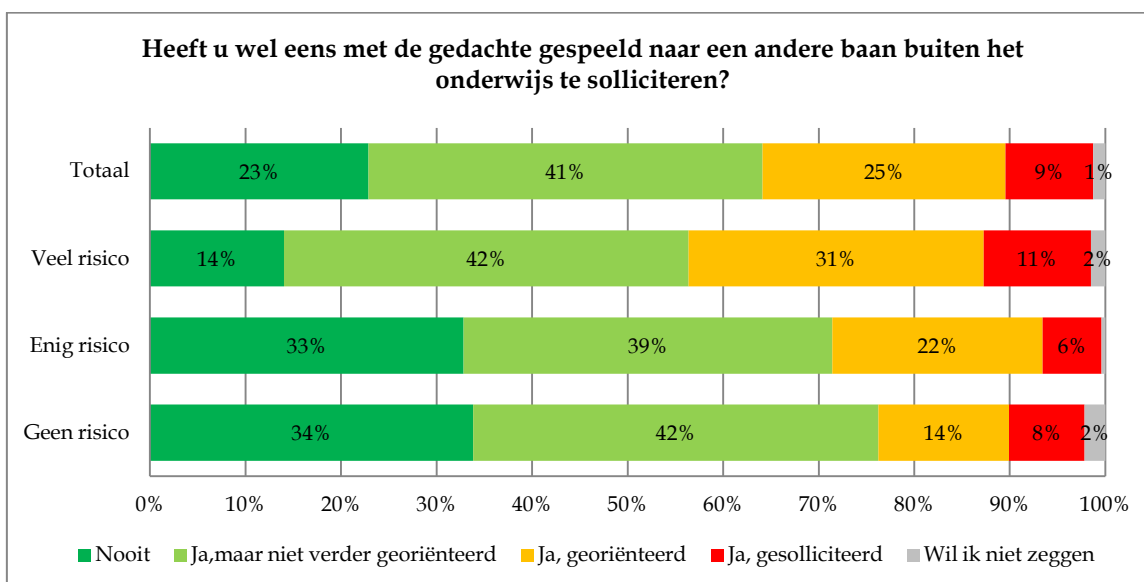
- werkgerelateerde gezondheidsklachten zijn toegenomen: van 22% (in 2012) naar 29% (in 2015);
- meer leerkrachten aangeven onvoldoende tijd te hebben om leerlingen die extra zorg/aandacht nodig hebben te begeleiden: van 62% (in 2012) naar 78% (in 2015).

Van alle leerkrachten geeft 9% aan zelf te maken te hebben gehad met ziekte als gevolg van werkdruk en geeft 71% aan te hebben meegemaakt dat collega's zich ziek hebben gemeld als gevolg van werkdruk. Een relatief klein deel van de leerkrachten (15%) heeft deze ervaring niet. Zowel de groep leerkrachten die wel te maken heeft gehad met ziekte als gevolg van werkdruk als de groep die hier niet mee te maken heeft gehad is overigens 'breed' samengesteld en bestaat zowel uit jongeren als uit ouderen, zowel uit leerkrachten die lesgeven in kleine klassen als uit leerkrachten die lesgeven in grote klassen, enzovoort.



Ruim driekwart van de leerkrachten (75%) heeft wel eens met de gedachte gespeeld naar een andere baan buiten het onderwijs uit te kijken, 9% heeft daadwerkelijk gesolliciteerd.

Met name leerkrachten in de categorie 'veel risico' (leerkrachten die gemiddeld of bovengemiddeld werkdruk ervaren en hun eigen werkdruk als niet acceptabel beoordelen, zie pagina 5) hebben zich wel eens georiënteerd op of gesolliciteerd naar een andere baan buiten het onderwijs.



3.5 Loyaliteit in relatie tot werkdruk

We meten de loyaliteit van de leerkrachten aan hun school met behulp van de zogeheten Net Promotor Score (NPS).

