

WERKDRIUKKLACHTEN IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS



Masterthesis Bente Bonefaas 356768

Erasmus Universiteit Rotterdam / Faculteit Sociale Wetenschappen

Sociologie: Arbeid, Organisatie en Management

Begeleider: Drs. B. Jetten / Tweede beoordelaar: Prof. Dr. J.F.A Braster

VOORWOORD

Voor u ligt mijn scriptie waar ik tien maanden aan heb gewerkt. Het schrijven van deze scriptie voor de master Arbeid, Organisatie en Management aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam heb ik gezien als een ervaring waar ik veel van heb geleerd. Mijn affiniteit met werken in het onderwijs heeft mij gemotiveerd om het laatste onderdeel van mijn studie Sociologie naar tevredenheid af te ronden.

Graag wil ik van de gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken zonder wie ik deze scriptie niet had kunnen voltooien. Allereerst Bert Jetten, voor het altijd bruikbare commentaar en de goede suggesties.

Alle contactpersonen van de scholen wil ik hartelijk danken omdat zij de mogelijkheid hebben geboden om onderzoek te verrichten onder docenten in het voortgezet onderwijs. Tevens wil ik de docenten die mijn vragenlijst hebben ingevuld, bedanken voor hun deelname.

Tot slot wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun interesse en motiverende woorden. In het bijzonder bedank ik mijn vriend Martijn en goede vriendin Suzanne voor hun steun, hulp, advies en een mooi einde aan mijn studie Sociologie.

Bente Bonefaas

Amsterdam, Januari 2013

SAMENVATTING

In deze scriptie is onderzoek gedaan naar de oorzaak van werkdrukkklachten in het onderwijs. Uit onderzoek is gebleken dat de werkdruk in het onderwijs niet hoger is dan in andere beroepssectoren. Centraal in dit onderzoek staat daarom de vraag of werkdrukkklachten veroorzaakt worden door werkdruk of dat deze klachten te verklaren zijn vanuit een breder gevoel van arbeidstevredenheid.

Wanneer de literatuur omtrent werkdruk bestudeerd wordt, valt op dat er verschillende definities zijn gebruikt. Om de werkdruk in het onderwijs te kunnen meten, is een heldere definitie gewenst. Daarom is in deze scriptie onderzocht wat werkdruk is en welke definitie gehanteerd wordt bij de uitvoering van dit onderzoek. Uit de literatuurstudie blijkt dat werkdruk te meten is aan de hand van vier componenten: de taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheden en de mentale belasting (Jetten, Braster & Pat 1999). De arbeidstevredenheid wordt onderscheiden in intrinsieke en extrinsieke arbeidstevredenheid. Om de werkdrukkklachten nader te bestuderen, worden de vier componenten van werkdruk, de intrinsieke en extrinsieke arbeidstevredenheid door middel van een survey-onderzoek onderzocht. Daarnaast wordt in deze scriptie het proces van 'werkintensificatie' beschreven als mogelijke verklaring voor de hoge werkdruk in het onderwijs. Dit begrip 'werkintensificatie' is afkomstig uit de theorie van onderwijssocioloog Apple (1986). De invloed van New Public Management, bureaucratisering, hoge verwachtingen vanuit de omgeving en de externe factoren op de ervaren werkdruk spelen een rol in het proces van intensificatie en worden tevens gezien als mogelijke verklaring voor een hogere werkdruk.

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat er sprake is van een hogere ervaren werkdruk in het onderwijs ten opzichte van de andere beroepssectoren. Dit resultaat komt niet overeen met eerder onderzoek naar werkdruk. Wel wordt geconcludeerd dat er onder docenten in hoge mate geklaagd wordt over werkdruk. Deze klachten zijn te verklaren vanuit de taakeisen en mentale belasting. De arbeidstevredenheid speelt, hoewel de extrinsieke arbeidstevredenheid in dit onderzoek een bijna significantie invloed heeft op werkdrukkklachten, geen rol in de verklaring voor werkdrukkklachten in het onderwijs. De hoge verwachtingen en externe factoren dragen bij aan de hogere taakeisen die zorgen voor een hogere ervaren werkdruk. De externe factoren zijn tevens van invloed op de mentale inspanning. Hierbij speelt leeftijd een rol. De kenmerken van het werk die in dit onderzoek meegenomen zijn als controlevariabelen, dragen niet bij aan de verklaring voor werkdrukkklachten in het voortgezet onderwijs.

INHOUD

1. INLEIDING	2
1.1 Het probleem	2
1.2 Onderzoeksvragen	3
1.3 Relevantie	4
2. THEORIE.....	6
2.1 Wat is werkdruk?	6
2.1.1 De definitie van werkdruk.....	6
2.1.2 Feitelijke, ervaren, subjectieve en objectieve werkdruk	7
2.1.3 Kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk	8
2.1.4 Psychosociale arbeidsbelasting.....	9
2.2 Organisatiekenmerken: oorzaak van werkdrukklachten.....	9
2.3 Gevolgen van een te hoge werkdruk	10
2.4 Werkdruk in het onderwijs: de intensificatietheorie van Apple (1986) in huidig onderzoek 12	
2.4.1 De intensificatietheorie	12
2.4.2 Verfijning van het begrip: intensificatie.....	14
2.5 Arbeidstevredenheid in het onderwijs.....	15
2.6 Conceptueel model	16
2.7 Samenvatting	18
3. METHODOLOGIE	19
3.1 Procedure en onderzoeksmethode.....	19
3.2 Onderzoekspopulatie, respons en representativiteit	21
3.3 Operationalisatie.....	22
3.3.1 Vragenlijst	23
3.3.2 Concepten	24
3.4 Validiteit en betrouwbaarheid.....	28
3.4.1 Validiteit.....	28
3.4.2 Betrouwbaarheid.....	29
4. RESULTATEN	30
4.1 Scores van respondenten	30
4.2 Vergelijking met het referentiebestand	32
4.3 Relatie tussen werkdrukklachten, werkdruk, arbeidstevredenheid en intensificatie	34
4.4 Regressie	35

4.4.1 randvoorwaarden aan een regressieanalyse	35
4.4.2 Regressieanalyse	37
4.5 Samenvatting	41
5. CONCLUSIE	43
5.1 Werkdruk en werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs.....	43
5.2 Arbeidstevredenheid en werkintensificatie	45
5.3 Het antwoord op de probleemstelling	46
5.4 Relevantie	47
5.5 Beperkingen.....	47
5.6 Aanbevelingen	48
6. LITERATUUR.....	50
7. BIJLAGEN	53
Bijlage 1: Begeleidende brief	54
Bijlage 2: Vragenlijst.....	55
Bijlage 3: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse	75
Bijlage 4: Correlatie.....	83
Bijlage 5: Regressie	85
A: WERKDRIJKLACHTEN, WERKDRIJK, KENMERKEN VAN HET WERK EN ARBEIDSTEVREDENHEID	85
B: WERKDRIJK(TAAKEISEN) EN INTENSIFICATIE.....	86
C: WERKDRIJK(MENTALE INSPANNING) EN INTENSIFICATIE.....	87

1. INLEIDING

Dit hoofdstuk geeft een inleiding in het onderwerp werkdrukklachten in het onderwijs. Een omschrijving van het probleem wordt gegeven in paragraaf één, gevolgd door de formulering van de probleemstelling en onderzoeksvragen in paragraaf twee. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met paragraaf drie waarin de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie worden behandeld.

1.1 Het probleem

DUO onderwijsonderzoek heeft in februari een rapportage gepubliceerd waaruit blijkt dat leraren een hoge werkdruk ervaren (DUO, 2012). Aan de werkdruk in het onderwijs wordt al jaren aandacht besteed. Het verlagen van de werkdruk staat centraal in de leraren CAO en is tevens de belangrijkste reden geweest voor stakingen. In december 2011 heeft de toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, minister Van Bijsterveldt, besloten om de zomervakantie van leraren een week in te korten om de kwaliteitsnorm te behalen. Onderwijsbonden toonden grote onvrede; de werkdruk vormde volgens de bonden het centrale probleem. Deze zou door het besluit van minister Van Bijsterveldt juist worden verhoogd in plaats van verlaagd.

Werknemers en werkgevers in Nederland zien een hoge werkdruk als één van de belangrijkste arbeidsrisico's uit de huidige tijd (CBS, 2001). Een te hoge werkdruk heeft diverse negatieve gevolgen. Een van de belangrijkste negatieve gevolgen is een daling van de arbeidstevredenheid. Deze daling gaat gepaard met diverse klachten over het werk en de manier waarop het werk uitgevoerd moet worden. Bovendien zijn een hoge werkdruk en weinig ontplooiingsmogelijkheden de twee meest genoemde oorzaken van burn-out. Tevens hebben mensen met een hoge werkdruk ruim drie keer zoveel kans op het ontwikkelen van burn-out klachten dan mensen met een lage werkdruk (CBS, 2005).

In de rapportage van DUO (2012) is onderzocht hoe de werkdruk in het onderwijs zich verhoudt tot werkdruk in Nederland. Uit deze rapportage blijkt dat leraren de werkdruk vaker onacceptabel vinden in vergelijking met andere beroepsgroepen. Tevens worden er verschillende aspecten genoemd die onder werkdruk worden verstaan. De niet-lesgevende taken, de beperkte mogelijkheden voor leraren om de eigen werkzaamheden te plannen en vorm te geven en de belasting van het werk zijn hiervan de belangrijkste oorzaken (DUO, 2012). Omdat in dit DUO onderzoek alleen in de onderwijssector is gekeken naar aspecten die zorgen voor een hoge mate van ervaren werkdruk, kan er op basis van deze rapportage geen goede vergelijking worden gemaakt tussen ervaren werkdruk in het onderwijs en andere beroepssectoren.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat, in tegenstelling tot het onderzoek van DUO (2012), de werkdruk in het onderwijs niet hoger of lager is dan in andere beroepssectoren (CBS, 2003). Zo

is er sprake van een hoge werkdruk in de horeca en in commerciële beroepen. Dit zou kunnen duiden op het feit dat de klachten in het onderwijs een andere oorzaak hebben dan een te hoge werkdruk. Ballet en Kelchtermans (2005) spreken echter wel van een intensificatie van werk in het onderwijs. Volgens hen is de hoge werkdruk toe te schrijven aan het groeiende economisch georiënteerde perspectief op onderwijs (Ballet & Kelchtermans, 2005: 1150).

Sinds 2008 werkt de Inspectie van het Onderwijs (2012) met de term: opbrengstgericht werken. Opbrengstgericht werken wordt door de Inspectie omschreven als 'het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van prestaties', een ontwikkeling die volgens onderwijssocioloog Apple (1986) heeft gezorgd voor een intensificatie van het lerarenberoep (Inspectie van Onderwijs, 2012: 64).

Volgens psycholoog Van Veldhoven (1996) is het begrip 'werkdruk' een koepelbegrip geworden. Werkdruk als koepelbegrip zorgt ervoor dat de onderscheiding tussen begrippen als werkstress en arbeidsbelasting minder duidelijk aan te tonen zijn. In recente onderzoeken is dit probleem terug te zien. Zo ontbreekt een heldere definitie van het begrip werkdruk in een rapport dat in november 2011 verscheen over werkdrukbeleving onder de leden van de Algemene Vereniging Schoolleiders (Reflexy, 2011). Het Centraal Bureau voor Statistiek meet werkdruk door te kijken naar het werken onder hoge tijdsdruk en het werken in hoog tempo (CBS, 2011). Dit komt niet overeen met de aspecten die gegeven worden voor werkdruk in het DUO onderzoek.

Een gebrek aan een heldere definitie van werkdruk en arbeidstevredenheid en de onduidelijkheid over de klachten die hiermee gepaard kunnen gaan, vormen de kern van het probleem dat centraal staat in deze scriptie. De klachten over werkdruk komen in het bijzonder in het voortgezet onderwijs voor. Dit is de reden waarom in deze scriptie gekozen is om het onderwerp werkdruk in het onderwijs toe te spitsen op voortgezet onderwijs.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen waar werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs uit voortkomen. Er wordt daarbij bestudeerd in hoeverre werkdruk de oorzaak is van werkdrukklachten en of werkdrukklachten mogelijk voortkomen uit arbeidstevredenheid. De kenmerken van het werk en werkintensificatie worden in het onderzoek gezien als mogelijk aanvullende verklaring voor de werkdrukklachten. Om de werkdruk in het onderwijs te kunnen meten, is een heldere definitie gewenst. Daarnaast is een duidelijke uitleg nodig van de intensificatietheorie, omdat deze mogelijk een verklaring biedt voor de hogere ervaren werkdruk in het onderwijs ten opzichte van andere beroepssectoren. De probleemstelling wordt als volgt geformuleerd:

In hoeverre zijn werkdrukklachten van docenten in het voortgezet onderwijs een uiting van een breder gevoel van arbeidstevredenheid en kan dit worden verklaard vanuit de intensificatietheorie?

Om deze probleemstelling te kunnen beantwoorden, zullen een aantal onderzoeksvragen worden geformuleerd. Deze onderzoeksvragen zijn zowel theoretisch als empirisch van aard. De theoretische vragen dienen voor een verheldering van de concepten die gebruikt worden in deze scriptie. De empirische vragen zijn bedoeld om de verzamelde data te analyseren (Bryman, 2004: 542). De empirische vragen zijn beschreven vanuit de bestaande literatuur. De theoretische subvragen luiden als volgt:

- Wat is werkdruk?
- Wat is werkintensificatie?

Naast theoretische subvragen zullen ook een aantal empirische subvragen aan bod komen:

- Wat is het verschil tussen de ervaren werkdruk in het onderwijs en die van andere beroepssectoren?
- Wat is de invloed van ervaren werkdruk op werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs?
- Wat is de invloed van arbeidstevredenheid op werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs?
- Wat is de invloed van werkintensificatie op werkdruk in het voortgezet onderwijs?
- Wat is de invloed van de kenmerken in het werk op werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs?

1.3 Relevantie

Onderzoek naar werkdruk in het onderwijs is zowel wetenschappelijk als maatschappelijk relevant. In deze paragraaf wordt eerst de wetenschappelijke en vervolgens de maatschappelijke relevantie besproken.

Wetenschappers mijden de term werkdruk omdat het niet voldoende duidelijk is wat er onder werkdruk wordt verstaan (Van Veldhoven, 1996). Echter wordt werkdruk veel genoemd door beleidsinstanties en docenten in het onderwijs. Er wordt regelmatig een bericht gepubliceerd over werkdruk in het onderwijs. Echter wordt de term steeds op een andere manier gebruikt en geïnterpreteerd. Dit onderzoek schept meer duidelijkheid over wat werkdruk is, waar werkdruk toe leidt en in hoeverre het klagen over werkdruk gaat over werkdruk of over een breder gevoel van

onvrede in het onderwijs. Uit eerder onderzoek blijkt dat de werkdruk niet hoger is dan in andere beroepssectoren. Apple (1986) maakt met de intensificatietheorie daarentegen duidelijk waarom de gestegen werkdruk met name voor de onderwijssector nadelig heeft uitgepakt. In deze scriptie wordt de theorie van Apple (1986) empirisch onderzocht. De resultaten hiervan hebben mogelijk gevolgen voor de huidige kennis van werkdruk in het onderwijs. Het geeft een aanvulling op de vraag waar werkdruklachten vandaan komen en een mogelijke verklaring waarom er in het onderwijs meer wordt geklaagd over werkdruk dan in andere beroepssectoren.

In dit onderzoek is gekozen voor de definitie van werkdruk zoals gebruikt in het onderzoek naar werkdruk van Jetten, Braster en Pat (1999). Tevens zal met behulp van een vergelijking tussen theorieën worden beargumenteerd waarom deze definitie het beste gebruikt kan worden in de wetenschap. Vanuit de definitie van Jetten, Braster en Pat (1999) kan bekeken worden wat de relatie is tussen werkdruk, het klagen over werkdruk, in hoeverre werkdruk voldoende verklaring geeft voor werkdruklachten en of dit te verklaren valt vanuit de mate van arbeidstevredenheid.

De resultaten van dit onderzoek zijn daarom naast wetenschappelijk ook maatschappelijk relevant. Het biedt onderwijsinstellingen inzicht in de oorzaken van werkdruklachten. Er wordt bezuinigd op het onderwijs (VO-Raad, 2013). Bovendien is het onderwijs aan verschillende veranderingen onderhevig. Een van de belangrijkste veranderingen is de aandacht voor het 'opbrengstgericht werken' (Inspectie van onderwijs, 2012). Met behulp van de intensificatietheorie wordt gekeken op welke manier dit beleid is ontstaan en in hoeverre dit voor docenten voor problemen kan zorgen. Omdat er in het onderwijs wordt bezuinigd betekent dit dat de klachten van docenten in het voortgezet onderwijs vergroot kunnen worden. Er wordt verwacht dat scholen met minder geld toch dezelfde kwaliteit onderwijs moeten leveren. Met dit onderzoek kan er nieuwe en wellicht betere manieren gevonden worden om klachten van docenten in het onderwijs te doen verminderen. Wanneer uit het onderzoek blijkt dat er sprake is van werkintensificatie, kan hier het beleid op worden aangepast.

2. THEORIE

In dit hoofdstuk wordt de theorie over werkdruk besproken aan de hand van een literatuurstudie. Eerst wordt beschreven wat door verschillende wetenschappers onder werkdruk wordt verstaan en waarom deze term onderscheiden dient te worden van psychosociale arbeidsbelasting. In de tweede paragraaf worden de organisatiekenmerken kort benoemd. De nadruk ligt hierbij op de oorzaak van werkdruklachten. De derde paragraaf betreft een specifieke uitwerking van werkdruk in het onderwijs: de intensificatietheorie van Apple. In paragraaf vier worden de gevolgen van werkdruk kort toegelicht. De laatste paragraaf betreft een uitleg van het brede begrip arbeidstevredenheid.

2.1 Wat is werkdruk?

2.1.1 De definitie van werkdruk

Wanneer de literatuur over werkdruk bestudeerd wordt, valt op dat er verschillende definities zijn gehanteerd. Volgens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is er sprake van werkdruk wanneer de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord raakt (Arboportaal, 2012). Werkdruk houdt volgens het Ministerie tevens in dat het werk niet binnen een gestelde tijd kan worden afgemaakt en dat werknemers niet langer aan de eisen van het werk kunnen voldoen. De oorzaken en omstandigheden die tot werkdruk kunnen leiden, moeten van elkaar worden onderscheiden. Zo valt het hebben van te weinig tijd, werk dat niet aansluit bij het opleidingsniveau en te zware verantwoordelijkheden onder de oorzaken van werkdruk. Verscheidene omstandigheden zoals technische mankementen, conflicten met leidinggevenden en te weinig pauzes en vakantie kunnen de werkdruk verhogen. Ook de persoonlijke situatie kan indirect een oorzaak zijn van werkdruk (Arboportaal, 2009). Warning (2000) omschrijft werkdruk als volgt:

'In de kern gaat het bij werkdruk altijd om de verhouding tussen de tijd die een taakuitvoerder nodig heeft om een arbeidsprestatie te leveren die voldoet aan bepaalde (minimum) normen, en de tijd die daarvoor beschikbaar is' (Warning, 2000: 47).

De inspanning die nodig is om aan een prestatie te voldoen, is per persoon verschillend. Hoewel het Ministerie een belangrijke beleidsinstantie is waar onderzoek wordt gedaan naar werkdruk, komt de definitie en uitleg niet overeen met andere instituten, zoals het Centraal Bureau voor de Statistiek. Tevens wordt in literatuur zoals in die van Jetten, Braster en Pat (1999), Jetten en Pat (1999) en Kaaij en De Kruif (1998) verschillende definities gehanteerd.

Dat er onduidelijkheid bestaat over het begrip werkdruk, komt volgens Kaaij en De Kruif (1998) door de taalkundige betekenis van het woord 'druk'. Druk kan inhouden dat iemand veel te doen heeft ('ik heb het druk') of dat iemand spanning ondervindt van een persoon of situatie ('ik word onder druk gezet') (Kaaij & De Kruif, 1998). In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen subjectieve en objectieve werkdruk, ook wel feitelijke en ervaren werkdruk genoemd. Daarnaast kan werkdruk worden onderverdeeld in kwalitatieve en kwantitatieve werkdruk. Deze begrippen worden in de volgende paragraaf nader toegelicht. Vervolgens wordt beargumenteerd voor welke definitie in deze scriptie is gekozen.

2.1.2 Feitelijke, ervaren, subjectieve en objectieve werkdruk

Kaaij en De Kruif (1998) geven aan dat een beleidsmatig kader niet kan worden neergezet zonder een duidelijke begripsbepaling van werkdruk. Volgens hen is een onderscheid tussen 'werkdruk' en 'werklast' belangrijk. Om dit onderscheid te maken, gebruiken zij de termen objectieve en subjectieve werkdruk. Objectieve werkdruk is meetkundig vast te stellen. Subjectieve werkdruk is hoe een werknemer werkdruk ervaart. Werkbelasting bestaat volgens hen uit werkdruk en werklast. Dit onderscheid wordt door het Ministerie echter andersom gemaakt; werkbelasting is hier een onderdeel van werkdruk (Arboportaal, 2012). Bovendien spreken Kaaij en De Kruif (1998) niet van een balansverstoring tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer (Kaaij & De Kruif, 1998: 15-17).

Het onderscheid tussen werkdruk en werklast met betrekking tot werkbelasting, zorgt voor verwarring. Kaaij en de Kruif geven aan dat werkdruk als subjectieve en werklast als objectieve werkbelasting kan worden gezien, terwijl de begrippen objectief en subjectief door deze auteurs reeds zijn gebruikt bij het onderscheiden van de werkdruk op zich. (Kaaij & De Kruif, 1998). Feitelijke werkdruk is een objectieve inventarisatie van de feitelijke werklast. Feitelijke werkdruk wordt daarom ook wel objectieve werkdruk genoemd. Deze is gekoppeld aan een bepaalde tijdseenheid. Ervaren werkdruk is de beleving van werkdruk door betrokkenen (Jetten, Braster & Pat, 1999:21). Deze uitleg komt overeen met de definitie van werkdruk door Kaaij en De Kruif (1998).

Voor een sociologische analyse is de problematisering van werkdruk relevant. Deze wordt niet gemeten wanneer alleen gekeken wordt naar feitelijke werkdruk. Het is mogelijk dat een persoon een hoge werklast heeft, maar dit niet zo ervaart. Persoonlijke kenmerken spelen hierin een rol. Het negatief uiten van ervaren werkdruk kan omschreven worden als klagen over werkdruk. Werkdruk op zich is dus niets negatiefs. Omdat het klagen over werkdruk onder de ervaren werkdruk valt, wordt er in dit onderzoek gekeken naar ervaren en niet naar feitelijke werkdruk. De ervaren werkdruk kan verdeeld worden in vier componenten. In deze vier

componenten wordt een onderscheid gemaakt tussen kwalitatieve en kwantitatieve werkdruk (Jetten, Braster & Pat, 1999).

2.1.3 Kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk

Jetten, Braster en Pat (1999) maken naast een onderscheid tussen subjectieve en objectieve werkdruk een onderscheid tussen kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk. Volgens deze auteurs bestaat werkdruk uit vier componenten, namelijk: taakeisen, verantwoordelijkheid, regelproblemen en de mentale belasting. Onder kwantitatieve werkdruk verstaan zij de taakeisen; onder kwalitatieve werkdruk de verantwoordelijkheid, regelproblemen en de mentale inspanning (Jetten, Braster & Pat, 1999).

De eerste van deze vier componenten betreft de taakeisen. Onder taakeisen wordt vooral de fysieke werkdruk verstaan. Hierbij kan gedacht worden aan werken onder tijdsdruk en het werken in hoog tempo. Omdat er bij de taakeisen naar de aard van de belasting wordt gekeken, is deze component kwantitatief van aard (Jetten, Braster & Pat, 1999: 22). Van Veldhoven (1993) omschrijft werkdruk alleen aan de hand van component één, de taakeisen. Wanneer we de definitie van Jetten, Braster en Pat (1999) aanhouden, is de definitie van Van Veldhoven (1993) onvolledig.

Een tweede component is de verantwoordelijkheid. Dit heeft betrekking op de ervaren verantwoordelijkheid tijdens het werk. Wanneer een werknemer zich in een situatie of functie bevindt waarin hij invloed heeft op de toekomst en veiligheid van andere medewerkers of het bedrijf, is er verhoogde kans op werkdruk (Jetten, Braster & Pat, 1999: 22).

De derde component van werkdruk is de regelproblemen. Dit zijn verstoringen van het werkproces. Door de betrokkenen moet in geval van verstoring handelend en probleemoplossend worden ingegrepen. De werkdruk is hoger wanneer er sprake is van meer regelproblemen (Jetten, Braster & Pat, 1999: 22).

De laatste component is mentale belasting. Dit heeft betrekking op de mate waarin het werk als geestelijk inspannend wordt ervaren. Hoe hoger de mentale inspanning is, hoe hoger de werkdruk zal zijn. Van Veldhoven (1993) laat deze component in zijn begripsbepaling achterwege. Het Ministerie van Onderwijs, Sociale zaken en Werkgelegenheid (2012) spreekt in het geval van mentale belasting van een disbalans tussen de belasting en de belastbaarheid van de werknemer. Deze disbalans wordt bij de vierde component echter achterwege gelaten. Omdat in dit onderzoek gekeken wordt naar ervaren werkdruk en de vier componenten van Jetten, Braster en Pat (1999) goed van elkaar onderscheiden en het meest volledig zijn, wordt werkdruk gemeten aan de hand van deze componenten.

2.1.4 Psychosociale arbeidsbelasting

Een term die veel in de literatuur voorkomt en voornamelijk wordt gebruikt door Van Veldhoven (1993) is psychosociale arbeidsbelasting. Van psychosociale arbeidsbelasting is pas sprake wanneer er een disbalans ontstaat tussen de belastende factoren in het werk en de psychische verwerkingsmogelijkheden van de werknemer. De belastende factoren kunnen gezien worden als factoren waar werkdruk mee gemeten wordt. Volgens Van Veldhoven (1993) valt werkdruk onder de psychosociale arbeidsbelasting. De smalle betekenis van het begrip werkdruk is bij de uitleg van dit begrip door deze auteur het meest zinvol. Dit is 'hoeveel werk in hoeveel tijd'. Omdat werkdruk volgens hem een te vaag begrip is, wordt hier in het onderzoek van Van Veldhoven (1993) verder niet op ingegaan. Dat is opmerkelijk te noemen aangezien de term werkdruk vaak in verband wordt gebracht met werkdrukklachten in het onderwijs.

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een overkoepelend begrip. Onder PSA vallen ook de overige kenmerken van het werk, behalve het werktempo en de werkhoeveelheid, de werkorganisatie en relaties op het werk en de arbeidsvoorwaarden. Werkstress is een gevolg van psychosociale arbeidsbelasting (Van Veldhoven, 1993). Onder psychosociale arbeidsbelasting wordt het volgende verstaan: 'de verzameling van aspecten van de arbeidsinhoud en de arbeidssituatie (arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden), die op het cognitieve, maar vooral ook op het motivationele en emotionele vlak invloed uitoefent op werknemers' (Van Veldhoven, 1993:3).

De definitie van psychosociale arbeidsbelasting is allesomvattend: onder arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden kunnen vrijwel alle sociale situaties gerelateerd aan arbeid worden verstaan, zeker als deze tevens het cognitieve, motivationele én emotionele vlak betreffen. Daarnaast is niet duidelijk wanneer het begrip moet worden toegepast. Dit vormt een probleem voor de empirie: Psychosociale arbeidsbelasting als containerbegrip is niet adequaat te meten wanneer onderzocht moet worden of arbeidstevredenheid een rol speelt bij werkdruk. Omdat het begrip psychosociale arbeidsbelasting te breed en niet helder afgebakend is, wordt dit begrip in deze scriptie achterwege gelaten

2.2 Organisatiekenmerken: oorzaak van werkdrukklachten

In dit onderzoek wordt gekeken in hoeverre werkdrukklachten voortkomen uit de ervaren werkdruk. Om de oorzaak van werkdrukklachten te bestuderen, is het volgens Wiezer (2006) en Christis (1998) belangrijk om de rol van de organisatiekenmerken mee te nemen in de studie.

Wiezer (2006) geeft aan dat de aard van het werk de belangrijkste oorzaak van werkdruk is. Een te hoge werkdruk kan leiden tot het maken van fouten, een vermindering van de kwaliteit en productiviteit in het werk. Tevens leidt het tot ongevallen en ontevredenheid op de werkvloer. In deze scriptie zullen de oorzaken van het werk worden meegenomen in de analyse. Dit om te onderzoeken of werkdruklachten voortkomen uit werkdruk of uit andere factoren. De oorzaken van werkdruk zoals beschreven door Wiezer (2006) en Christis (1998) zullen onderdeel uitmaken van deze factoren. Tevens kan een instabiele en complexe omgeving een oorzaak voor werkdruk en/of werkdruklachten zijn. Deze omgeving kan leiden tot een grotere hoeveelheid werk en meer regelproblemen. Voor een toename aan regelproblemen is in het onderzoek echter geen bewijs gevonden (Wiezer, 2006: 239; Jetten, Braster & Pat, 2000). Flexibele arbeid kan leiden tot een hogere mentale belasting en hogere taakeisen. Dit geldt ook voor procesvernieuwingen en de mate van autonomie in de organisatie. Onaantrekkelijk werk zorgt eveneens voor een verhoogde werkdruk. Uit het onderzoek van Wiezer (2009) blijkt dat de arbeidsinhoud als belangrijkste oorzaak van werkdruk wordt gezien. Fysiek zwaar werk en werk met een lange inwerktijd zorgt eveneens voor een hogere werkdruk (Wiezer, 2009).

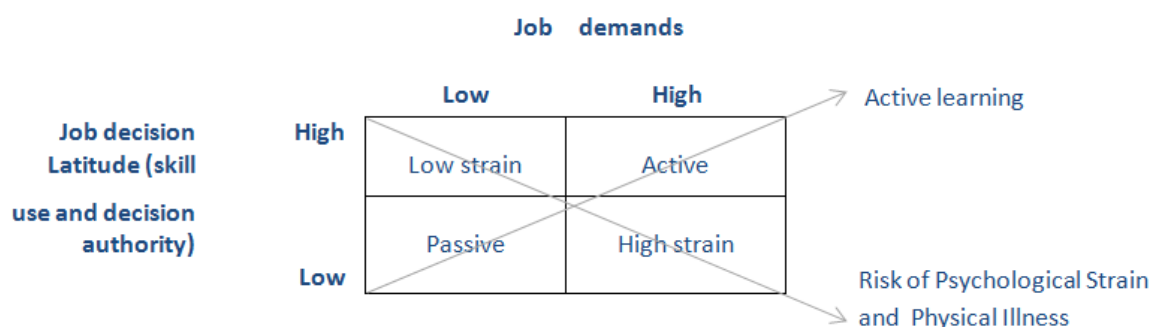
2.3 Gevolgen van een te hoge werkdruk

Een hoge werkdruk kan leiden tot werkstress (Gaillard, 1995). Een groot verschil tussen werkdruk en werkstress is dat werkdruk om de kenmerken van het werk gaat en werkstress gericht is op de kenmerken van een persoon (Christis, 1998). De termen positieve en negatieve stress zijn volgens Kaaij en De Kruif (1998) verwarrend. Een onderscheid tussen stress en spanning schept volgens deze auteurs meer duidelijkheid. Stress is iets negatiefs, dit levert klachten op. Spanning is volgens deze auteurs een neutraal – en niet per definitie een negatief begrip.

De uitleg van het begrip 'stress' door Kaaij en De Kruif (1998) is onjuist wanneer de theorie van Christis (1998) aangehouden wordt. Kaaij en De Kruif (1998) maken geen duidelijk onderscheid tussen het begrip 'stress' en 'strain'. Volgens Christis (1998) wordt psychische stress meestal gedefinieerd als 'een toestand van angst veroorzaakt door als bedreigend ervaren gebeurtenissen in de omgeving' (Christis, 1998:17). Alleen als stress lang aanhoudt, kan het negatieve gevolgen hebben voor lichaam en geest. Dit wordt in de theorie ook wel *strain* genoemd (Karasek, 1979). *Strain*, te vertalen als 'last', is de negatieve uitwerking van stress. Deze begrippen worden in het werk van Kaaij en De Kruif (1998) door elkaar gehaald. Stress op zich is volgens Karasek (1979) niets negatiefs en hoeft ook niet per se een negatieve uitwerking te hebben op lichaam en geest. Stress is dus ook niet, zoals Kaaij en De Kruif beweren, iets langdurigs.

Een veel gebruikt model om te voorspellen in welke werkomgeving de meeste werkstress kan worden verwacht, is het Job-Demand Control model van Karasek (1979), te zien in figuur 2.2. Karasek noemt twee belangrijke dimensies die bepalend kunnen zijn voor het ontstaan van werkstress. Deze dimensies zijn ontwikkeld in een model. De twee dimensies zijn de *psychological job demands* en de *decision latitude*, ook wel *job control* genoemd. Onder de psychologische taakeisen verstaat Karasek (1979) de psychologische stressoren die van invloed zijn op het kunnen afronden van het werk. Dit kan ook wel als werkdruk worden beschreven. Onder beslissingsruimte valt volgens Karasek (1979) de taakvariatie en de taakautonomie (*task variety and task autonomy*). Mensen die een hoge werkdruk, maar tegelijkertijd weinig beslissingsruimte hebben, creëren een kans op slopend werk ofwel *high strain*. Het aantal klachten is onder werknemers in deze categorie het hoogst in vergelijking met de andere categorieën. Bij een hoge werkdruk en veel beslissingsruimte echter heeft men, zoals Karasek (1979) dit noemt, 'actief werk'. Een lage werkdruk en een hoge mate van beslissingsruimte leidt tot zinloos werk, genoemd als *low strain*. De frictie die er kan ontstaan tussen deze twee dimensies kan zorgen voor werkstress.

Werkstress kan leiden tot burn-out. Burn-out kan omschreven worden aan de hand van drie aspecten: emotionele uitputting, depersonalisatie en een afname aan persoonlijke prestaties (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Werkdruk met langdurig aanhoudende en negatieve werkstress als gevolg, zorgt vooral voor het eerste kenmerk van burn-out: emotionele uitputting.



Figuur 1: Het Job-Demand control model van Karasek (1979: 288)

2.4 Werkdruk in het onderwijs: de intensificatietheorie van Apple (1986) in huidig onderzoek

2.4.1 De intensificatietheorie

In 1986 introduceerde onderwijssocioloog en neomarxist Apple de term *'intensification'*, een onderdeel van de zogenaamde intensificatietheorie. Met de intensificatietheorie heeft Apple (1986) gezorgd voor een stevige aanzet tot een theoretische verklaring voor de veranderingen in de werkomstandigheden van docenten. De theorie is om twee redenen interessant. Ten eerste omdat zij voor een deel overeenkomt met de vier componenten van werkdruk uit het werk van Jetten, Braster en Pat (2003) en tevens een aanvulling biedt op het begrip werkdruk. Ten tweede omdat de thesis van Apple (1986) in meerdere onderzoeken naar werkdruk in het onderwijs wordt gebruikt (Hargreaves, Ballet & Kelchtermans, Easthope & Easthope, 2000). Deze onderzoeken zullen na een verheldering van het begrip *'intensificatie'* kort worden toegelicht. Apple omschrijft intensificatie als volgt:

'intensification represents one of the most tangible ways in which the work privileges of educational workers are eroded' (Apple, 1986: 41).

Met het introduceren van het begrip intensificatie en de daarbij horende kenmerken stelt Apple (1996) zich kritisch op tegenover het neoliberalisme, ook wel omschreven als het New Public Management (Diefenbach, 2009). Aanhangers van het New Public Management pleiten voor marktwerking in de publieke sector zoals het onderwijs. Dit gaat, zoals Apple (1986) in eerdere publicaties aangaf, gepaard met efficiëntie, effectiviteit, standaardisatie en formalisatie van strategisch en operationeel management (Diefenbach, 2009: 894). Hoewel dit zou moeten leiden tot een betere samenwerking in publieke sectoren en een hogere productiviteit en kwaliteit van diensten is zowel Apple (1996) als Diefenbach (2009) hier sceptisch over. New Public Management zou vooral zorgen voor een toenemende mate van bureaucratisering. Omdat de traditionele waarden steeds meer naar de achtergrond verdwijnen, wordt het voor professionals onduidelijk waar de focus op moet worden gelegd in het werk (Diefenbach, 2009). Dit zorgt voor een grotere kans op stress, een toename in werktaken, minder zeggenschap van professionals en meer zeggenschap door managers (Diefenbach, 2009: 906). Een van de belangrijkste kritiekpunten van tegenhangers van het New Public Management is dat de focus op resultaatgerichtheid als kenmerk van New Public Management ervoor zorgt dat de wijze waarop de resultaten worden behaald, naar de achtergrond verdwijnt. Resultaatgerichtheid in de publieke sector is niet of beperkt te meten omdat zij in een bredere context gezien zou moeten

worden (Lipsky, 1980). Voor scholen zou resultaatgericht werken betekenen dat er een focus komt te liggen op de resultaten van landelijke examens en het aantal geslaagde leerlingen van een bepaald niveau op een middelbare school. Hierin is de wijze waarop en de omstandigheden waaronder deze resultaten zijn behaald niet aan de orde.

Intensificatie is het gevolg van groeiende eisen en verwachtingen van de overheid en samenleving waardoor de druk op scholen en leerkrachten verhoogd wordt. Intensificatie is tevens een gevolg van een onderwijsbeleid, gedreven door efficiëntie en effectiviteit, waarbij een afname aan betrokkenheid van de leerkrachten bij het proces van curriculumplanning is ontstaan. De afname aan betrokkenheid is ontstaan uit het feit dat de inhoud en planning van het curriculum aan de hand van een algemeen beleid wordt bepaald. Daarnaast heeft de professionalisering vanwege de toename aan uitvoerende taken, een scherpere controle en verantwoordingsplicht ook voor intensificatie gezorgd (Ballet & Kelchtermans, 2003; Apple, 1986: 31-45). Volgens Apple neemt het takenpakket van docenten toe en krijgen zij geen extra tijd om deze taken af te ronden. Dit betekent dat er meer werk in dezelfde tijd wordt verricht. Docenten worden in hogere mate verplicht zich bezig te houden met uitvoerende taken. Omdat docenten deze taken bovenop de lesgevende taken krijgen en hier geen extra tijd voor krijgen, gaat dit ten koste van tijd die besteed kan worden aan het creatieve werk- en denkproces, het privéleven en de collegiale relaties (Ballet & Kelchtermans, 2003: 33). Intensificatie gaat gepaard met *de-skilling*; docenten houden zich minder bezig met de beroepsvaardigheden en meer met geroutineerde en administratieve taken (Apple, 1986). Zoals beschreven door Karasek (1979) kunnen geroutineerde taken en de lage taakautonomie in combinatie met een hoge werkdruk zorgen voor *high strain*. Daarnaast worden leraren in hogere mate beoordeeld op hun kwaliteit van lesgeven. Leraren worden niet alleen beoordeeld op wat zij overdragen maar ook op de manier waarop zij dit doen. Dit draagt eveneens bij aan het proces van intensificatie, omdat deze beoordeling zorgt voor een emotionele druk die uiteindelijk kan leiden tot chronische overbelasting (Easthope & Easthope, 2000).

Het verschil tussen het begrip werkintensificatie van Apple (1986) en werkdruk (Jetten, Braster & Pat (2003) is dat intensificatie een proces is dat te verklaren valt vanuit verschillende verschijnselen. Werkdruk is een meer concreet en eenvoudiger meetbaar begrip. De definitie van intensificatie is abstract. Het beschrijft een proces dat zich afspeelt op het macroniveau van een samenleving.

2.4.2 Verfijning van het begrip: intensificatie

Niet alleen Apple (1986) richt zich tot het begrip 'intensificatie'. Hargreaves (1994) gebruikt de ontstaansgeschiedenis van intensificatie zoals Apple (1986) deze omschrijft en geeft aanvullend de kenmerken van intensificatie puntsgewijs weer. Deze luiden als volgt:

- geen tijd voor ontspanning
- een grotere diversiteit in expertise
- een voortdurend te grote hoeveelheid werk
- geen tijd om vaardigheden te verbeteren
- het spenderen van tijd aan administratieve werkzaamheden in plaats van aan zorg voor studenten
- de toename van vastgestelde curricula en pedagogische werkzaamheden (1994: 118-120).