Aan alle leerkrachten is de vraag voorgelegd *'hoe waarschijnlijk is het (op een schaal van 0 tot 10) dat u anderen zou aanraden om bij uw school te komen werken?'* Hierbij staat een 0 voor *'ik zal de school beslist niet aanraden'* en een 10 voor *'ik zal de school beslist wel aanraden'*.

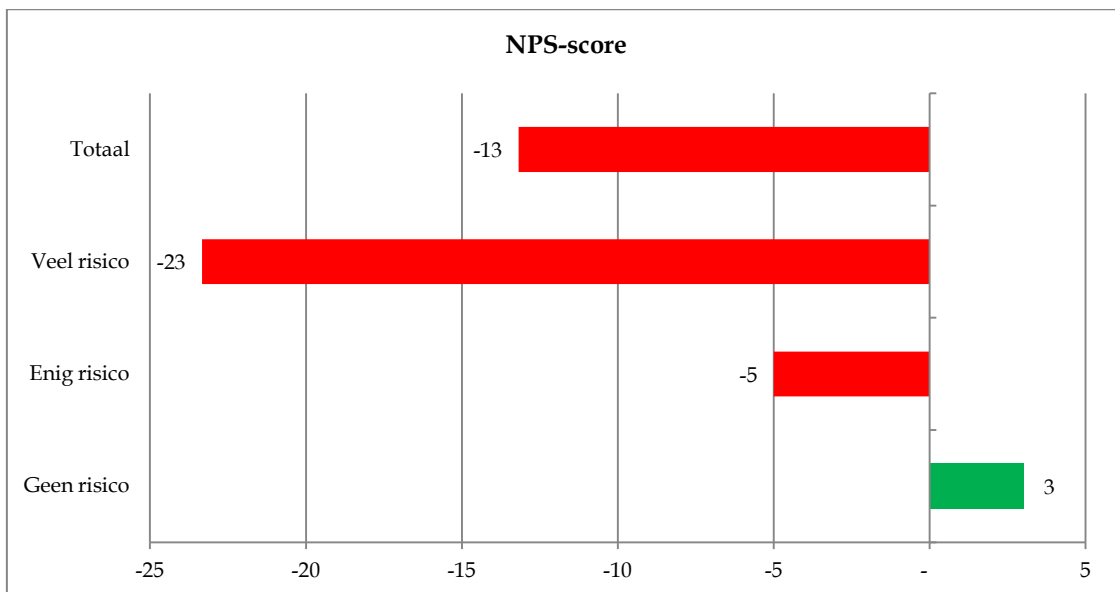
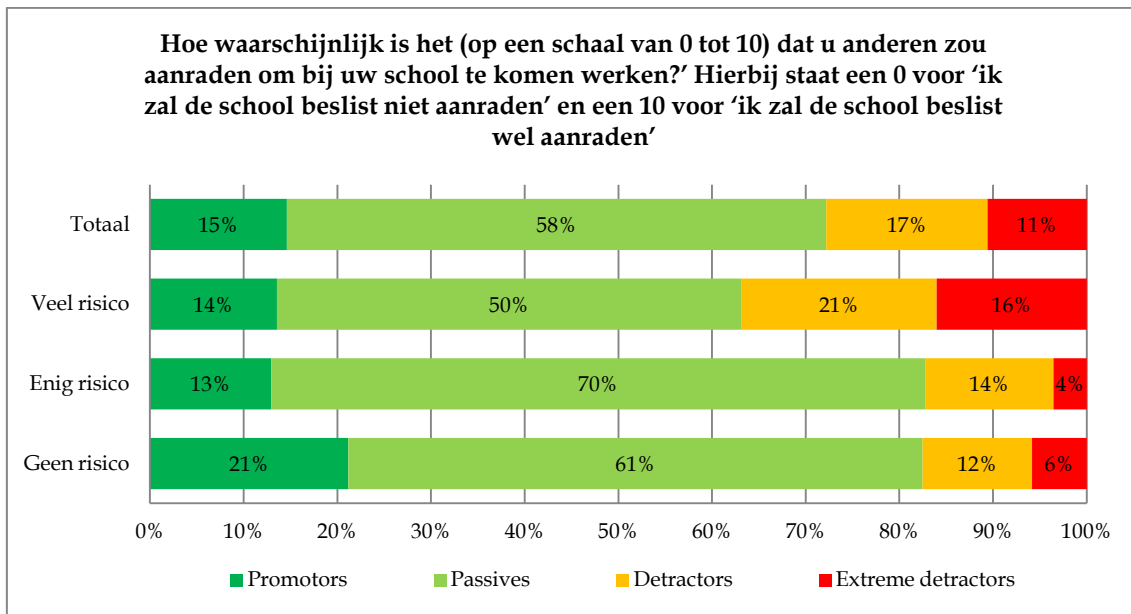
Op basis van deze vraag worden leerkrachten ingedeeld in vier categorieën: Promotors (9-10), Passives (7-8), Detractors (5-6) en Extreme detractors (0-4).