De eerste twee kenmerken vallen onder de component mentale belasting zoals Jetten, Braster & Pat (2003) deze beschrijven. Het derde kenmerk valt onder de component taakeisen. Het vierde en vijfde kenmerk wordt in de literatuur beschreven als de-professionalisering (Apple, 1986). Het laatste kenmerk betreft de externe factoren. In het onderzoek van Ballet en Kelchtermans (2008) wordt de toename van pedagogische werkzaamheden gekoppeld aan de 'pedagogische perfectie'. Volgens veel leraren is dit het visitekaartje van de school, dat dient als concurrentiemiddel ten opzichte van andere scholen (Ballet en Kelchtermans, 2008: 53).

De externe factoren zijn naast de reeds genoemde kenmerken van de-professionalisering de belangrijkste elementen uit de intensificatietheorie. Deze factoren zijn een toevoeging op de al bestaande vier componenten van werkdruk door Jetten, Braster en Pat (2000).

Easthope en Easthope (2000) geven andere factoren weer die kunnen leiden tot intensificatie van het lerarenberoep. Het spenderen van minder geld aan het onderwijs en veranderingen in toegang tot kennis, evenals veranderingen in administratieve structuren en een groeiende diversiteit in de studentenpopulatie zijn oorzaken die deze auteurs vonden. Er worden meer vakken aangeboden op verschillende niveaus, de interactie met studenten wordt formeler en leraren worden geconfronteerd met nieuwe sociale problemen. De veranderingen in het onderwijs zorgen voor een hogere mate van ontevredenheid onder docenten. Dit heeft tevens te maken met het feit dat slechte prestaties van leerlingen in hogere mate aan de manier van lesgeven wordt toegekend in plaats van aan de kwaliteiten en motivatie van de leerling zelf (Easthope & Easthope 2000: 49).

De intensificatietheorie gaat over de werkcondities van leerkrachten (Apple, 1986). Ballet en Kelchtermans voegen hier drie punten aan toe. Allereerst geven zij aan dat naast de externe

factoren als intensificatiebron er ook andere bronnen van intensificatie kunnen zijn. Zo kunnen leidinggevendenden de nadruk leggen op formele procedures, zoals het bijhouden van het leerlingvolgsysteem. Dit terwijl leerkrachten zich meer bezig willen houden met de voorbereiding van de lessen. Om beide taken te volbrengen ontstaat er meer werk of wordt dit als meer werk ervaren (Ballet & Kelchtermans, 2003: 41). Een tweede punt is dat de externe eisen en verwachtingen niet rechtstreeks van invloed zijn op de leerkracht. Leerkrachten interpreteren eisen en verwachtingen anders waardoor deze niet dezelfde uitwerking hebben op de beroepsgroep in zijn geheel. Een derde punt is dat de impact van intensificatie te veel als negatief wordt beschouwd. Niet alle veranderingen in het onderwijs leiden automatisch tot een ervaren werktintensificatie (Ballet & Kelchtermans, 2003). Dit is mede afhankelijk van het 'professioneel zelfverstaan' van de leerkracht (Ballet & Kelchtermans, 2003: 43). Het professioneel zelfverstaan is een gevoel van eigenwaarde en een taakopvatting die nauw verbonden is met de relatie die een docent heeft met zijn leerlingen. Hierin ligt een stuk verantwoordelijkheidsgevoel, die ook omschreven wordt in de derde component 'verantwoordelijkheden' van Jetten, Braster & Pat (2003).

In dit onderzoek wordt de beschrijving van intensificatie van Apple (1986) gehanteerd om te onderzoeken in hoeverre werkdrukklachten van docenten voortkomen uit werkdruk. Dit wordt vervolgens verder uitgewerkt met de puntsgewijze opsomming van de kenmerken van intensificatie door Hargreaves (1994) en de drie toegevoegde punten van Ballet en Kelchtermans (2003).

2.5 Arbeidstevredenheid in het onderwijs

Het thema arbeidstevredenheid onder docenten wordt volgens Van der Ploeg en Scholte (2003) onvoldoende onder de aandacht gebracht. Volgens hen is deze onderbelichting onterecht, omdat een docent naast kundig ook gemotiveerd en betrokken dient te zijn. Wanneer een leerkracht met tegenzin naar zijn werk gaat, is het moeilijker om deze motivatie op te brengen. Dit brengt de kwaliteit van de omgang met de leerlingen in gevaar (Van der Ploeg & Scholte, 2003: 277). Een andere belangrijke reden om arbeidstevredenheid in het onderwijs te meten is de negatieve invloed hiervan op werkdrukklachten (Geelhoed, 2009: 35). Dit zou betekenen dat werkdrukklachten voor een deel verklaard kunnen worden door arbeidstevredenheid. Het salaris speelt een rol bij de mate van tevredenheid (Geelhoed, 2009: 36). In het onderzoek van Geelhoed (2009) is aangetoond dat arbeidsontevredenheid een belangrijke oorzaak vormt van werkdrukklachten. De hoogte van het salaris speelt hierin specifiek een belangrijke rol. Dit terwijl uit het onderzoek van Van der Ploeg en Scholte (2003: 276) naar voren komt dat de inhoud van

het werk als belangrijkste en salaris als minst belangrijkste factor wordt geacht voor arbeidstevredenheid onder docenten.

Bij het vergelijken van definities is het van belang om arbeidstevredenheid als attitude en arbeidstevredenheid als gedrag uit elkaar te houden. De probleemstelling in dit onderzoek veronderstelt dat werkdrukklachten kunnen ontstaan vanuit een breder gevoel van arbeidsontevredenheid. Omdat werkdrukklachten en arbeidstevredenheid twee gescheiden concepten zijn in deze thesis, kunnen werkdrukklachten omschreven worden als gedrag en arbeidsontevredenheid als attitude die samenhangt met bepaald gedrag. Een attitude is in dit geval 'een tamelijk stabiele en langer durende geneigdheid om op een bepaalde wijze te reageren op het werk' (Van der Ploeg & Scholte, 2003:277). De definitie van arbeidstevredenheid die gevormd is door Van der Ploeg en Scholte (2003:277) luidt daarbij als volgt:

'een attitude gebaseerd op een evaluatie van relevante aspecten van het werk en de werksituatie'.

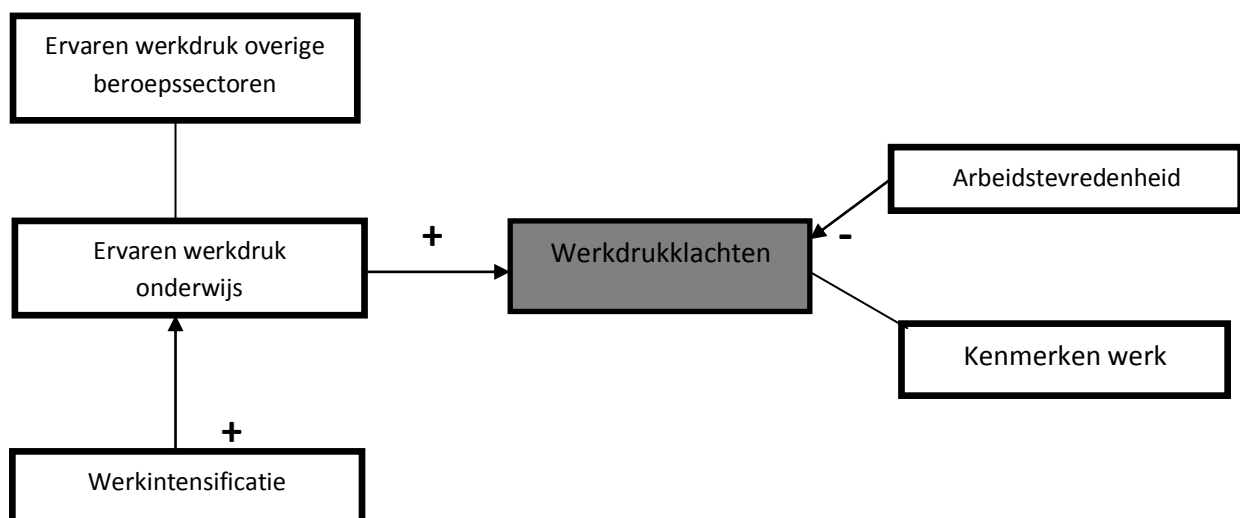
Om er achter te komen of de arbeidstevredenheid te maken heeft met de inhoud van het werk of met de omgevingsfactoren, wordt een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke aspecten. Deze aspecten kunnen van invloed zijn op arbeidstevredenheid (Van der Ploeg & Scholte, 2003: 287; Wernimont 1966: 42). Uit het onderzoek van Van der Ploeg en Scholte (2003) blijkt dat de intrinsieke aspecten kunnen bestaan uit de mate van waardering, erkenning, autonomie en verantwoordelijkheid. Extrinsieke aspecten zijn onder andere de hoogte van het salaris, de arbeidsomstandigheden en de relatie met de werkgever (Wernimont, 1966: 43).

2.6 Conceptueel model

In deze scriptie wil ik onderzoeken of werkdrukklachten voortkomen uit een aantoonbaar hogere ervaren werkdruk of uit een bepaalde mate van arbeidstevredenheid. Door SatisFakt is reeds onderzocht in hoeverre de werkdruk hoger is in het onderwijs vergeleken met andere sectoren. Hier blijkt geen significant verschil in te zitten. Het is daarom interessant om te bestuderen of werkdrukklachten in het onderwijs wel gepaard gaan met een hogere ervaren werkdruk. Ervaren werkdruk is niet negatief, totdat er klachten ontstaan. Onderzocht wordt wat de invloed van ervaren werkdruk is op het klagen over werkdruk. Werkdrukklachten zijn in het eerste geval een negatieve uiting van werkdruk, in het tweede geval een negatieve uiting van arbeidstevredenheid. Wanneer de relatie tussen arbeidstevredenheid en werkdrukklachten sterker is dan de ervaren werkdruk op werkdrukklachten, gaan de werkdrukklachten in het onderwijs niet alleen over ervaren werkdruk maar impliceren ze een breder gevoel van ontevredenheid.

De ervaren werkdruk wordt onderzocht aan de hand van vier componenten: taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en de mentale belasting. Aan deze componenten wordt de variabele werkintensificatie toegevoegd. De intensificatie kan een specifiek een verklaring zijn voor een hoge werkdruk in het onderwijs. Wanneer de werkdruk in verschillende sectoren op dezelfde manier wordt gemeten, komen de onderwijs-specifieke oorzaken van werkdruk mogelijk niet aan het licht. De intensificatietheorie geeft een breder inzicht in de oorzaak van een hoge werkdruk met mogelijk werkdrukklachten als gevolg. Wanneer de werkdrukklachten niet geheel uit werkdruk kunnen worden verklaard, kunnen de kenmerken van het werk en de arbeidstevredenheid een alternatieve verklaring bieden. De kenmerken van het werk zullen als controlevariabele dienen voor werkdrukklachten. Indien de klachten niet uit werkdruk en arbeidstevredenheid voortkomen, kunnen de kenmerken van het werk wellicht een rol spelen in een verklaring voor de klachten. De werkdrukklachten zijn in dit onderzoek de afhankelijke variabele.

Uitgaande van de theorie kan een positief verband tussen werkintensificatie en werkdruk in het onderwijs worden verwacht. Naar verwachting worden de aspecten van werkintensificatie herkend door respondenten en voor een hogere ervaren werkdruk zorgen, oftewel: hoe hoger de werkintensificatie, hoe hoger de werkdruk. Daarbij wordt verwacht dat wanneer de werkdruk hoger is, de werkdrukklachten eveneens hoger zullen zijn. Hoewel werkdrukklachten een gevolg zijn van een te hoge werkdruk, wordt op basis van de literatuur verwacht dat arbeidstevredenheid hier een rol in speelt. Dit is echter een negatief verband: hoe lager de arbeidstevredenheid, hoe hoger de werkdrukklachten. Werkdrukklachten zijn dan niet alleen meer een gevolg van een te hoge werkdruk. De kenmerken van het werk fungeren als controlevariabele op de werkdrukklachten. Het conceptueel model komt er als volgt uit te zien:



Figuur 2: Het conceptueel model

2.7 Samenvatting

In dit hoofdstuk worden verschillende definities van werkdruk gegeven. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen feitelijke, ervaren, kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk. Vervolgens wordt uitgelegd dat er in deze scriptie is gekozen voor begrip werkdruk zoals Jetten, Braster en Pat (2003) deze hanteren. De vier componenten van werkdruk worden vervolgens beschreven, gevolgd door een uitleg van het begrip psychosociale arbeid, gezien het feit dat dit begrip vaak wordt verward met werkdruk. In paragraaf 2.2 worden factoren beschreven die werkdruklachten kunnen veroorzaken; deze betreffen de organisatiekenmerken, waarbij arbeidsinhoud als belangrijkste oorzaak voor werkdruk wordt gezien (Wiezer, 2009). De daarop volgende paragraaf bevat een uitwerking van het begrip werkdruk toegepast in het onderwijs: de intensificatietheorie van Apple (1986). Na een beschrijving van het proces van intensificatie, verklaard vanuit het New Public Management en de gevolgen hiervan, worden de kenmerken van intensificatie beschreven. Dit aan de hand van een verfijning van het begrip door Hargreaves (1994) en Ballet en Kelchtermans (2003). In paragraaf 2.4 wordt werkstress als gevolg van werkdruk kort aan de orde gesteld, gevolgd door een uitleg van het begrip arbeidstevredenheid. Arbeidstevredenheid draagt mogelijk bij aan het klagen over werkdruk. Ten slotte wordt aan de hand van een conceptueel model aangetoond op welke manier de theorie in dit onderzoek wordt gebruikt. Hierbij zijn de mogelijke verbanden beschreven zoals verwacht op basis van voorgaande onderzoeken en de bestaande literatuur.

3. METHODOLOGIE

Dit hoofdstuk bevat een beschrijving van de onderzoeksmethode die gehanteerd wordt in deze scriptie. In de eerste paragraaf wordt uitgelegd hoe dit onderzoek tot stand is gekomen. Er wordt beschreven welke methode het meest geschikt is voor het beantwoorden van de probleemstelling en onderzoeksvragen. Een beschrijving van de respondenten, de respons en representativiteit wordt weergegeven in paragraaf twee. In paragraaf drie komt de onderzoeksmethode aan de orde. De vierde paragraaf staat in het teken van de mate van betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek.

3.1 Procedure en onderzoeksmethode

Uit de inleiding van dit onderzoek blijkt dat leraren een hoge werkdruk ervaren. Onderzoek wijst echter uit dat de werkdruk in het onderwijs niet hoger of lager is dan in andere beroepssectoren (CBS, 2003). Het doel van dit onderzoek is daarom dan ook om te achterhalen of het klagen over werkdruk voortkomt uit ervaren werkdruk of uit andere factoren. Omdat ik vermoed dat werkdrukkachten voortkomen uit een breder gevoel van arbeidsontevredenheid en uit de aspecten van werkintensificatie, zijn deze begrippen opgenomen in de probleemstelling. De probleemstelling luidt als volgt:

In hoeverre zijn werkdrukkachten van docenten in het voortgezet onderwijs een uiting van een breder gevoel van arbeidstevredenheid en kan dit worden verklaard vanuit de intensificatietheorie?

Om antwoord te geven op deze vraag, wordt er in deze scriptie gebruik gemaakt van survey-onderzoek. Ik heb gekozen voor een kwantitatief onderzoek omdat ik met behulp van verschillende variabelen en daarbij horende items een algemeen beeld wil creëren van de werkdrukkachten. Onderzoek gebaseerd op de theorie van Apple (1986) is kwalitatief van aard (Ballet & Kelchtermans, 2003; Hargeaves, 1994; Easthope & Easthope, 2000). In deze onderzoeken wordt specifiek gevraagd naar de door respondenten omschreven veranderingen in het onderwijs en de gevolgen die deze veranderingen met zich meebrengen. Met deze scriptie wil ik nagaan welke factoren het zwaarst meewegen in de beleving van docenten wanneer het gaat om werkdrukkachten. Bryman (2004: 85) geeft in zijn boek een overzichtelijk stappenplan weer waarmee een survey-onderzoek tot stand komt. Docenten in het voortgezet onderwijs zijn in deze scriptie de onderzoekseenheid. De vragenlijst is uitgezet op diverse scholen. De vragenlijst wordt online ingevuld met *thesis tools*. Voordat de vragenlijst online is gezet, heeft er een pilot studie plaatsgevonden onder 15 mensen. Zij hebben de vragenlijst ingevuld. Uit deze pilot studie bleek

dat de vragenlijst langer dan 15 minuten duurde. Om de respons zo hoog mogelijk te houden, zijn er daarom een aantal controlevariabelen uit het onderzoek weggelaten.

De vragenlijst is gebaseerd op de belangrijkste concepten uit de literatuur. Dit onderzoek is daarmee deductief van aard (Bryman, 2004: 8). Medio juni zijn de middelbare scholen in Amsterdam benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Omdat ik weinig reacties kreeg op mijn mail en streefde naar 100 tot 150 respondenten, heb ik medio juli besloten om ook scholen in Rotterdam, Den Haag en Leiden te benaderen. Ik heb hiervan een overzicht gemaakt in een Excel-bestand. Tevens heb ik mijn eigen middelbare school gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek. Ik heb de directeurs van het Sint Laurens College te Rotterdam, De Passie te Rotterdam en het Aloysius College in Den Haag medio oktober persoonlijk ontmoet en mijn onderzoek voorgesteld. Ik ben naar mijn eigen middelbare school gegaan om de docenten te motiveren om de vragenlijst in te vullen. Het contact is hier via mijn docent maatschappijwetenschappen verlopen. Na goedkeuring van de vragenlijst is er via de directie een mail verzonden naar de docenten van de school. Geen van de scholen wilde e-mailadressen aan derden verstrekken. Op de andere scholen is de communicatie per mail/telefoon verlopen. Het Comenius Lyceum te Amsterdam, het OSG Hugo de Groot, Het Aloysius in Den Haag en een school die liever anoniem wilde blijven, hebben in de eerste week van november de link naar de vragenlijst onder de docenten verspreid. Medio november is hier het Sint Laurens College te Rotterdam, De Passie in Rotterdam en de Passie Utrecht, het Coenecoop College in Waddinxveen, het Groene Hart in Alphen a/d Rijn en Scholengemeenschap Leonardo Da Vinci in Leiden aan toegevoegd. Naast de link naar de vragenlijst is naar het onderwijsgevend personeel een begeleidende brief verzonden. Deze is te vinden in bijlage 1. In deze brief staat waar dit onderzoek voor bedoeld is en dat de anonimiteit gewaarborgd blijft. Dit heb ik tijdens de gesprekken op scholen en via de telefoon nogmaals benadrukt. De brief is tevens voorzien van wat korte opmerkingen over het invullen van de enquête en mijn contactgegevens voor vragen en opmerkingen over het onderzoek. Met de contactpersonen is afgesproken dat de resultaten bij belangstelling door mij worden gepresenteerd op de school. De directeur van de school ontvangt een wetenschappelijke analyse over werkdruk waarbij de werkbeleving en de kenmerken van het werk worden meegenomen.

Dit survey-onderzoek kenmerkt zich door een cross-sectioneel model (Bryman, 2004: 41-46). Iedere respondent wordt in dit onderzoek één keer op één tijdstip gemeten. Er zijn echter meerdere individuen en variabelen in dit onderzoek. Om de verschillen tussen respondenten en scholen goed te kunnen meten, is een systematische en gestandaardiseerde onderzoeksmethode nodig. Bij een cross-sectioneel model past daarom een kwantitatief onderzoek.

Dit onderzoek is zowel beschrijvend als verklarend van aard. Het beschrijvende gedeelte bestaat uit een vergelijking van de variabelen werkdruk, arbeidstevredenheid en de kenmerken van het werk met een bestaand referentiebestand van SatisFakt. Hiermee wordt mijn onderzoeksgroep vergeleken met andere beroepssectoren. Op deze manier wordt beschreven of de werkdruk in het onderwijs als hoger wordt ervaren en in welke mate de score op arbeidstevredenheid en de kenmerken van het werk varieert ten opzichte van het referentiebestand. Daarnaast heeft dit onderzoek als doel een verklaring te geven voor werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs. Hierbij komen zowel de werkdruk, arbeidstevredenheid als de kenmerken van het werk aan de orde als mogelijke verklaring voor werkdrukklachten. Daarbij wordt eveneens gekeken of werkintensificatie een verklaring biedt voor de mogelijk hogere werkdruk in het onderwijs.

3.2 Onderzoekspopulatie, respons en representativiteit

Het onderzoek is uitgevoerd op de volgende scholen:

- Comenius Lyceum Amsterdam
- Aloysius College Den Haag
- OSG Hugo de Groot Rotterdam
- De Passie Rotterdam
- De Passie Utrecht
- Sint Laurens College Rotterdam
- Coenecoop College Waddinxveen
- Anonieme School X
- Scholengemeenschap Leonardo Da Vinci Leiden
- Groene Hart Alphen a/d Rijn

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de gemiddelde respons per school weer. Omdat de respondenten van de Passie-scholen niet altijd toevoegden op welke vestiging zij werkzaam waren, zijn deze scholen in de tabel samengevoegd. Om een adequate analyse uit te voeren, moet volgens Babbie (2007: 262) de respons hoger zijn dan 50%. Dit is bij geen van de scholen het geval. Het totale responspercentage bedroeg 21.2%. Het responspercentage is hiermee niet voldoende. Dit valt te verklaren uit het feit dat ik geen toegang heb gekregen tot de e-mailadressen van de respondenten. Het was daarom ook niet mogelijk om een persoonlijke herinneringsmail te sturen. Twee weken nadat de vragenlijst online was gezet, waren er 60 vragenlijsten binnen, afkomstig van het Comenius Lyceum, het OSG Hugo de Groot, Het Aloysius en anonieme school X. Nadat de eerste herinneringsmail verzonden was naar deze scholen, werd de enquête op het Sint Laurens College, De Passie in Rotterdam en de Passie Utrecht, Het Groene

Hart, het Coenecoop en Scholengemeenschap Leonardo Da Vinci uitgezet. Na 4 weken was er een respons van 164 volledig ingevulde vragenlijsten. Dit aantal is na verscheidene herinneringsmails naar de contactpersonen opgelopen tot een totaal van 205 bruikbare vragenlijsten.

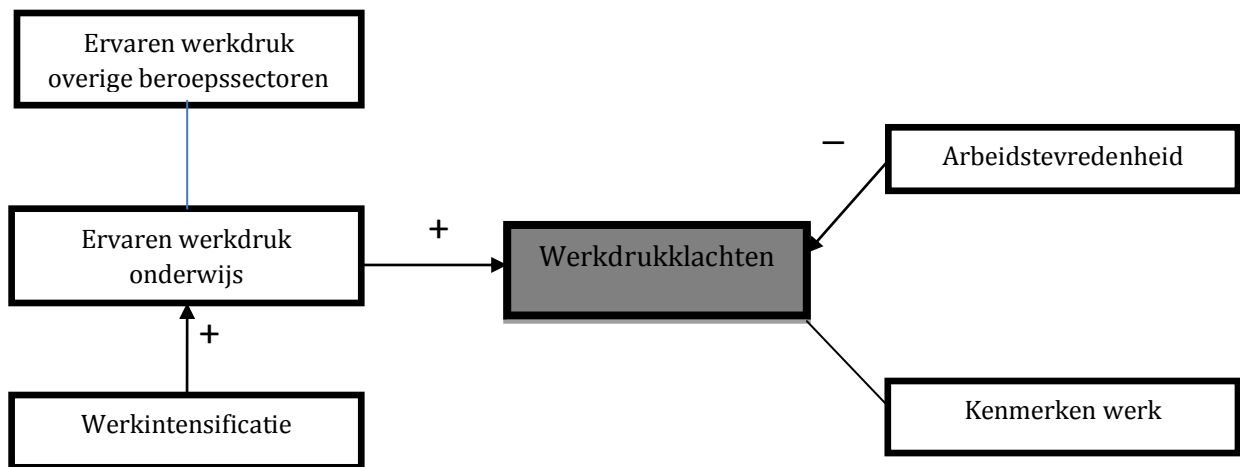
Om een beeld te creëren van de achtergrond van de respondenten, is in het laatste onderdeel van de enquête gevraagd naar leeftijd, sekse en het soort dienstverband. De gemiddelde leeftijd van de respondenten betreft 43.5, de jongste respondent was 21 en de oudste respondent 67 jaar. In dit onderzoek is 44.8% van de respondenten man en 55.2% van de respondenten vrouw. Van de respondenten heeft 40% een fulltime en 60% een parttime dienstverband. Een respondent is gemiddeld genomen 36 uur kwijt aan zijn werk. Het gemiddelde aantal jaren dat men in het onderwijs werkzaam is, bedraagt 14 jaar.

Tabel 3.1 Gemiddelde respons per school

Respons	Populatie (N)	Steekproef (N)	Percentage %
<i>Comenius Lyceum</i>	100	11	11%
<i>Aloysius College</i>	120	20	16.7%
<i>OSG Hugo de Groot</i>	73	3	4.1%
<i>De Passie R'dam/Utrecht</i>	120	57	47.5%
<i>St. Laurens College</i>	80	19	23.8%
<i>Coenecoop College</i>	90	34	37.7%
<i>Anonieme School X</i>	80	5	6.3%
<i>SG Leonardo Da Vinci</i>	80	10	8%
<i>Het Groene Hart</i>	223	9	4.0%
<i>Onbekend</i>	-	37	-
Totaal	966	205	21.2%

3.3 Operationalisatie

Zoals besproken in paragraaf 2.6 wordt het volgende model gehanteerd om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag:



Figuur 3: Het conceptueel model

De variabele ‘werkdrukklachten’ is de afhankelijke variabele. In de literatuur is besproken dat onderzoek naar werkintensificatie mogelijk een aanvulling biedt op al bestaand onderzoek naar werkdruk in het onderwijs omdat de term werkintensificatie betrekking heeft op het onderwijs in het bijzonder. Er wordt een positief verband verwacht tussen werkintensificatie en ervaren werkdruk. Echter verwacht ik op basis van de bestudeerde literatuur en voorgaand onderzoek een negatief verband tussen arbeidstevredenheid en werkdrukklachten. Hoe hoger de arbeidstevredenheid, hoe lager de werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs.

3.3.1 Vragenlijst

De vragen over werkdrukklachten komen voort uit het onderzoek van Rianne Geelhoed (Geelhoed, 2009). De vragen zijn kort en helder gedefinieerd. Om een vergelijking te kunnen maken met dit onderzoek, is het van belang om de vragen identiek te houden. De vragen over werkdrukklachten worden in de vragenlijst ‘werkdruk’ genoemd. De vragen over ervaren werkdruk vallen in de enquête onder de kenmerken van het werk. Zowel de respondenten als de contactpersoon van de school zijn hiervan niet op de hoogte. Deze items zijn van naam veranderd om sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen.

De vragen over werkdruk en kenmerken van het werk zijn gebaseerd op de Nova-Webavragenlijst en de VBBA-vragenlijst. Het model van Karasek (1979), besproken in paragraaf 2.3, is kenmerkend voor de vragenlijst van Nova Web. Deze lijst is ontwikkeld door TNO. De Nova-Webavragenlijst is betrouwbaar en valide. De lijst is toegepast in veel organisaties en heeft een goede construct validiteit (Bryman, 2004). De term ‘werkdruk’ wordt in de vragen over werkdruk niet genoemd. Op deze manier kan een onderscheid worden gemaakt tussen het klagen over werkdruk in vragen van Geelhoed (2009) en de ervaren werkdruk. SatisFakt heeft bij onderzoek naar werkdruk in verschillende beroepssectoren gebruik gemaakt van deze vragenlijst. De resultaten van deze scriptie worden met het referentiebestand van SatisFakt vergeleken. Zo kan

worden onderzocht of de werkdruk in het onderwijs hoger, lager of gelijk gesteld is aan andere beroepssectoren.

In totaal zijn er 21 vragen over werkintensificatie, 7 vragen over werkdrukklachten, 24 vragen over werkdruk, 56 over de kenmerken van het werk en 12 over arbeidstevredenheid. De volledige vragenlijst is te vinden in bijlage 2. De vragen over arbeidstevredenheid zijn gebaseerd op de vragen over werkbeleving in de enquête die Jetten, Braster en Pat (1999) hebben gebruikt. Deze vragen zijn ook in voorgaande onderzoeken naar werkdruk en arbeidstevredenheid gebruikt. De vragen over werkintensificatie zijn aan de bestaande vragen toegevoegd. Deze zijn gebaseerd op de literatuur over werkintensificatie. Het item 'werkintensificatie' is opgedeeld in drie subcategorieën: de kenmerken van het New Public Management, bureaucrativering en de externe factoren. De items zijn verdeeld op ordinaal en nominaal meetniveau (Bryman, 2004). Er zijn bij elke vraag 4 antwoorden mogelijk, bij arbeidstevredenheid zijn dit er 5. De antwoorden zijn verdeeld over een Likert schaal (Bryman, 2004: 68).

3.3.2 Concepten

Om onduidelijkheid in de resultaten te voorkomen, worden in deze paragraaf de concepten kort toegelicht. De concepten zijn geoperationaliseerd aan de hand van de Nova-Webvragen in de VVBA-vragenlijst, de vragen van Geeldhoed (2009), Jetten, Braster en Pat (2000) en de literatuur over werkintensificatie. De vragenlijst is toegevoegd in bijlage 2. Alle vragen kenmerken zich door stellingen. In de online vragenlijst is de nummering van de vragen weggelaten. De vragenlijst met bijbehorende vraagnummers is tevens bijgevoegd in bijlage 2.

Werkintensificatie: In dit onderzoek wordt werkintensificatie in het onderwijs gemeten aan de hand van vier aspecten: de kenmerken van het New Public Management, bureaucrativering, de (te) hoge verwachtingen en de externe factoren. Dit komt overeen met de manier waarop werkintensificatie in andere onderzoeken is gemeten (Easthope & Easthope, 2000:45, Ballet & Kelchtermans, 2000). Bij het meten van dit concept is gebruik gemaakt van de interviewleidraad en de vragenlijst die ik heb mogen ontvangen van Katrijn Ballet en Geert Kelchtermans. Vraag 1 tot en met 21 gaan over werkintensificatie.

Werkintensificatie – New Public Management. Vraag 1 tot en met 7 gaan over New Public Management. Hierin komen vragen aan bod die gaan over efficiëntie en resultaatgerichtheid. Voorbeelden van vragen zijn 'Efficiënter werken leidt tot meer werk' en 'Vaste regels en procedures zorgen voor een hogere werkdruk'.

Werkintensificatie – Bureaucratie: Vraag 8 tot en met 10 gaan over bureaucrativering. Hier wordt gevraagd naar formalisering, routine en een mogelijke toename aan administratieve vaardigheden. Een voorbeeld van een vraag is 'Mijn taken worden steeds geroutineerder'.

Werkintensificatie – Hoge verwachtingen Werkintensificatie gaat volgens de theorie gepaard met hoge verwachtingen, zowel van de docent zelf als van de omgeving. Vraag 11 tot en met 13 gaan over hoge verwachtingen. Vragen die hierbij horen zijn 'Ouders verwachten dingen van mij die ik niet kan waarmaken' en 'Ik voel mij lang niet altijd bekwaam of competent om nieuwe taken uit te voeren'.

Werkintensificatie – Externe factoren: Met externe factoren worden factoren bedoeld die niet direct vanuit het onderwijs komen, maar mogelijk wel werkintensificatie veroorzaken. De externe factoren zijn onderzocht aan de hand van vraag 14 tot en met 21. Voorbeelden van externe factoren zijn de bezuinigingen in het onderwijs, de diversiteit van leerlingen en de maatschappelijke problemen. Voorbeelden van vragen over externe factoren zijn: 'Het oplossen van maatschappelijke problemen zorgt voor meer werk' en 'De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs'.

Werkdrukklachten: Werkdrukklachten zijn de negatieve uitingen van werkdruk. Werkdrukklachten vormen in dit onderzoek de afhankelijke variabele. Klagen over werkdruk wordt getoetst door middel van stellingen waarin werkdruk negatief wordt geuit. Vraag 22 tot en met 28 gaan over werkdrukklachten.

Werkdruk: In dit onderzoek wordt de werkdrukdefinitie van Jetten, Braster en Pat (1999) gehanteerd. De vier componenten van werkdruk zijn in de vragenlijst verwerkt om zo een duidelijk beeld van werkdruk te krijgen. Vraag 29 tot en met 52 gaan over werkdruk.

Werkdruk - Taakeisen: Dit gaat om de fysieke werkdruk. Er wordt aan de respondenten gevraagd of ze hard moeten werken en of zij wel of niet voldoende tijd hebben om hun werk af te ronden. Vraag 29 tot en met 34 gaan over de taakeisen.

Werkdruk - Regelproblemen: Deze component gaat over de vraag in welke mate en wanneer men in het werk tegen problemen aanloopt. Deze problemen kunnen zowel verwacht als onverwacht optreden. Regelproblemen gaan om de verstoringen in het werkproces en de manier waarop deze verstoringen opgelost kunnen worden. Een vraag die hierbij hoort is 'Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren'. De regelproblemen worden onderzocht aan de hand van vraag 35 tot en met 40.

Werkdruk - Verantwoordelijkheden: Dit gaat om de ervaren verantwoordelijkheid tijdens het werk, met betrekking tot het functioneren van de afdeling, het afbreukrisico in de functie en de veiligheid of de toekomst van anderen. Vraag 41 tot en met 46 betreft de verantwoordelijkheden.

Werkdruk - Mentale inspanning: De mentale inspanning wordt ook wel de moeilijkheidsgraad van het werk genoemd of de mate waarin men geconcentreerd moet werken of intensief moet nadenken. Een stelling die hierbij hoort is: 'Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken'. Vraag 47 tot en met 52 gaan over het kenmerk mentale inspanning.

Kenmerken van het werk: Verschillende kenmerken van het werk kunnen oorzaak zijn van werkdruk. De kenmerken van het werk worden tevens gezien als mogelijke oorzaak van werkdrukklachten. Kenmerken die worden onderzocht zijn:

De leermogelijkheden: De vragen over leermogelijkheden gaan over de mate waarin creativiteit wordt vereist, het werk afwisselend is en in hoeverre er doorgroeimogelijkheden zijn. Vraag 53 tot en met 58 gaan over de leermogelijkheden in het werk.

Overlegmogelijkheden: Deze variabele wordt onderzocht in vraag 59 tot en met 63. De overlegmogelijkheden gaan over de vraag hoe vaak een respondent werkoverleg heeft, maar ook over de mate waarin de respondent invloed heeft op datgene wat er op het werk gebeurt.

Zelfstandigheid in het werk: Deze variabele meet of de respondent zelf zijn werkzaamheden in kan en mag plannen en in hoeverre de werkwijze is voorgeschreven of zelf bepaald mag worden. Een stelling die hierbij hoort is: 'Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken'. Vraag 64 tot en met 72 gaan over de zelfstandigheid in het werk.

Contactmogelijkheden: Met deze variabele wordt bedoeld of een respondent om hulp kan vragen aan collega's en met hen over het werk kan praten. De contactmogelijkheden worden onderzocht aan de hand van vraag 73 tot en met 78.

Emotionele belasting: Deze variabele verschilt ten opzichte van de werkdrukcomponent geestelijke inspanning. Daarmee wordt vooral op de moeilijkheidsgraad geduid. De emotionele belasting gaat over thema's als seksdiscriminatie en agressiviteit, onderzocht aan de hand van vraag 79 tot en met 87.

Informatievoorziening: De vragen over informatievoorziening gaan over de hoeveelheid informatie die verstrekt wordt, de juistheid en duidelijkheid van de informatie en de duur van het wachten totdat de informatie wordt vrijgegeven. In deze stellingen wordt getoetst of er voldoende informatie wordt verstrekt over het doel van het werk, over de opdracht en of er

voldoende feedback bestaat over de resultaten van het werk. De vragen die bij informatievoorziening horen zijn vraag 89 tot en met 93.

Relatie met de leiding: Met deze relatie wordt de verstandhouding tussen de docent en leidinggevende bedoeld. Er worden vragen gesteld als: 'Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?' Vragen die hierbij horen, bevatten de nummers 94 tot en met 99.

Communicatie: Bij het meten van deze variabele wordt gelet op de communicatie tussen docent en leidinggevende. Het gaat om de hoeveelheid communicatie en ook of de communicatie zowel mondeling als schriftelijk goed verloopt. Vraag 101 tot en met tot 103 gaan over communicatievoorziening.

Taakverandering: Deze variabele betreft de vraag of de taken van de respondenten veranderen en hoe deze veranderingen worden doorgevoerd. De vragen over taakverandering hebben de vraagnummers 104 tot en met 110.

Arbeidstevredenheid: De arbeidstevredenheid wordt in de vragenlijst 'werkbeleving' genoemd met als doel sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen. De vragen over arbeidstevredenheid gaan over zowel de intrinsieke als de extrinsieke arbeidstevredenheid en is gebaseerd op de vragen uit het onderzoek van Jetten, Braster en Pat (1999). Arbeidstevredenheid wordt gezien als attitude en niet als gedrag, en is daarom eenvoudiger te meten. De intrinsieke arbeidstevredenheid gaat om de werkinhoud, de extrinsieke arbeidstevredenheid is vergelijkbaar met vragen over de werkomstandigheden.

Arbeidstevredenheid- Intrinsiek: Deze variabele bestaat uit waardering en erkenning, de mate van autonomie en verantwoordelijkheid. Vragen die hier bij horen zijn: 'Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk?' en 'Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?'. Vraag 109, 112, 114, 117, 119 horen bij intrinsieke arbeidstevredenheid.

Arbeidstevredenheid- extrinsiek: Deze variabele meet de factoren die geen betrekking hebben op de intrinsieke tevredenheid. Voorbeelden van extrinsieke aspecten zijn bijvoorbeeld de hoogte van het salaris, de arbeidsomstandigheden en de relatie met de werkgever. Voorbeelden van vragen zijn: 'Bent u tevreden met de mate waarin u uw kennis en vaardigheden kunt benutten?', 'Bent u tevreden met uw secundaire arbeidsvoorwaarden' en 'Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?' Vraag 110, 111, 113, 115, 116 en 118 horen bij extrinsieke arbeidstevredenheid.

3.4 Validiteit en betrouwbaarheid

3.4.1 Validiteit

De validiteit geeft de geldigheid van het onderzoek weer. Bryman (2004:28-29) maakt een onderscheid in drie soorten validiteit: de interne, externe en constructvaliditeit.

De interne validiteit betreft voornamelijk de causaliteit van het onderzoek. Om de interne validiteit te onderzoeken, zal er antwoord gegeven worden op de vraag: 'hoe zeker kunnen we er van zijn dat de onafhankelijke variabele daadwerkelijk (gedeeltelijk) verantwoordelijk is voor de variantie die af te leiden is uit de afhankelijke variabele?' (Bryman, 2004: 29). In dit onderzoek zijn de concepten waar de vragen aan gekoppeld zijn, gebaseerd op de literatuur. Dit verhoogt de interne betrouwbaarheid. Tevens worden in dit onderzoek de persoonlijke kenmerken en de kenmerken van het werk meegenomen als controlevariabelen.

De externe validiteit heeft betrekking op de generaliseerbaarheid. Het gaat om de vraag in hoeverre het resultaat van het onderzoek gegeneraliseerd kan worden naar ander onderzoek naar werkdruk in het voortgezet onderwijs. Cruciaal hierin is de manier waarop de respondenten zijn geselecteerd. Opvallend is dat de respons beperkt is, gezien het aantal scholen dat uiteindelijk heeft meegewerkt aan mijn onderzoek. Dit komt de externe validiteit niet ten goede. De hoeveelheid en diversiteit van de scholen zijn wel gunstig voor de externe validiteit.

De constructvaliditeit betreft ook wel de meetvaliditeit. Dit gaat om de vraag in hoeverre de vragen in de vragenlijst daadwerkelijk de concepten meten zoals beschreven. De concepten komen voort uit de theoretische begrippen en zijn vertaald naar empirische variabelen (Braster, 2000:62) De concepten zijn in dit geval: werkdruk, werkdrukklachten, de kenmerken van het werk, werkintensificatie en arbeidstevredenheid. De indicatoren, ofwel de empirische variabelen van deze concepten, bestaan uit de vragen uit de vragenlijst. Om de constructvaliditeit te verhogen, is er in deze scriptie voor gekozen om gebruik te maken van vragen die ook in eerder onderzoek zijn gebruikt. De factoranalyse meet de constructvaliditeit. Deze is uitgevoerd om te kijken of de vragen uit de vragenlijst voldoende het daarbij horende concept meten. Wanneer de factorlading kleiner is dan 0.30, is dit niet het geval. Er kunnen dan vragen uit de variabele worden gehaald om de factorlading te verhogen. In dit onderzoek is de stelling: 'Voorgenomen veranderingen worden doorgaans goed geïntroduceerd' uit de analyse gehaald omdat de factorlading hier kleiner was dan 0.3. Een overzicht van de factoranalyse is te vinden in bijlage 3. De rest van de variabelen hadden een hoge constructvaliditeit en daarom zijn er, op één vraag na, verder geen vragen uit de vragenlijst gehaald.