Toelichting op de NPS

- **Promotors** zijn leerkrachten die erg tevreden zijn, erg betrokken zijn bij de school en hun enthousiasme over de school (als aantrekkelijke werkgever) naar anderen uiten.
- **Passives** zijn leerkrachten die redelijk tevreden en betrokken zijn, maar ook weer niet zo enthousiast zijn over de school dat zij de school (als aantrekkelijke werkgever) bij anderen promoten.
- **Detractors** zijn niet-loyale, ontevreden leerkrachten die mogelijk een bijdrage leveren aan een negatieve beeldvorming over de school.
- **Extreme detractors** zijn niet-loyale, (erg) ontevreden leerkrachten die zich zonder twijfel negatief uiten over de school (als aantrekkelijke werkgever).

De NPS wordt als volgt berekend: % promotors -/- % detractors en -/- % extreme detractors. Een positieve NPS staat voor een gezond evenwicht tussen loyale en niet-loyale leerkrachten.

In de onderstaande grafieken geven we deze vier categorieën weer en berekenen we de NPS, waarbij we onderscheid maken naar risicogroep.



Het lijkt erop dat leerkrachten die in de categorie 'veel risico' vallen (de leerkrachten die een hoge werkdruk ervaren en deze onacceptabel vinden), de werkdruk in sterke mate relateren aan de gang van zaken op 'hun' school: deze groep leerkrachten is aanzienlijk minder bereid hun school als werkgever te promoten dan leerkrachten die weinig of geen werkdruk ervaren.

3.6 Achtergrondkenmerken

Geslacht:	
Man	17%
Vrouw	83%
Totaal	100%
Leeftijd:	
jonger dan 30 jaar	8%
30 tot 39 jaar	34%
40 tot 49 jaar	23%
50 tot 59 jaar	25%
60 jaar en ouder	9%
Wil niet zeggen	1%
Totaal	100%
Aantal jaar werkzaam in het onderwijs:	
minder dan 1 jaar	0%
1 - 3 jaar	1%
3 - 5 jaar	3%
5 - 10 jaar	17%
10 jaar of langer	78%
Wil niet zeggen	1%
Totaal	100%
Aanstellingsomvang:	
minder dan 25%	2%
25 tot 50%	10%
50%	4%
50 tot 75%	24%
75 tot 85%	13%
85% of meer	45%
Wil niet zeggen	2%
Totaal	100%

Denominatie:	
Openbaar	28%
Protestant Christelijk	30%
Rooms Katholiek	33%
Anders, namelijk:	9%
Totaal	100%
Groepsgrootte:	
20 of minder	20%
21 - 25	30%
26 - 30	34%
31 of meer	15%
Totaal	100%
Regio (Nielsenverdeling):	
Grootste 3 agglomeraties (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam)	8%
Rest West-Nederland (zonder 3 agglomeraties)	32%
Noord	8%
Oost	24%
Zuid	28%
Totaal	100%