3.4.2 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van dit onderzoek betreft de stabiliteit van de uitkomsten en de mate waarin het onderzoek herhaalbaar is (Bryman, 2004: 28). 'De metingen moeten onafhankelijk zijn van de onderzoeker, tijd en het meetinstrument' (Braster, 2000: 74). Om deze onafhankelijkheid te waarborgen, is er in deze scriptie voor gekozen om gebruik te maken van vragen die in eerder onderzoek zijn gebruikt. Een onafhankelijkheid van tijd is moeilijk te realiseren omdat de ontwikkelingen in het onderwijs snel veranderen en waarschijnlijk van invloed zijn op de uitkomsten van het onderzoek. Om de betrouwbaarheid te meten, is gebruik gemaakt van Cronbach's Alpha. De Chronbach's Alpha dient, voor voldoende betrouwbaarheid, boven de 0.60 te liggen. De uitwerking van Cronbach's Alpha is te vinden in bijlage 3. In dit onderzoek was alleen de deelschaal 'bureaucratisering' van 'intensificatie' niet voldoende betrouwbaar. Echter is er voor gekozen om deze toch mee te nemen in de analyse, omdat dit mogelijk interessante resultaten oplevert. In de conclusie wordt rekening gehouden met de betrouwbaarheid van deze variabele. De rest van de deelschalen scoorden ruim voldoende op de betrouwbaarheid.

4. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. In paragraaf één komt het beschrijvende deel aan bod. Hierin wordt besproken hoe de respondenten hebben gescoord op de variabelen. Deze scores worden in paragraaf twee vergeleken met het referentiebestand. Op deze manier kan een uitspraak gedaan worden over het verschil tussen de gemiddelde scores in het onderwijs en andere beroepssectoren waar ook onderzoek naar werkdruk is verricht. In paragraaf drie zijn de correlaties berekend om de relaties te toetsen tussen werkdrukklachten, werkdruk, intensificatie en arbeidstevredenheid. In paragraaf vier volgt een uitleg over de randvoorwaarden aan een regressieanalyse en op welke manier er in dit onderzoek aan deze voorwaarden is voldaan. In paragraaf vijf is een regressieanalyse uitgevoerd om te bestuderen in welke mate werkdruk, intensificatie en arbeidstevredenheid de werkdrukklachten verklaren.

4.1 Scores van respondenten

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen wat de oorzaak is van werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs. Omdat er in het onderwijs geklaagd wordt over werkdruk, heeft er een werkdrukmeting plaatsgevonden. Naast de werkdruk en de werkdrukklachten zijn ook de variabelen arbeidstevredenheid, de kenmerken van het werk en de werkintensificatie in de literatuur meegenomen als mogelijke oorzaak van de werkdrukklachten. Deze concepten zijn uitgewerkt in verschillende vragen die geclusterd zijn tot een variabele. In tabel 4.1 is weergegeven welke gemiddelde score er op iedere variabele is behaald. De scores zijn omgerekend in rapportcijfers om ze een duidelijk beeld krijgen van de hoogte van de score. Tevens is de standaarddeviatie berekend. Dit geeft de spreiding van de variabele weer. Hoe lager de score van de standaarddeviatie, hoe dichter de scores van de respondenten bij elkaar liggen.

De gemiddelde scores van de respondenten liggen tussen de 1 en de 10. Hoe hoger de score, hoe vaker een variabele voorkomt. Zoals af te lezen uit tabel 4.1 scoren 'werkdrukklachten', en 'mentale inspanning' en 'leermogelijkheden' hoog in verhouding tot de rest van de scores. De werkdrukklachten scoren een 7.1. Het hoogste gemiddelde is gescoord op de variabelen 'mentale inspanning' en de 'leermogelijkheden', namelijk een 7.5. De standaarddeviatie varieert van 1.0 tot 1.8. Bij de variabele 'werkdruk' liggen de antwoorden het dichtst bij elkaar, hier is de standaarddeviatie 1.0. Het gemiddelde van de variabele 'werkdruk' is een punt lager dan 'werkdrukklachten': een 6.1 ten opzichte van een 7.1. Hierbij moet worden opgemerkt dat wanneer de werkdruk wordt opgesplitst aan de hand van de vier werkdruk componenten, regelproblemen en verantwoordelijkheden lager scoren dan de taakeisen en de mentale

inspanning. Dit geldt eveneens voor de arbeidstevredenheid. Op de intrinsieke arbeidstevredenheid wordt veel hoger gescoord dan op de extrinsieke arbeidstevredenheid, een 6.9 ten opzichte van een 5.8.

De laagste score is behaald op de variabele ‘emotionele belasting’. Het cijfer 2.2 geeft aan dat deze variabele onder de respondenten weinig voorkomt. Docenten ervaren het werk over het algemeen genomen niet als gevaarlijk en ook discriminatie komt volgens de docenten gemiddeld genomen weinig voor. Docenten zijn niet erg positief over de taakverandering en zelfstandigheid in het werk. Dit geldt ook voor de hoge verwachtingen die gepaard gaan met werkintensificatie. De spreiding van deze variabelen is echter aan de hoge kant. Dit houdt in dat er in extremen is gescoord op deze variabelen. De spreiding is het hoogst op de variabelen ‘relatie met de leiding’, ‘hoge verwachtingen’ en ‘werkdrukklachten’. De scores van de respondenten op deze variabelen liggen verder uit elkaar dan op de overige variabelen. De variabelen ‘contactmogelijkheden’ en ‘communicatie’ scoren eveneens laag. Bij deze waarden dient echter rekening te worden gehouden met de standaarddeviatie, deze is aan de hoge kant.

Tabel 4.1: Gemiddelde score van databestand van het voortgezet onderwijs op de variabelen

Variabele	Gemiddelde score	Gemiddelde standaarddeviatie
<i>Intensificatie</i>	6.3	1.1
<i>Intensificatie- NPM</i>	6.6	1.3
<i>Intensificatie- Bureaucratisering</i>	6.2	1.6
<i>Intensificatie- Hoge verwachtingen</i>	4.6	1.8
<i>Intensificatie- Externe factoren</i>	6.8	1.3
<i>Werkdrukklachten</i>	7.1	1.8
<i>Werkdruk</i>	6.1	1.0
<i>Werkdruk- Taakeisen</i>	6.5	1.7
<i>Werkdruk- Regelproblemen</i>	5.4	1.5
<i>Werkdruk- Verantwoordelijkheden</i>	5.6	1.6
<i>Werkdruk- Mentale inspanning</i>	7.5	1.4
<i>Leermogelijkheden</i>	7.5	1.5
<i>Overlegmogelijkheden</i>	5.9	1.4
<i>Zelfstandigheid in het werk</i>	4.6	1.5
<i>Contactmogelijkheden</i>	5.2	1.5
<i>Emotionele belasting</i>	2.2	1.5
<i>Informatievoorziening</i>	5.5	1.2
<i>Relatie met de leiding</i>	6.3	1.8
<i>Communicatie</i>	5.0	1.7
<i>Taakverandering</i>	4.5	1.5
<i>Arbeidstevredenheid</i>	6.3	1.3
<i>Arbeidstevredenheid- Intrinsiek</i>	6.9	1.3
<i>Arbeidstevredenheid- Extrinsiek</i>	5.8	1.4

4.2 Vergelijking met het referentiebestand

Om antwoord te geven op de probleemstelling: *'In hoeverre zijn werkdrukklachten van docenten in het voortgezet onderwijs een uiting van een breder gevoel van arbeidstevredenheid en kan dit worden verklaard vanuit de intensificatietheorie?',* is het van belang dat er een vergelijking gemaakt wordt met beroepssectoren anders dan het onderwijs. Hierbij wordt gekeken naar de werkdruk en in hoeverre deze hoger, lager of gelijk is aan de werkdruk in het voortgezet onderwijs. Bij deze vergelijking wordt gebruik gemaakt van het referentiebestand. Het referentiebestand bestaat uit 14.000 respondenten uit diverse branches. In het referentiebestand is gebruik gemaakt van tweepuntscategorieën. Om een vergelijking van de scores mogelijk te maken, zijn de vier antwoordmogelijkheden terug gebracht naar twee. Vanwege deze verandering vallen de resultaten enigszins anders uit dan in tabel 4.1. Een vergelijking met de variabelen 'werkdrukklachten en 'intensificatie' is niet mogelijk omdat deze variabelen niet eerder in grote mate onderzocht zijn. Bij de variabele 'arbeidstevredenheid' is de stelling 'In welke mate bent u, alles bij elkaar opgesteld, tevreden met uw werk?' in deze scriptie toegevoegd. Dit is gedaan op basis van de vragenlijst van Geelhoed (2009). Omdat deze vraag niet gesteld is aan de respondenten van het referentiebestand, valt de score van deze variabele anders uit dan het oorspronkelijke cijfer. In de tabel staan de scores en standaarddeviaties van het referentiebestand, gevolgd door de scores van de scholen in het voortgezet onderwijs. Als laatste wordt de significantie weergegeven. Wanneer de significantie lager is dan 0.05, kan met deze scores een vergelijking worden gemaakt.

De significantie ligt voor de werkdrukcomponenten onder de 0.05. Dit houdt in dat de resultaten van de gemiddelden op de variabelen tussen het onderwijs en het referentiebestand verschillend zijn. Dit geldt ook voor de variabelen 'leermogelijkheden', 'overlegmogelijkheden', 'zelfstandigheid in het werk', 'contactmogelijkheden', 'emotionele belasting', 'informatievoorziening' en taakverandering. Daarnaast is de 'extrinsieke arbeidstevredenheid' eveneens significant. Niet significant zijn de variabelen 'Relatie met de leiding', 'communicatie', 'arbeidstevredenheid' en 'intrinsieke arbeidstevredenheid'. De verschillen tussen de scores van het referentiebestand en het onderwijs berusten bij deze variabelen mogelijk op toeval.

Tabel 4.2 geeft allereerst de werkdruk weer, gevolgd door de componenten die de werkdruk meten. De werkdruk in het voortgezet onderwijs scoort in zijn geheel genomen hoger dan in de overige beroepssectoren, namelijk een 7.1 ten op zicht van een 5.1 voor het referentiebestand. Wanneer de werkdruk wordt onderverdeeld aan de hand van de vier componenten, zien we dat er wisselend gescoord is. Zo is het verschil op de taakeisen relatief veel groter dan op de algemene werkdruk, een 4.6 ten opzichte van een 7.7. Bij de rest van de

componenten is het verschil kleiner dan twee punten, hoewel het verschil bij 'verantwoordelijkheden' vrij hoog is. Het verschil tussen de scores van 'regelproblemen' en 'geestelijke inspanning' is kleiner, namelijk een verschil van 0.6 bij 'regelproblemen' en van 1.3 bij geestelijke inspanning. Bij 'leermogelijkheden' is de score van beide bestanden hoog.

Hierna volgen een aantal variabelen waarbij hoger gescoord wordt in het referentiebestand dan in het onderwijs. Dit zijn de variabelen 'overlegmogelijkheden', 'zelfstandigheid in het werk', 'contactmogelijkheden' en 'informatievoorziening'.

Op de scholen heerst over het algemeen een goede relatie met de leiding. Deze variabele scoort een 7.7 ten opzichte van een 7.3 in het referentiebestand. De communicatie heeft een score van een 5.4 ten opzichte van een 5.6 in het referentiebestand. Ook het verschil met de algemene arbeidstevredenheid is niet groot; een 6.4 voor de scholen en een 6.5 in het referentiebestand. Wanneer we de arbeidstevredenheid opsplitsen in intrinsieke en extrinsieke arbeidstevredenheid, kan uit de tabel worden opgemaakt dat de score op de intrinsieke arbeidstevredenheid voor beide groepen gelijk is. Op de extrinsieke arbeidstevredenheid wordt door het referentiebestand met 0.3 punten hoger gescoord; een 6.2 ten opzichte van een 5.9 in het onderwijs.

Tabel 4.2: Resultaten vragenlijst referentiebestand en onderwijs * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Variabele	Score referentiebestand	Score onderwijs	Significantie
<i>Werkdruk</i>	5,1	7,1	0,000**
<i>Werkdruk- Taakeisen</i>	4,6	7,7	0,000**
<i>Werkdruk- Regelproblemen</i>	4,9	5,5	0,000**
<i>Werkdruk- Verantwoordelijkheden</i>	4,1	5,9	0,000**
<i>Werkdruk- Mentale inspanning</i>	7,7	9,0	0,000**
<i>Leermogelijkheden</i>	8,5	9,0	0,009**
<i>Overlegmogelijkheden</i>	6,7	4,7	0,001**
<i>Zelfstandigheid in het werk</i>	6,7	4,7	0,000**
<i>Contactmogelijkheden</i>	7,2	5,6	0,001**
<i>Emotionele belasting</i>	1,6	1,1	0,002**
<i>Informatievoorziening</i>	7,1	6,6	0.039**
<i>Relatie met de leiding</i>	7,3	7,7	0.098
<i>Communicatie</i>	5,6	5,4	0,552
<i>Taakverandering</i>	4,2	2,9	0.000**
<i>Arbeidstevredenheid</i>	6,5	6,4	0,079
<i>Arbeidstevredenheid- Intrinsiek</i>	7,0	7,0	0,995
<i>Arbeidstevredenheid- Extrinsiek</i>	6,2	5,9	0,005**

4.3 Relatie tussen werkdrukklachten, werkdruk, arbeidstevredenheid en intensificatie

In tabel 4.3 is de correlatie tussen de variabelen berekend. De correlatie geeft aan of er een relatie bestaat tussen twee variabelen. Er kan echter geen indicatie gegeven worden voor de richting van de causaliteit (Field, 2009). Het kan namelijk zijn dat wanneer er een relatie is tussen twee variabelen, er nog een derde variabele is die deze relatie mogelijk kan versterken.

In tabel 4.3 zijn de relaties weergegeven tussen de werkdrukklachten en de werkdruk, arbeidstevredenheid en intensificatie. De correlatie is eenzijdig getoetst, omdat de richting van de relatie in het conceptueel model is weergegeven. Er wordt een positieve relatie verwacht tussen werkdruk en werkdrukklachten, tussen intensificatie en werkdruk en een negatieve relatie tussen arbeidstevredenheid en werkdrukklachten. De componenten van werkdruk zijn taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheden en mentale inspanning. De arbeidstevredenheid bestaat uit intrinsieke en extrinsieke arbeidstevredenheid. De r -waarde is de gestandaardiseerde covariantie, ook wel Pearson's correlation coëfficiënt genoemd. Wanneer er sprake is van een r -waarde tussen de 0.1 en 0.3 dan is deze zwak te noemen. Een r -waarde tussen de 0.3 en 0.5 is matig en boven de 0.5 is sterk (Field, 2009).

In de tabel is een significant positieve relatie af te lezen tussen werkdrukklachten en werkdruk. Bij de component 'taakeisen' is deze zelfs sterk ($r = .64, p < .01$). De relatie tussen de arbeidstevredenheid en de overige variabelen is in een aantal gevallen significant negatief. Dat wil zeggen dat een toename van de arbeidstevredenheid mogelijk een afname van werkdrukklachten, werkdruk en intensificatie impliceert. De sterkste relatie is in dit geval tussen de extrinsieke arbeidstevredenheid en intrinsieke arbeidstevredenheid ($r = -.56, p < .01$). Werkdrukklachten hebben een sterke samenhang met de externe factoren ($r = .66, p < .01$). De relatie met de overige deelschalen van intensificatie en werkdrukklachten is matig, maar wel significant. De overige samenhang tussen variabelen is matig te noemen. De samenhang tussen de deelschaal hoge verwachtingen en verantwoordelijkheden is zwak ($r = .13, p < .01$). Dit geldt ook voor de samenhang tussen de externe factoren en de intrinsieke arbeidstevredenheid ($r = -.14, p < .05$).

Tabel 4.3: Correlaties tussen de variabelen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Werkdrukklachten										
2. Taakeisen	.64**									
3. Regelproblemen	.39**	.43**								
4. Verantwoordelijkheden	.29**	.32**	.32**							
5. Mentale inspanning	.43**	.44**	.42**	.28**						
6. Intrinsieke tevredenheid	-.21**	-.28**	-.24**	-.20	-.03					
7. Extrinsieke tevredenheid	-.39**	-.35**	-.30**	-.26**	-.14*	-.59**				
8. NPM	.44**	.31**	.22**	.28**	.24**	-.18*	-.26**			
9. Bureaucratisering	.37**	.28**	.16*	.24**	.29**	-.01	-.13*	.34**		
10. Hoge verwachtingen	.45**	.37**	.29**	.13**	.26**	-.29**	-.30**	.32**	.34**	
11. Externe factoren	.65**	.46**	.41**	.32**	.43**	-.14*	-.35**	.47**	.46**	.49**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ (eenzijdig getoetst)

4.4 Regressie

Om te achterhalen waar de werkdrukklachten in het onderwijs vandaan komen, wordt er in deze scriptie een regressieanalyse uitgevoerd. Er zijn twee verschillende vormen van een regressie analyse, een simpele en een meervoudige regressieanalyse (Field, 2009: 198). In een simpele regressieanalyse wordt de afhankelijke variabele voorspeld door één onafhankelijke variabele. Dit is in dit onderzoek niet het geval. Daarom is gekozen voor een meervoudige regressieanalyse: er wordt gebruik gemaakt van meerdere onafhankelijke variabelen om te verklaren waar werkdrukklachten vandaan komen. In dit onderzoek zijn werkdrukklachten de afhankelijke variabele. Deze kan worden verklaard door de werkdruk, persoonlijke kenmerken, arbeidstevredenheid, werkdruk en de kenmerken van het werk. Tevens wordt gekeken wat de invloed is van intensificatie op werkdruk.

4.4.1 Randvoorwaarden aan een regressieanalyse

Bij een regressieanalyse uitgevoerd in SPSS zijn verschillende maten van belang om de uitkomsten van het onderzoek te beschrijven. SPSS berekent bij een regressieanalyse de multiplere correlatie (R). De correlatie tussen de verschillende variabelen is reeds besproken in paragraaf 4.3. Multiplere R is de correlatie tussen de afhankelijke en voorspellende waarden van de variabelen (Field, 2009: 211). R Square is het kwadraat van R en geeft de verklaarde variantie van de

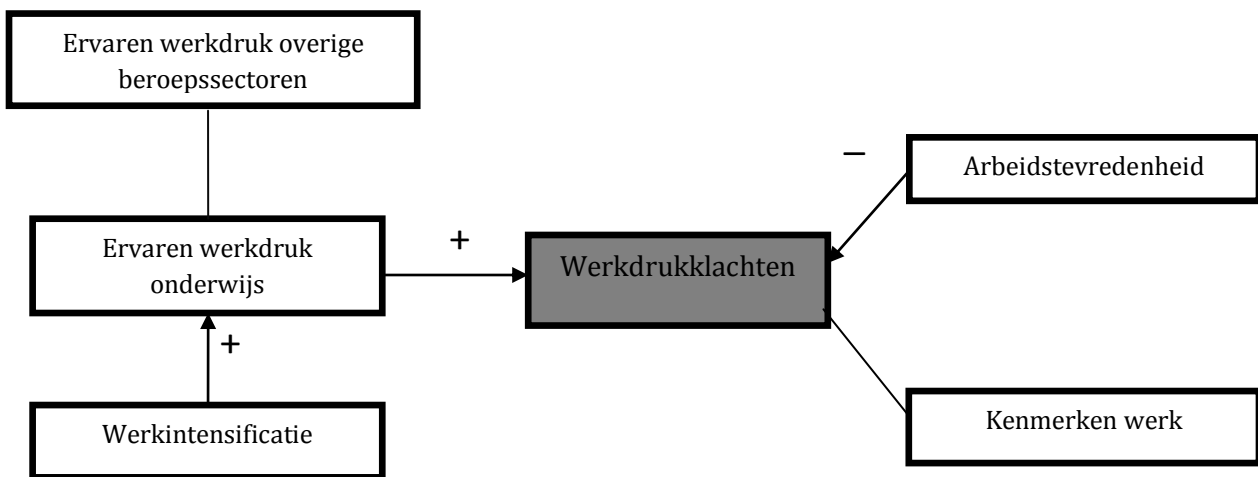
afhankelijke variabele weer. Dit getal moet bij voorkeur zo hoog mogelijk zijn. Omdat R^2 het succes van het model overschat wordt de Adjusted R^2 berekend (Field, 2009: 221). Om het succes van het model te meten is de laatstgenoemde maat de meest betrouwbare vorm. De bèta (β) is een belangrijke maat in de regressieanalyse, ook wel de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt genoemd. De bèta meet in welke mate de afhankelijke variabele de onafhankelijke variabele voorspelt. Het regressiemodel wordt tevens in zijn geheel getoetst. Dit wordt gedaan met behulp van de F-toets. De F-toets meet of de verklaarde variantie van het geschatte regressiemodel groter is dan de variantie die wordt verklaard door het gemiddelde. Als dit het geval is, is R^2 groter dan 0 (Polders, 2005). Wanneer de F-toets significant is, kan worden aangenomen dat deze verklaarde variantie daadwerkelijk hoger is dan de variantie die wordt verklaard door het gemiddelde. Ten slotte wordt de significantie gemeten, uitgedrukt in p . Wanneer deze waarde lager is dan 0.05 mag aangenomen worden dat het resultaat niet op toeval berust.

Volgens Field (2009:220) moet er aan een aantal voorwaarden worden voldaan om te kunnen spreken van een goede regressieanalyse. Allereerst moet de afhankelijke variabele gemeten zijn op intervalniveau. De variabele werkdrukklachten voldoet aan deze eis. De onafhankelijke variabele moet op interval of ordinaal niveau gemeten worden. Ook hieraan wordt in deze vragenlijst voldaan. Ten tweede mogen de onafhankelijke variabelen geen variantie hebben van 0. Uit de uitkomsten van de regressieanalyse blijkt dit voor dit onderzoek ook niet het geval te zijn. De derde eis betreft het ontbreken van een perfecte multicolineariteit. Aan deze eis wordt in het onderzoek voldaan. Slechts enkele variabelen relateren zeer zwak aan elkaar, zoals af te lezen uit tabel 4.3. De tolerantie en *variance influence factor* (VIF) waarde zijn tevens maten voor multicolineariteit en worden besproken in de uitkomsten van de regressieanalyse. Zolang de tolerantie boven de 0.20 blijft, is er geen sprake van een perfecte lineaire relatie. In bijlage 5 is af te lezen dat de waarden van de tolerantie boven de 0.20 blijven. Ook de VIF waarden zijn laag, wat duidt op een lage correlatie (bijlage 5). Hoewel er geen sprake moet zijn van een perfecte lineaire relatie, is het wel van belang dat er een lineaire relatie bestaat tussen de variabelen. De partiële correlatiecoëfficiënten controleren de lineariteit. Deze mag niet hoger zijn dan 0.60 (Field, 2009; Polders, 2005). Uit de tabellen in bijlage 5 blijkt dat dit niet het geval is. Ten vijfde is het van belang dat er sprake is van homoscedasticiteit. Werkdrukklachten horen op elk niveau van de voorspellende variabele dezelfde variantie te hebben. Ten zesde moet er sprake zijn van een normale verdeling van zowel de on- als afhankelijke variabelen. Deze zijn weergegeven in een *normal probability plot* en is terug te vinden in bijlage 4. Ten slotte is aantal respondenten bij een doen van een regressieanalyse van belang, gezien de R afhankelijk is van het aantal onafhankelijke variabelen en het aantal respondenten (N). Brace, Kemp en Snelgar (2006) hebben hier een

vuistregel voor, namelijk tien keer zoveel respondenten als variabelen. Met 11 variabelen en 205 respondenten is dit aantal behaald.

4.4.2 Regressieanalyse

Nu aan de randvoorwaarden van een regressieanalyse is voldaan, volgt in deze paragraaf een uitwerking van de meervoudige regressie. Met behulp van een regressieanalyse wordt de invloed tussen de verschillende variabelen onderzocht. Op deze manier kan het antwoord op de onderzoeksvraag worden gevonden. Er zijn, op basis van het conceptueel model, drie analyses uitgevoerd.



Figuur 4: conceptueel model

In paragraaf twee zijn de gemiddelde scores uit het onderwijs vergeleken met het referentiebestand. Op deze manier is er antwoord gegeven op de onderzoeksvraag 'Wat is het verschil tussen de ervaren werkdruk in het onderwijs en die van andere beroepssectoren?' Deze vraag betreft de lijn tussen 'ervaren werkdruk onderwijs' en 'ervaren werkdruk overige beroepssectoren' in het conceptueel model.

In de eerste analyse wordt onderzocht door welke variabelen de werkdrukklachten worden verklaard. In deze analyse wordt gekeken naar de invloed van 'ervaren werkdruk onderwijs' op 'werkdrukklachten' en 'arbeidstevredenheid op werkdrukklachten'. De kenmerken van het werk worden in deze analyse meegenomen als controlevariabelen. Uit deze analyse blijken twee componenten van werkdruk een verklaring te geven voor de werkdrukklachten.

In de tweede analyse wordt gekeken naar de invloed van 'werkintensificatie' op 'taakeisen' omdat uit de eerste analyse blijkt dat deze component een verklaring biedt voor werkdrukklachten.

In de derde analyse wordt gekeken naar de invloed van 'werkintensificatie' op 'mentale inspanning' omdat eveneens uit de eerste analyse blijkt dat deze component een verklaring biedt voor werkdrukklachten.

In tabel 4.4 volgt een overzicht van de eerste analyse. In de eerste kolom wordt de regressie weergegeven. In de tweede kolom is de significantie af te lezen. Wanneer invloed van de werkdrukklachten significant is, houdt dit in dat er aangenomen kan worden dat deze invloed niet op toeval berust. Uit de tabel blijkt dat de eerste onafhankelijke variabele, de deelschaal 'taakeisen' van werkdruk, een positieve invloed heeft op werkdrukklachten. Dit wil zeggen dat de klachten toenemen naarmate er sprake is van hogere taakeisen. Deze invloed is significant met een niveau van 0.000 en berust daarom niet op toeval. De volgende twee componenten van werkdruk zijn niet significant en bieden daarom geen verklaring voor de vraag waar werkdrukklachten vandaan komen. De component 'mentale inspanning' doet dat wel. De mentale inspanning heeft een positieve invloed van 0.194 met werkdrukklachten. Hoe hoger de mentale inspanning is, hoe meer er geklaagd wordt over werkdruk. De significantie bij deze variabele is lager dan 0.05 ($p = 0.019$). De taakeisen en mentale inspanning gaan samen met werkdrukklachten. De invloed van intrinsieke tevredenheid op werkdrukklachten is zeer klein en ook niet significant. De invloed van de extrinsieke tevreden hangt negatief samen met werkdrukklachten. Ter verklaring: hoe lager de mate van extrinsieke arbeidstevredenheid, hoe hoger de werkdrukklachten. Dit verband is bijna significant. Het significantieniveau is 0.056 terwijl dit 0.05 of lager had moeten zijn. Omdat dit verschil klein is, wordt dit verband wel meegenomen in de analyse. Zoals blijkt uit tabel 4.4 is het verband tussen de kenmerken van het werk en de werkdrukklachten niet significant. De werkkenmerken voegen daarom niets toe aan de vraag waar werkdrukklachten uit kunnen worden verklaard. In deze regressie is er tevens gecontroleerd op leeftijd, geslacht en het aantal jaren dat een respondent werkzaam is in het onderwijs. Deze variabelen bieden geen verklaring voor de werkdrukklachten: allen zijn niet significant. De verklaarde variantie voor de variabelen uit tabel 4.4 op werkdrukklachten is redelijk hoog, namelijk 45,6%. De werkdrukklachten worden voor 45,6% verklaard uit de variabelen (tabel 4.4).

Tabel 4.4: Regressieanalyse werkdruk, arbeidstevredenheid en kenmerken van het werk ter verklaring van werkdrukklachten

Variabele	Regressie	Significantie
<i>Werkdruk- Taakeisen</i>	0.440	0.000**
<i>Werkdruk- Regelproblemen</i>	0.044	0.577
<i>Werkdruk- Verantwoordelijkheden</i>	0.088	0.204
<i>Werkdruk- Mentale inspanning</i>	0.194	0.019**
<i>Intrinsieke tevredenheid</i>	0.051	0.593
<i>Extrinsieke tevredenheid</i>	-0.149	0.056
<i>Leermogelijkheden</i>	-0.016	0.840
<i>Overlegmogelijkheden</i>	0.004	0.954
<i>Zelfstandigheid in het werk</i>	-0.033	0.639
<i>Contactmogelijkheden</i>	-0.052	0.501
<i>Emotionele belasting</i>	0.008	0.895
<i>Informatie voorziening</i>	0.116	0.136
<i>Relatie met de leiding</i>	-0.115	0.125
<i>Communicatie</i>	-0.025	0.734
<i>Taakverandering</i>	0.042	0.548
<i>Geslacht</i>	0.091	0.139
<i>Leeftijd</i>	-0.021	0.815
<i>Aantal jaren onderwijs</i>	0.066	0.449
Adjusted R ²	0.456	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

In een volgende regressie is gekeken naar het verband tussen intensificatie en werkdruk. Omdat alleen taakeisen en mentale belasting een significant verband aantonen met werkdrukklachten is voor deze twee variabelen een aparte regressie uitgevoerd. Wanneer de intensificatie de werkdruk positief beïnvloedt, heeft dit mogelijk een effect op de mate van werkdrukklachten. In tabel 4.5 is een regressieanalyse uitgevoerd met de taakeisen als afhankelijke variabele. De eerste deelschaal van intensificatie, NPM, is niet significant en biedt daarom geen verklaring voor de taakeisen. Tevens is het verband tussen bureaucrativering en werkdruk niet significant. Wel significant is het verband tussen de hoge verwachtingen en de taakeisen. Er is in dit onderzoek sprake van een positieve samenhang van 0.178 tussen hoge verwachtingen en werkdruk. Uit dit onderzoek blijkt dat wanneer de verwachtingen hoog zijn, de ervaren werkdruk stijgt. Deze samenhang is significant ($p = 0.021$). Ook de externe factoren zorgen voor een positieve samenhang met de taakeisen ($\beta=0.328$). Deze samenhang is sterker dan de hoge verwachtingen.

Hoe hoger de aanwezigheid van externe factoren, hoe hoger men de werkdruk ervaart. De overige variabelen bieden geen verklaring voor de taakeisen. Zoals af te lezen uit tabel 4.5 verklaart de intensificatie 24,5% van de taakeisen. Ook hier is de leeftijd, het geslacht en het aantal werkzame jaren in het onderwijs toegevoegd ter controle van de variabelen. Deze leveren geen bijdrage aan de verklaring van taakeisen wanneer het om intensificatie gaat.

Tabel 4.5: Regressieanalyse intensificatie ter verklaring van werkdruk, deelschaal: taakeisen

	Regressie	Significantie
Intensificatie- NPM	0.113	0.151
Intensificatie- Bureaucratisering	0.029	0.721
Intensificatie- Hoge verwachtingen	0.178	0.021**
Intensificatie- Externe factoren	0.328	0.000**
Leeftijd	-0.037	0.022**
Geslacht	-0.018	0.799
Aantal jaren onderwijs	-0.098	0.313
Adjusted R ²	0.245	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Uit de eerste analyse is gebleken dat niet alleen de taakeisen, maar ook de mentale belasting positief samenhangt met de werkdrukklachten. Om te verklaren of de mentale belasting voortkomt uit intensificatie is een derde analyse uitgevoerd. De uitkomsten hiervan zijn terug te vinden in tabel 4.6. De variabelen NPM, bureaucratiesering en hoge verwachtingen zijn niet significant. Deze variabelen worden daarom weggelaten bij de verklaring voor mentale belasting wanneer er gekeken wordt naar de mate van intensificatie. Wel significant is de variabele 'externe factoren'. De invloed is 0.362, dat wil zeggen dat er een positieve invloed is tussen de externe factoren en de mentale belasting. Externe factoren zorgen bij de respondenten van dit onderzoek voor een hogere mentale belasting. Een ander opvallend gegeven is dat ook de leeftijd in dit geval samenhangt met de mentale belasting wanneer er gekeken wordt naar intensificatie. Hoe jonger men is, hoe hoger de mentale belasting wanneer er gekeken wordt naar intensificatie. Intensificatie verklaart voor 21% de mentale belasting, zoals blijkt uit de R² van dit model.

Tabel 4.6: Regressieanalyse intensificatie ter verklaring van werkdruk, deelschaal: mentale belasting

	Regressie	Significantie
Intensificatie- NPM	0.054	0.511
Intensificatie- Bureaucratisering	0.046	0.580
Intensificatie- Hoge verwachtingen	0.044	0.585
Intensificatie- Externe factoren	0.362	0.000**
Leeftijd	-0.222	0.030**
Geslacht	0.049	0.497
Aantal jaren onderwijs	0.027	0.791
Adjusted R ²	0.210	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

4.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek besproken. In paragraaf 1 zijn de gemiddelde scores van de respondenten op de variabelen weergegeven. Deze gemiddelde scores zijn berekend om te onderzoeken welke variabele het meest voorkomt. Hoe hoger de score, hoe vaker de variabele voorkomt. De scores zijn omgerekend tot rapportcijfers. Opvallend in de uitkomsten was de hoge score op de werkdrukklachten en intrinsieke arbeidstevredenheid, ook in vergelijking met de werkdruk. Lagere scores zijn, op de leermogelijkheden na, te vinden in de kenmerken van het werk. Op de extrinsieke arbeidstevredenheid en intensificatie is gemiddeld gescoord. In paragraaf 2 zijn de resultaten uit dit onderzoek vergeleken met het referentiebestand. Op deze manier wordt er antwoord gegeven op de vraag wat het verschil is tussen de ervaren werkdruk in het voortgezet onderwijs en beroepssectoren die niet tot het onderwijs behoren. Uit deze vergelijking blijkt dat de scores op werkdruk in het onderwijs hoger liggen dan in andere beroepssectoren, voornamelijk wanneer het gaat om de taakeisen. Op een aantal variabelen van de werkkenmerken wordt in het onderwijs lager gescoord, hoewel de relatie met de leiding in dit onderzoek als goed mag worden beschouwd. Het verschil tussen de arbeidstevredenheid van beiden groepen is niet erg groot. Paragraaf drie bevat een uitwerking van de correlatie tussen de verschillende variabelen. Met de correlatie worden de relaties tussen de variabelen aangetoond. Uit de resultaten blijkt dat er sprake is van een sterke relatie tussen taakeisen en werkdrukklachten. De relatie tussen arbeidstevredenheid en werkdrukklachten is negatief. Om een regressieanalyse uit te voeren, moet volgens Field (2009) aan verschillende randvoorwaarden zijn voldaan. De zes voorwaarden zijn in paragraaf vier aan de hand van deze scriptie besproken. Ook is omschreven welke maten in de regressieanalyse van belang zijn, om op

deze manier een duidelijk beeld te krijgen van de uitkomsten van de analyse. In de laatste paragraaf zijn drie regressieanalyses uitgevoerd om de invloed van arbeidstevredenheid, werkdruk en de kenmerken van het werk op werkdrukklachten te bestuderen en in welke mate intensificatie een verklaring geeft voor de ervaren werkdruk. Uit de eerste analyse blijkt dat de taakeisen en mentale inspanning invloed hebben op de werkdrukklachten. De invloed van de externe arbeidstevredenheid is echter bijna significant. Uit de tweede analyse blijkt dat de taakeisen kunnen worden verklaard uit de hoge verwachtingen en externe factoren van intensificatie. De derde analyse heeft als uitkomst een positieve invloed van de externe factoren op de mentale inspanning. Hierbij is opmerkelijk dat leeftijd ook een rol speelt.

5. CONCLUSIE

In dit laatste hoofdstuk worden de conclusies getrokken aan de hand van de theorie en resultaten van het onderzoek die reeds besproken zijn in de vorige hoofdstukken. De conclusies worden gegeven in paragraaf één en twee, aan de hand van de in hoofdstuk één besproken onderzoeksvragen. In paragraaf drie wordt antwoord gegeven op de probleemstelling. In paragraaf vier komt de relevantie van dit onderzoek aan bod. In paragraaf vijf wordt besproken wat de beperkingen zijn van dit onderzoek. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen voor wetenschappelijk vervolgonderzoek.

5.1 Werkdruk en werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs

Uit de inleiding van dit onderzoek blijkt dat er in het onderwijs veel wordt geklaagd over werkdruk. Eerder onderzoek wijst echter uit dat de werkdruk in het onderwijs niet hoger is dan in andere beroepssectoren. Tevens is niet duidelijk wat er met werkdruk bedoeld wordt. Deze scriptie is geschreven met als doel een helder beeld te schetsen van wat onder werkdruk wordt verstaan. Daarnaast is onderzocht in hoeverre de werkdruk hoger is dan in andere beroepssectoren. Vervolgens is bestudeerd in welke mate werkdruk, arbeidstevredenheid en de kenmerken van het werk van invloed zijn op de werkdrukklachten en welke rol werkintensificatie hier in speelt.

De eerste onderzoeksvraag luidde als volgt: ‘Wat is werkdruk’?. Het antwoord op deze onderzoeksvraag is gegeven in hoofdstuk twee van deze scriptie. Er zijn verschillende definities van werkdruk. De definitie van werkdruk die gehanteerd wordt door het Ministerie komt niet overeen bij onderzoeksinstantie CBS en niet in de overige literatuur zoals die van Jetten, Braster en Pat (1999) en Kaaij en De Kruif (1998). In deze scriptie is een onderscheid gemaakt tussen feitelijke, ervaren, subjectieve en objectieve werkdruk. Door dit onderscheid kan een heldere argumentatie gegeven worden voor de definitie die de voorkeur verdient. Objectieve werkdruk is meetkundig vast te stellen, subjectieve werkdruk is hoe een werknemer werkdruk ervaart (Kaaij & De Kruif, 1998). Feitelijke werkdruk is een objectieve inventarisatie van de feitelijke werklust. Feitelijke werkdruk wordt daarom ook wel objectieve werkdruk genoemd. Deze is gekoppeld aan een bepaalde tijdseenheid. Ervaren werkdruk is alleen de beleving van werkdruk door betrokkenen (Jetten, Braster & Pat, 1999:21). Voor deze scriptie is gekozen voor de term ervaren werkdruk van Jetten, Braster en Pat (1999), die op te splitsen is in vier werkdrukcomponenten. Deze zijn verdeeld in kwalitatieve en kwantitatieve werkdruk. Onder kwantitatieve werkdruk

verstaan zij de taakeisen; onder kwalitatieve werkdruk de verantwoordelijkheid, regelproblemen en de mentale inspanning (Jetten, Braster & Pat, 1999).

Werkdruk heeft verschillende gevolgen. Een hoge werkdruk kan leiden tot werkstress (Gaillard, 1995). Een verschil tussen werkdruk en werkstress is dat werkdruk gaat om de kenmerken van het werk en werkstress gericht is op de kenmerken van een persoon (Christis, 1998). Het Job-Demand Control model van Karasek (1979) is een veel gebruikt model om te voorspellen in welke werkomgeving de meeste werkstress kan worden verwacht. De vragen over werkdruk en de kenmerken van het werk in deze scriptie zijn gebaseerd op eerdere onderzoeken waarbij het model van Karasek (1979) leidend is geweest voor de ontwikkeling van de vragen.

Om te onderzoeken of werkdruk in het onderwijs hoger is in vergelijking met andere beroepssectoren is de volgende vraag onderzocht: 'Wat is het verschil tussen de ervaren werkdruk in het onderwijs en die van andere beroepssectoren?'. Het antwoord op de vraag is gegeven in hoofdstuk vier waarin een vergelijking is gemaakt tussen de resultaten van deze scriptie en het referentiebestand van SatisFakt. Uit deze vergelijking blijkt dat de scores op werkdruk in het onderwijs hoger liggen dan in andere beroepssectoren, voornamelijk wanneer het gaat om de taakeisen. Een volgende vraag die aansluit op de theorie over werkdruk is: 'Wat is de invloed van ervaren werkdruk op werkdruklachten in het voortgezet onderwijs?' Werkdruklachten worden in dit onderzoek omschreven als de negatieve uiting van werkdruk. De klachten gaan over het harde werken, de neventaken van een docent, de pauzes, het niet afkrijgen van het werk en de piekbelasting. Op de onderwijsinstellingen waar dit onderzoek is uitgevoerd, wordt geklaagd over werkdruk. Het klagen over werkdruk kan echter niet vergeleken worden met andere sectoren, maar bekend is dat er voldoende wordt geklaagd om verder onderzoek te doen naar deze werkdruklachten.

Uit de resultaten blijkt dat twee van de vier werkdrukcomponenten van invloed zijn op de werkdruklachten. Dit zijn de taakeisen en de mentale inspanning. Docenten ervaren over het algemeen dat zij zich moeten haasten, wat kalmer aan willen doen in hun werk, niet voldoende tijd hebben om hun werk af te krijgen en snel moeten werken. Ook vinden zij gemiddeld genomen dat het werk voortdurend intensief nadenken vereist en dat zij veel informatie voor langere tijd moeten onthouden. Daarnaast vergt het werk veel aandacht en moeten docenten veel dingen tegelijkertijd in de gaten houden. Volgens docenten worden zij vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaagd. Uit dit onderzoek blijkt dat wanneer er sprake is van hoge taakeisen en een verhoogde mentale inspanning, de werkdruklachten toenemen.

Wiezer (2006) geeft aan dat de aard van het werk de belangrijkste oorzaak is van werkdruk. Dit gaat bijvoorbeeld om de sociaal-organisatorische aspecten in het werk. In dit

onderzoek is de volgende deelvraag onderzocht: ‘Wat is de invloed van de kenmerken in het werk op werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs?’ Uit de regressieanalyse blijkt dat de invloed van de kenmerken van het werk op de werkdrukklachten niet significant is. Daarmee heeft deze variabele niet bijgedragen aan het verklaren van de werkdrukklachten.

5.2 Arbeidstevredenheid en werkintensificatie

In dit onderzoek is bestudeerd in hoeverre de werkdrukklachten te verklaren zijn uit arbeidstevredenheid, welke door Van der Ploeg en Scholte (2003) wordt omschreven als ‘*een attitude gebaseerd op een evaluatie van relevante aspecten van het werk en de werksituatie*’. Een belangrijke reden om arbeidstevredenheid in het onderwijs te meten, is dat deze negatief van invloed is op werkdrukklachten (Geelhoed, 2009: 35). In de theorie wordt een onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke arbeidstevredenheid. Dit verschil wordt ook gemaakt in de resultaten van het onderzoek. De onderzoeksvraag die bij dit onderzoek hoort, luidt als volgt: ‘Wat is de invloed van arbeidstevredenheid op werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs?’

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat er een negatieve relatie bestaat tussen arbeidstevredenheid en werkdrukklachten. Uit de regressie blijkt dat zowel de invloed van intrinsieke als extrinsieke arbeidstevredenheid op werkdrukklachten niet significant is. Deze bieden in principe geen verklaring voor de werkdrukklachten. Met een significantie van 0.056 heeft de extrinsieke arbeidstevredenheid echter wel een bijna significante invloed.

De volgende onderzoeksvraag die een bijdrage levert aan het antwoord op de probleemstelling luidt: ‘Wat is werkintensificatie?’. Werkintensificatie is een term van onderwijssocioloog Apple (1986) en wordt in dit onderzoek gebruikt omdat deze gedeeltelijk overlapt met de vier werkdrukcomponenten en hier tevens elementen aan toevoegt. Deze elementen zijn gericht op de onderwijssector en sluiten daarom goed aan bij deze scriptie. De definitie van intensificatie is erg abstract vergeleken met de definitie die Jetten, Braster en Pat (1999) voor werkdruk hanteren. De intensificatietheorie beschrijft verschillende processen die zich afspelen op het macroniveau van een samenleving. Een proces dat bijdraagt aan intensificatie is volgens Apple (1996) de komst van het New Public Management. Ook de toenemende bureaucratisering en diverse externe factoren zorgen voor werkintensificatie. Daarnaast is intensificatie het gevolg van groeiende eisen en verwachtingen van de overheid en samenleving, waardoor de druk op scholen en leerkrachten toeneemt (Ballet & Kelchtermans, 2005). De verschillende elementen zijn door middel van een aantal vragen geconcretiseerd en bij de docenten onderzocht. Hierbij is gebruik gemaakt van verschillende theorieën (Hargeaves, 1994; Easthope & Easthope, 2000; Ballet & Kelchtermans, 2003). Om de invloed van werkintensificatie te onderzoeken, is gebruik gemaakt van de volgende onderzoeksvraag: ‘Wat is de invloed van

werkintensificatie op werkdruk in het voortgezet onderwijs?’ Uit de resultaten blijkt dat de hoge verwachtingen en externe factoren van de intensificatie gepaard gaan met hogere taakeisen. Gemiddeld genomen is er onder docenten sprake van hogere taakeisen wanneer ouders zich bemoeien met het werk of docenten het idee krijgen voortdurend verantwoording af te moeten leggen. Wanneer docenten het idee krijgen dat zij niet aan bepaalde verwachtingen kunnen voldoen, kan dit eveneens zorgen voor hogere taakeisen. Daarnaast zorgt de afname van de kwaliteit van onderwijs eveneens voor toenemende taakeisen. De externe factoren die onderzocht zijn in deze scriptie gaan niet alleen gepaard met taakeisen, maar ook met mentale belasting in het werk. Zo kan een toenemende diversiteit van leerlingen en het feit dat leraren te vaak verantwoordelijk gehouden worden voor maatschappelijke problemen, zorgen voor een hogere mentale belasting. Daarbij speelt leeftijd een rol. Wanneer er gekeken wordt naar intensificatie geldt dat hoe jonger men is, hoe hoger de mentale belasting in het werk blijkt te zijn.

5.3 Het antwoord op de probleemstelling

Centraal in dit onderzoek stond de vraag in hoeverre de werkdrukklachten van docenten in het voortgezet onderwijs een uiting waren van een breder gevoel van arbeidstevredenheid en in welke mate dit verklaard kon worden door de intensificatietheorie. Om antwoord te geven op deze vraag is een literatuurstudie gedaan naar de definitie en de gevolgen van werkdruk, arbeidstevredenheid en de intensificatietheorie die zich specifiek richt op het onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat de sociaal organisatorische aspecten een rol spelen voor de werkdruk in het onderwijs. Door de vragen over de kenmerken van het werk toe te voegen aan de vragenlijsten is gekeken of dit ook geldt voor de werkdrukklachten. Echter is voor de kenmerken van het werk geen significante verklaring gevonden. Dit geldt, in tegenstelling tot vorig onderzoek, ook voor de arbeidstevredenheid van de docenten. De arbeidstevredenheid speelt geen rol wanneer het gaat om de verklaring van werkdrukklachten, hoewel de extrinsieke arbeidstevredenheid wel een bijna significante invloed heeft. Hiermee kunnen we concluderen dat de kans groot is dat de arbeidstevredenheid in vervolgonderzoek wel een rol speelt bij de verklaring voor werkdrukklachten. In dit onderzoek zijn de taakeisen en mentale belasting van invloed op de werkdrukklachten. De intensificatietheorie geeft hier een interessante toevoeging op. Externe factoren en hoge verwachtingen zorgen in het onderwijs voor een hogere werkdruk. Dit heeft in dit onderzoek geleid tot meer werkdrukklachten.

Al met al kunnen we concluderen dat de werkdruk in het onderwijs hoger is dan in andere sectoren en dat de werkdruk ook de werkdrukklachten verklaart. De intensificatie theorie speelt hierin een belangrijke rol. In dit onderzoek biedt de werkintensificatie een verklaring voor het feit waarom er in het onderwijs meer wordt geklaagd over werkdruk dan in andere beroepssectoren.

5.4 Relevantie

Uit hoofdstuk één blijkt dat dit onderzoek als zowel wetenschappelijk als maatschappelijk relevant kan worden gezien. Dit onderzoek is maatschappelijk relevant omdat er door middel van een literatuurstudie een duidelijker beeld is gegeven waar de werkdrukklachten vandaan komen. Om de werkdrukklachten te doen verminderen, is het vooral belangrijk om naar de taakeisen en mentale belasting die docenten ervaren te kijken. Op deze manier kan er gericht worden gezocht naar een oplossing voor het klagen over werkdruk. Daarnaast is het van belang om bij het terugdringen van de werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs rekening te houden met de externe factoren en hoge verwachtingen die gepaard gaan met werkintensificatie zoals in dit onderzoek is beschreven.

Dit onderzoek is wetenschappelijk gezien relevant, omdat er vaak wordt beweerd dat het begrip 'werkdruk' als containerbegrip wordt gebruikt. In dit onderzoek is beargumenteerd welke definitie voor het onderwijs goed te hanteren is wanneer er onderzoek naar werkdruk wordt verricht, omdat blijkt dat werkdrukklachten voortkomen uit een hoge ervaren werkdruk. Hoewel de intensificatietheorie in voorgaand onderzoek nog weinig kwantitatief is getoetst, blijkt dit begrip wel bij te dragen aan een hogere werkdruk. Het is daarom wetenschappelijk gezien relevant om bij onderzoek naar werkdruk in het voortgezet onderwijs rekening te houden met het proces van werkintensificatie.

5.5 Beperkingen

In deze paragraaf van het afsluitende hoofdstuk wordt een kritische reflectie gegeven op het onderzoek.

Met een steekproefgrootte van 205 was het mogelijk om de probleemstelling te beantwoorden aan de hand van de onderzoeksresultaten. De steekproef had echter groter kunnen zijn wanneer men kijkt naar het aantal scholen dat aan dit onderzoek heeft deelgenomen. De reden van het lage responspercentage was dat de respondenten niet persoonlijk zijn benaderd. Via de contactpersonen van de scholen is aan respondenten gevraagd om deel te nemen aan dit onderzoek. Scholen waren voorzichtig met de gegevens van de docenten en wilden mij daarom de e-mailadressen van hun personeel niet verstrekken. Volgens Babbie (2007) is een responspercentage van 50% voldoende om van een representatief resultaat te spreken. Dit aantal is in dit onderzoek niet behaald. Omdat dit aantal niet is behaald, valt te betwijfelen of het onderzoek daarom representatief is voor de scholen.

Omdat maar een select aantal respondenten de vragenlijst heeft ingevuld, kan het zijn dat alleen de respondenten die een reden hadden om de vragenlijst in te vullen, hebben deelgenomen aan het onderzoek. Gezien de resultaten zouden dit docenten kunnen zijn die op

voorhand al ontevreden waren met de werkdruk en dit door middel van het invullen van de vragenlijst nogmaals wilden bevestigen. Dit zou een reden kunnen zijn voor het grote verschil in gemiddelden tussen de onderzoeksgroep en het referentiebestand.

De vragen over werkintensificatie zijn zelf ontwikkeld op basis van de literatuur. Om de betrouwbaarheid van deze vragen te verhogen, zouden deze vragen op verschillende tijdstippen gemeten moeten worden. In dit onderzoek zijn deze vragen echter maar op één tijdstip getoetst. Wanneer de vragen over intensificatie vaker getoetst worden, kan worden bepaald of dit een kwestie is die over een langere periode speelt.

5.6 Aanbevelingen

Aan de hand van de resultaten van deze scriptie naar werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs worden een aantal aanbevelingen gedaan gericht op vervolgonderzoek. Deze scriptie laat een positieve invloed zien van intensificatie op werkdruk. In het vervolgonderzoek kan het verband tussen intensificatie en werkdrukklachten nader worden onderzocht om een uitspraak te doen over de invloed van intensificatie op werkdrukklachten. Wanneer intensificatie direct verband houdt met werkdrukklachten, kan op basis van deze informatie een gericht beleid ontwikkeld worden om werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs terug te dringen. Hierbij kan, zo blijkt uit dit onderzoek, met name een focus worden gelegd op de hoge verwachtingen en externe factoren die gepaard gaan met het proces van werkintensificatie.

Op basis van vervolgonderzoek kunnen de resultaten in deze scriptie worden aanbevolen om respondenten rechtstreeks te benaderen. Met een rechtstreekse benadering is het mogelijk om een representatiever beeld te vormen van werkdrukklachten en waar deze werkdrukklachten uit voortkomen.

Om beter inzicht te krijgen in het verminderen van werkdrukklachten, is het raadzaam om naast de kwantitatieve methoden die voor dit onderzoek zijn gebruikt, ook kwalitatieve methoden toe te passen. Interviews zouden een betere interpretatie van de resultaten uit dit onderzoek kunnen geven. Interessant is om te kijken hoe men zich uit ten opzichte van werkdrukklachten en of deze uiting overeenkomt met de vragen uit de vragenlijst. Wellicht dat er door middel van kwalitatieve methoden zoals interviews en observaties factoren toegevoegd kunnen worden die werkdrukklachten veroorzaken. Zo is in dit onderzoek bijvoorbeeld niet gesproken over de privésituatie en levensstijl van respondenten.

In dit onderzoek heeft de variabele arbeidstevredenheid een bijna significant resultaat opgeleverd. Het is aan te bevelen om dit in vervolgonderzoek nogmaals in de vragenlijst mee te nemen omdat uit onderzoek van Geelhoed (2009) blijkt dat arbeidstevredenheid wel een rol

speelt bij de verklaring van werkdrukklachten. Daarbij is het eveneens interessant om onderzoek naar werkdrukklachten en intensificatie te herhalen om op basis van deze en volgende resultaten een vergelijking te maken zoals in dit onderzoek met werkdruk en arbeidstevredenheid is gedaan.

6. LITERATUUR

Apple, M.W (1986) *Teachers and Texts. A political economy of class and gender relations in education*. New York and London: Routledge & Kegan Paul

Apple, M.W (1996) *Cultural Politics and Education*. New York: Teachers College, Columbia University

Arboportaal.nl (2012) Werkdruk <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-belasting/werkdruk.html>

Babbie, E.R (2007) *The practice of social research*. Belmont, California: Thomson/Wadsworth

Brace, N., Kemp, R., Snelgar, R. (2006). *SPSS for psychologists: a guide to data analysis using SPSS for Windows*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Ballet, K., Kelchtermans, G (2009) Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. In: *Teaching and Teacher Education*. Vol. 25 pp 1150-1157

Ballet, K., Kelchtermans G (2008) Workload and willingness to change. Disentangling the experience of intensified working conditions. In: *Journal of Curriculum Studies*. Vol 40 pp 47-67

Bryman, A. (2004) *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press

CBS (2001) Werkdruk stabiliseert <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C743A5BF-389D-4418-9AF9-DA36606BA6A4/0/index1211.pdf>

CBS (2003) Werkdruk verder gedaald <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4D6C3A70-3398-4EC7-AD31-31BD53EFD353/0/pb03n121.pdf>

CBS (2005) Burnout en psychische belasting. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1738-wm.htm>

Diefenbach, T (2009) New Public Management in Public Sector Organizations: The Dark Sides Of Managerialistic 'Enlightment'. In: *Public Administration*. Vol 87 pp. 892-909

Easthope, C., Easthope, G (2000) Intensification, extension and complexity of teachers' workload. In: *British Journal of Sociology of Education*. Vol 21 pp. 43-58

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: and sex, drugs and rock 'n' roll*. London: SAGE.

Geelhoed, R (2009) Werkdrukklachten in het onderwijs. Masterscriptie Sociologie: Erasmus Universiteit Rotterdam

Grinsven, V van., Elphick, E., Woud, L van der (2012) Werkdruk in het primair en voortgezet onderwijs. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek

Hancock, P, A., Desmond, P, A (2001) Stress, Workload and Fatigue. Human Factors in Transportation. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers

Hargeaves, A (1994) Changing teachers, changing times: teachers'work and culture in the postmodern age. New York: Teachers College press

Inspectie van het Onderwijs (2012) *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2010/2011*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs

Jetten, B., Braster, J.F.A., Pat, M. (1999) Werkdruk en welzijn van onderwijsbeleidsadviseurs. Assen:Van Gorcum

Jetten, B., Pat, M. (1999) Werkdruk en welzijn in het werk. Assen: Van Gorcum

Kaaij, H., Kruijff, F de (1999) Werkdruk en werkstress. Alphen aan den Rijn: Samsom

Kelchtermans, G (2005) Teachers' emotions in educational reforms: Self understanding, vulnerable commitment and micropolitical literacy. In: *Teaching and Teacher Education*. Vol 21 pp. 995-1006

Lipsky, M (1980) *Street-Level Bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & M.P. Leiter (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*. Vol. 52 pp 397- 423

Reflexy, AVS (2011) Werkdrukbeleving volgens de leden van de Algemene Vereniging van Schoolleiders www.avs.nl/.../Onderzoeksrapportage%20Werkdruk%202011_0.pdf

Ploeg, J.D. van der, Scholte, E.M. (2003) Arbeidssatisfactie onder leerkrachten. In: *Pedagogiek*, Vol 23 pp 276-290

Polders, D.D. (2005). Effecten van overscholing op werkdruk en werkbeleving. <http://oathesis.eur.nl/ir/repub/asset/3715/Scriptie%20D.D.%20Polders%2009-09-2005.pdf>.

Schabracco, M.J., Winnubst, J.A.M., Perreijn, A.C., Gerrichhauzen, J. (1995) *Mentale belasting in het werk*. Utrecht: uitgeverij LEMMA

VO-Raad (2013) Financiën Voortgezet Onderwijs <http://www.vo-raad.nl/userfiles/bestanden/Bekostiging/Bijlage-Financin-voortgezet-onderwijs-27062013.pdf>

Veldhoven, M van (1996) *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*. Lisse: Swets & Zeitlinger

Ploeg, J.D. van der, Scholte, E.M. (2003). *Arbeidssatisfactie in het onderwijs en de jeugdzorg*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Veldhoven, M van, Meijman, I.E (1994) *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van Arbeid (VVBA)*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor de Arbeidsomstandigheden NIA

Warning, J. (2000) *Werkdruk nieuw vakbondsthema. Voorbeelden van vakbondsinitiatieven in de dienstensector*. Kerckebosch: Zeist

Wernimont, P.F (1966) Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction. In: *Journal of Applied Psychology*, Vol 30 pp 41-

7. BIJLAGEN

Bijlage 1: Begeleidende brief



Beste heer/mevrouw,

De volgende vragenlijst wordt afgenomen in het kader van mijn afstudeerproject aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Dit onderzoek vindt plaats onder begeleiding van drs. Bert Jetten, docent aan de masteropleiding. In samenwerking met verschillende middelbare scholen doe ik onderzoek naar werkdruk in het voortgezet onderwijs. Ik wil u vriendelijk vragen aan dit onderzoek deel te nemen.

Uw gegevens zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld. Uw anonimiteit blijft gewaarborgd.

Instructies over het invullen van de vragenlijst

Door op onderstaande link te klikken wordt de vragenlijst gestart. Wanneer de laatste vraag is beantwoord, klikt u op de button 'Klaar!' om de vragenlijst te versturen.

www.thesistools.com/web/?id=297305

Alle vragen dienen ingevuld te worden. De vragenlijst kan alleen op een later tijdstip worden hervat wanneer u de vragenlijst niet afsluit. Er zijn in dit onderzoek geen goede of foute antwoorden. Geef daarom het eerste antwoord dat in u op komt. Deelname aan dit onderzoek zal 10 tot maximaal 15 minuten in beslag nemen. Graag ontvang ik de ingevulde vragenlijst voor vrijdag 30 november.

Ik wil u alvast hartelijk danken voor uw medewerking. Voor vragen en/of opmerkingen kunt u mij bereiken op het onderstaande adres.

Met vriendelijke groeten,

Bente Bonefaas

T: 06-13734163

E: 356768bb@student.eur.nl

Drs. Bert Jetten

E: jetten@fsw.eur.nl

Bijlage 2: Vragenlijst

Werkdruk in het voortgezet onderwijs

Deze vragenlijst over werkdruk in het voortgezet onderwijs bevat uitsluitend gesloten vragen en neemt 10 tot maximaal 15 minuten in beslag.

Uw gegevens zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld. Uw anonimiteit blijft gewaarborgd.

Bente Bonefaas
Erasmus Universiteit Rotterdam

Start

Werkdruk in het voortgezet onderwijs

1. WERKINTENSIFICATIE				
Dit eerste onderdeel bevat 21 korte stellingen. Kies het antwoord dat bij u past				
	Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
Er wordt van ons verwacht dat we efficiënter werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Efficiënter werken leidt tot meer werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaste regels en procedures zorgen voor een hogere werkdruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het onderwijsbeleid wordt steeds bedrijfsmatiger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultaten worden steeds vaker publiek vrijgegeven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het onderwijs wordt formeler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn taken worden steeds geroutineerder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk kent een toename aan administratieve werkzaamheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door veranderingen in het onderwijs neemt de kwaliteit van het werk af	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouders verwachten dingen van mij die ik niet kan waarmaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel mij te veel gecontroleerd op mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel mij lang niet altijd bekwaam of competent om nieuwe taken uit te voeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De veranderingen in het onderwijs hebben ervoor gezorgd dat ik minder invloed heb op de curriculumplanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De overheid verwacht te veel resultaat van het door haar verleende budget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De toenemende diversiteit van leerlingen zorgt voor een complex takenpakket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De toenemende bemoeienis van ouders zorgt voor complexer werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet als leerkracht voortdurend verantwoording afleggen over wat ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De leraar wordt te vaak verantwoordelijk gehouden voor het oplossen van maatschappelijke problemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het oplossen van maatschappelijke problemen zorgt voor meer werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Volgende

2. **WERKDruk:**
Dit onderdeel bestaat uit zeven korte stellingen. Kies het antwoord dat voor u van toepassing is.

	Zeër mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeër mee oneens
De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naast de leetaken hebben we te veel neventaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We werken in het onderwijs harder dan ooit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In het onderwijs is het werk nooit af	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Volgende

3. **KENMERKEN VAN HET WERK:**
Dit onderdeel bestaat uit verschillende korte stellingen en neemt maximaal 5 minuten tijd in beslag. Kies het antwoord dat voor u van toepassing is

	Zeër mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeër mee oneens
Ik moet erg snel werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet extra hard werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik werk onder tijdsdruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet me in het werk haasten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou wat kalmer aan willen doen in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het werk verloopt vaak anders dan gepland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het werk vergt voortdurend veel aandacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Mijn werk is gevarieerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn baan vereist creativiteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn baan vereist veel bekwaamheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Ik heb vaak genoeg werkoverleg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Bij eventuele problemen kan ik mijn collega's inschakelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik bespreek met anderen hoe de taken verdeeld moeten worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik kan zelf het werktempo regelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn uitstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik kan een eigen werkwijze kiezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik praat met mijn collega's over het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet veel werken met agressieve leerlingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn leerlingen zijn lastig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet beducht zijn voor gevaarlijke situaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het werk is gevaarlijk voor mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik word tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn bijdrage aan mijn afdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik krijg voldoende informatie om mee te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	De informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet vaak wachten op informatie die ik nodig heb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	De gegevens die ik krijg zijn meestal juist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Ik werk onder goede dagelijkse leiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Ik vind dat over het algemeen genomen dat de mondelinge communicatie op het werk goed verloopt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik vind dat over het algemeen genomen dat de schriftelijke communicatie op het werk goed verloopt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Er vindt voldoende communicatie plaats over zaken die voor mijn werk van belang zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	We bespreken regelmatig de resultaten die we als afdeling/team hebben bereikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15.		Zeer mee eens	Mee eens	Mee oneens	Zeer mee oneens
	Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het veranderen van mijn taken levert mij problemen op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Voorgenomen veranderingen in mijn werk worden goed geïntroduceerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Volgende

16.

WERKBELEVING

Dit laatste onderdeel bevat twaalf stellingen. Kies het antwoord dat bij u past.

	Zeer tevreden	Tevreden	Noch tevreden, noch ontevreden	Ontevreden	Zeer ontevreden
Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden met uw salaris?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaaï, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In welke mate bent u, alles bij elkaar opgeteld, tevreden met uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Volgende

ALGEMEEN:

Ten slotte stel ik u tien algemene vragen. Kies het antwoord dat voor u van toepassing is.

17.

Wat is uw geslacht?

- Man
 Vrouw

18.

Wat is uw leeftijd?

19. **Hoe lang werkt u in het voortgezet onderwijs (in jaren)?**

20. **Hoe lang werkt u in uw huidige functie (in jaren)?**

21. **Wat is uw dienstverband? (fulltime-parttime)**

- Fulltime
 Parttime

22. **Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week (reistijd van en naar het werk niet meegerekend?)**

23. **Op welke school bent u werkzaam?**

24. **In welk schooltype bent u werkzaam?**

- vmbo/mavo
 havo
 vwo
 gymnasium

25. **Geeft u in de onder en/of bovenbouw les?**

- Onderbouw
 Bovenbouw

26. **In welk(e) vak(ken) geeft u les?**

Klaar!

U bent aan het einde gekomen van deze vragenlijst. Ik wil u hartelijk bedanken voor uw medewerking!

VRAGENLIJST WERKDRUK VOORTGEZET ONDERWIJS

Deze vragenlijst over werkdruk in het voortgezet onderwijs bevat uitsluitend gesloten vragen en neemt 10 tot maximaal 15 minuten in beslag.

Uw gegevens zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld. Uw anonimiteit blijft gewaarborgd.

Bente Bonefaas

Erasmus Universiteit Rotterdam

WERKINTENSIFICATIE

Dit eerste onderdeel bevat 21 korte stellingen. Kies het antwoord dat bij u past

1. Er wordt van ons verwacht dat we efficiënter werken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

2. Efficiënter werken leidt tot meer werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

3. Vaste regels en procedures zorgen voor een hogere werkdruk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

4. Het onderwijsbeleid wordt steeds bedrijfsmatiger

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

5. Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

6. Resultaten worden steeds vaker publiek vrijgegeven

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

7. Het onderwijs wordt formeler

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

8. Mijn taken worden steeds geroutineerder

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

9. Mijn werk kent een toename aan administratieve werkzaamheden

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

10. Door veranderingen in het onderwijs neemt de kwaliteit van het werk af

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

11. Ouders verwachten dingen van mij die ik niet kan waarmaken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

12. Ik voel mij te veel gecontroleerd op mijn werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

13. Ik voel mij lang niet altijd bekwaam om of competent om nieuwe taken uit te voeren

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

14. De veranderingen in het onderwijs hebben ervoor gezorgd dat ik minder invloed heb op de curriculumplanning

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

15. De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

16. De overheid verwacht te veel resultaat van het door haar verleende budget

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

17. De toenemende diversiteit van leerlingen zorgt voor een complex takenpakket

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

18. De toenemende bemoeienis door ouders zorgt voor complexer werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

19. Ik moet als leraar voortdurend verantwoording afleggen over wat ik doe

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

20. De leraar wordt te vaak verantwoordelijk gehouden voor het oplossen van maatschappelijke problemen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

21. Het oplossen van maatschappelijke problemen zorgt voor meer werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

WERKDruk

Dit onderdeel bestaat uit zeven korte stellingen. Kies het antwoord dat voor u van toepassing is.

22. De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

23. Naast de leestaken hebben we te veel neventaken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

24. Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

25. We werken in het onderwijs harder dan ooit

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

26. In het onderwijs is het werk nooit af

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

27. Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

28. De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

KENMERKEN VAN HET WERK

Dit onderdeel bestaat uit verschillende korte stellingen en neemt ongeveer 5 minuten tijd in beslag. Kies het antwoord dat voor u van toepassing is

29. Ik moet erg snel werken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

30. Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

31. Ik moet extra hard werken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

32. Ik werk onder tijdsdruk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

33. Ik moet me in het werk haasten

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

34. Ik zou wat kalmer aan willen doen in mijn werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

35. Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

36. De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

37. Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

38. Het werk verloopt vaak anders dan gepland

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

39. Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

40. Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

41. Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

42. Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

43. Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

44. Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

45. Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

46. Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

47. Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

48. Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

49. Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

50. Het werk vergt voortdurend veel aandacht

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

51. Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

52. Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

53. Mijn werk is gevarieerd

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

54. Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk *Zeer mee eens*

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

55. Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

56. Mijn baan vereist creativiteit

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

57. Mijn baan vereist veel bekwaamheden

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

58. Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

59. Ik heb vaak genoeg werkoverleg

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

60. Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

61. Bij eventuele problemen kan ik mijn collega's inschakelen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

62. Ik bespreek met anderen hoe de taken verdeeld moeten worden

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

63. Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

64. Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

65. Ik kan zelf het werktempo regelen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

66. Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn uitstellen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

67. Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

68. Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

69. Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

70. Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

71. Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

72. Ik kan een eigen werkwijze kiezen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

73. Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

74. Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

75. Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

76. Ik praat met mijn collega's over het werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

77. Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

78. Ik ben vaak alleen op mijn werkplek

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

79. Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

80. Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

81. Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

82. Ik moet veel werken met agressieve leerlingen

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

83. Mijn leerlingen zijn lastig

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

84. Ik moet beducht zijn voor gevaarlijke situaties

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

85. Het werk is gevaarlijk voor mij

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

86. Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

87. Ik word tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

88. Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn bijdrage aan mijn afdeling

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

89. Ik krijg voldoende informatie om mee te werken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

90. De informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

91. Ik moet vaak wachten op informatie die ik nodig heb

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

92. De gegevens die ik krijg zijn meestal juist

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

93. De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

94. Ik werk onder goede dagelijkse leiding

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

95. Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

96. Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

97. De verstandhouding met mijn directe leiding is goed

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

98. Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

99. Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

100. Ik vind dat over het algemeen genomen dat de mondelinge communicatie op het werk goed verloopt

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

101. Ik vind dat over het algemeen genomen dat de schriftelijke communicatie op het werk goed verloopt

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

102. Er vindt voldoende communicatie plaats over zaken die voor mijn werk van belang zijn

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

103. We bespreken regelmatig de resultaten die we als afdeling/team hebben bereikt

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

104. Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken

- Zeer mee eens* *Mee eens* *Mee oneens* *Zeer mee oneens*

105. Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken

- Zeer mee eens Mee eens Mee oneens Zeer mee oneens

106. Het veranderen van mijn taken levert mij problemen op

- Zeer mee eens Mee eens Mee oneens Zeer mee oneens

107. Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij

- Zeer mee eens Mee eens Mee oneens Zeer mee oneens

108. Voorgenomen veranderingen in mijn werk worden goed geïntroduceerd

- Zeer mee eens Mee eens Mee oneens Zeer mee oneens

WERKBELEVING

Dit laatste onderdeel bevat twaalf stellingen. Kies het antwoord dat bij u past.

109. Bent u tevreden met de mate waarin u uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

110. Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

111. Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

112. Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

112. Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

114. Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

115. Bent u tevreden met uw salaris?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

116. Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

117. Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

118. Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaaï, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

119. Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

120. In welke mate bent u, alles bij elkaar opgeteld, tevreden met uw werk?

- Zeer tevreden Tevreden Noch tevreden, noch ontevreden Ontevreden Zeerontevreden

ALGEMEEN

Ten slotte stel ik u tien algemene vragen. Kies het antwoord dat voor u van toepassing is

121. Wat is uw geslacht?

4. Man
5. Vrouw

122. Wat is uw leeftijd?

...

123. Hoe lang werkt u in het voortgezet onderwijs (in jaren)?

.....

124. Hoe lang werkt u in uw huidige functie?

.....

125. Wat is uw dienstverband? (fulltime-parttime)

.....

126. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week (reistijd van en naar het werk niet meegerekend?)

.....

127. Op welke school bent u werkzaam

.....

128. In welk schooltype bent u werkzaam

- Vmbo/mavo
 Havo
 Vwo
 Gymnasium

129. Geeft u in de onder en/of bovenbouw les?

- Onderbouw
- Bovenbouw

130. In welk(e) vak(ken) geeft u les?

.....

U bent aan het einde gekomen van deze vragenlijst.

Ik wil u hartelijk bedanken voor uw medewerking!

Bijlage 3: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse

Intensificatie, deelschaal: NPM	Factorlading
Er wordt van ons verwacht dat we efficiënter werken	0.430
Efficiënter werken leidt tot meer werk	0.509
Vaste regels en procedures zorgen voor een hogere werkdruk	0.492
Het onderwijsbeleid wordt steeds bedrijfsmatiger	0.672
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	0.780
Resultaten worden steeds vaker publiek vrijgegeven	0.725
Het onderwijs wordt formeler	0.656
<i>Eigenwaarde</i>	2.701
<i>Verklaarde variantie</i>	38.59%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.715

Intensificatie, deelschaal: Bureaucratisering	Factorlading
Mijn taken worden steeds geroutineerder	0.485
Mijn werk kent een toename aan administratieve werkzaamheden	0.767
Door veranderingen in het onderwijs neemt de kwaliteit van het werk af	0.703
<i>Eigenwaarde</i>	1.318
<i>Verklaarde variantie</i>	43.94%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.348

Intensificatie, deelschaal: Hoge verwachtingen	Factorlading
Ouders verwachten dingen van mij die ik niet kan waarmaken	0.754
Ik voel mij te veel gecontroleerd op mijn werk	0.721
Ik voel mij lang niet altijd bekwaam of competent om nieuwe taken uit te voeren	0.778
<i>Eigen waarde</i>	1.695
<i>Verklaarde Variantie</i>	56.48%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.614

Intensificatie, deelschaal: Externe factoren	Factorlading
De veranderingen in het onderwijs hebben ervoor gezorgd dat ik minder invloed heb op de curriculumplanning	0.300
De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs	0.582
De overheid verwacht te veel resultaat van het door haar verleende budget	0.661
De toenemende diversiteit van leerlingen zorgt voor een complex takenpakket	0.683
De toenemende bemoeienis door ouders zorgt voor complexer werk	0.629
Ik moet als leraar voortdurend verantwoording afleggen over wat ik doe	0.482
De leraar wordt te vaak verantwoordelijk gehouden voor het oplossen van maatschappelijke problemen	0.719
Het oplossen van maatschappelijke problemen zorgt voor meer werk	0.670
<i>Eigen waarde</i>	2.867
<i>Verklaarde Variantie</i>	35.83%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.730

Werkdrukklachten	Factorlading
De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog	0.842
Naast de lestakes hebben we te veel neventaken	0.720
Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze	0.681
We werken in het onderwijs harder dan ooit	0.810
In het onderwijs is het werk nooit af	0.604
Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting	0.727
De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen	0.874
<i>Eigen waarde</i>	4.005
<i>Verklaarde Variantie</i>	57.22%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.870

Werkdruk, deelschaal: Taakeisen	Factorlading
Ik moet erg snel werken	0.761
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	0.567
Ik moet extra hard werken	0.814
Ik werk onder tijdsdruk	0.838
Ik moet me in het werk haasten	0.841
Ik zou wat kalmer aan willen doen in mijn werk	0.733
<i>Eigen waarde</i>	3.508
<i>Verklaarde Variantie</i>	58.47%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.850

Werkdruk, deelschaal: Regelproblemen	Factorlading
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	0.443
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	0.441
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	0.638
Het werk verloopt vaak anders dan gepland	0.736
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	0.754
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren	0.802
<i>Eigen waarde</i>	2.526
<i>Verklaarde Variantie</i>	42.11%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.710

Werkdruk, deelschaal: Verantwoordelijkheden	Factorlading
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	0.666
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	0.776
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen	0.658
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	0.717
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces	0.668
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling	0.751
<i>Eigen waarde</i>	3.002
<i>Verklaarde Variantie</i>	50.03%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.797

Werkdruk, deelschaal: Mentale inspanning	Factorlading
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	0.684
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	0.632
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	0.828
Het werk vergt voortdurend veel aandacht	0.861
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	0.825
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaagd	0.654
<i>Eigen waarde</i>	3.402
<i>Verklaarde Variantie</i>	56.71%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.833

Kenmerken van het werk, deelschaal: Leermogelijkheden	Factorlading
Mijn werk is gevarieerd	0.753
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	0.800
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	0.837
Mijn baan vereist creativiteit	0.828
Mijn baan vereist veel bekwaamheden	0.724
Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	0.540
<i>Eigen waarde</i>	3.410
<i>Verklaarde Variantie</i>	56.83%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.826

Kenmerken van het werk, deelschaal: Overlegmogelijkheden	Factorlading
Ik heb vaak genoeg werkoverleg	0.640
Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	0.687
Bij eventuele problemen kan ik mijn collega's inschakelen	0.593
Ik bespreek met anderen hoe de taken verdeeld moeten worden	0.844
Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	0.816
<i>Eigen waarde</i>	2.612
<i>Verklaarde Variantie</i>	52.24%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.763

Kenmerken van het werk, deelschaal: Zelfstandigheid in het werk	Factorlading
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	0.753
Ik kan zelf het werktempo regelen	0.743
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn uitstellen	0.604
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	0.724
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	0.805
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	0.733
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	0.656
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	0.501
Ik kan een eigen werkwijze kiezen	0.459
<i>Eigen waarde</i>	4.085
<i>Verklaarde Variantie</i>	45.39%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.846

Kenmerken van het werk, deelschaal: Contactmogelijkheden	Factorlading
Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	0.754
Als ik er niet uitkom, kan een collega werk van mij overnemen	0.716
Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	0.788
Ik praat met mijn collega's over het werk	0.506
Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	0.500
Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	0.585
<i>Eigen waarde</i>	2.550
<i>Verklaarde Variantie</i>	42.50%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.721

Kenmerken van het werk, deelschaal: Emotionele belasting	Factorlading
Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse	0.841
Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur	0.765
Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd	0.734
Ik moet veel werken met agressieve leerlingen	0.708
Mijn leerlingen zijn lastig	0.527
Ik moet beducht zijn voor gevaarlijke situaties	0.696
Het werk is gevaarlijk voor mij	0.783
Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw	0.763
Ik word tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw	0.745
<i>Eigen waarde</i>	4.843
<i>Verklaarde Variantie</i>	53.81%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.885

Kenmerken van het werk, deelschaal: Informatievoorziening	Factorlading
Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn bijdrage aan mijn afdeling	0.674
Ik krijg voldoende informatie om mee te werken	0.720
De informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd	0.751
Ik moet vaak wachten op informatie die ik nodig heb	0.483
De gegevens die ik krijg zijn meestal juist	0.648
De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk	0.646
<i>Eigen waarde</i>	2.607
<i>Verklaarde Variantie</i>	43.45%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.731

Kenmerken van het werk, deelschaal: Relatie met de leiding	Factorlading
Ik werk onder goede dagelijkse leiding	0.728
Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	0.783
Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	0.851
De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	0.896
Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding	0.892
Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer	0.875
<i>Eigen waarde</i>	4.229
<i>Verklaarde Variantie</i>	70.49%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.913

Kenmerken van het werk, deelschaal: Communicatie	Factorlading
Ik vind dat over het algemeen genomen dat de mondelinge communicatie op het werk goed verloopt	0.788
Ik vind dat over het algemeen genomen dat de schriftelijke communicatie op het werk goed verloopt	0.816
Er vindt voldoende communicatie plaats over zaken die voor mijn werk van belang zijn	0.860
We bespreken regelmatig de resultaten die we als afdeling/team hebben bereikt	0.664
<i>Eigen waarde</i>	2.466
<i>Verklaarde Variantie</i>	61.65%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.789

Kenmerken van het werk, deelschaal: Taakveranderingen	Factorlading
Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken	0.442
Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken	0.805
Het veranderen van mijn taken levert mij problemen op	0.891
Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij	0.841
Voorgenomen veranderingen in mijn werk worden goed geïntroduceerd	0.291
<i>Eigen waarde</i>	2.393
<i>Verklaarde Variantie</i>	47.85%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.740

Arbeidstevredenheid, deelschaal: Extrinsiek	Factorlading
Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?	0.623
Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?	0.707
Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk?	0.761
Bent u tevreden met uw salaris?	0.532
Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?	0.505
Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaai, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	0.493
<i>Eigen waarde</i>	2.248
<i>Verklaarde variantie</i>	47.47%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.646

Arbeidstevredenheid, deelschaal: Intrinsiek	Factorlading
Bent u tevreden met de mate waarin u uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	0.662
Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	0.732
Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?	0.741
Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?	0.692
Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	0.710
<i>Eigen waarde</i>	2.581
<i>Verklaarde variantie</i>	51.62%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0.761

Bijlage 4: Correlatie

		werkdrukklachten	WerkdrukTaakeisen	WerkdrukRegelproblemen	WerkdrukVerantwoordelijken	WerkdrukMentaleInspanning	intrinsiekevreedenheid	extrinsiekevreedenheid	npmintensificatie
werkdrukklachten	Pearson Correlation	1	,638**	,392**	,287**	,434**	-,214**	-,389**	,439**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	204	184	183	183	181	185	185	199
WerkdrukTaakeisen	Pearson Correlation	,638**	1	,432**	,322**	,440**	-,278**	-,345**	,311**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	184	184	183	183	181	182	182	183
WerkdrukRegelproblemen	Pearson Correlation	,392**	,432**	1	,315**	,424**	-,241**	-,295**	,228**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,001
	N	183	183	183	182	180	181	181	182
WerkdrukVerantwoordelijken	Pearson Correlation	,287**	,322**	,315**	1	,277**	-,016	-,255**	,283**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,418	,000	,000
	N	183	183	182	183	180	181	181	182
WerkdrukMentaleInspanning	Pearson Correlation	,434**	,440**	,424**	,277**	1	-,026	-,137	,237**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,363	,034	,001
	N	181	181	180	180	181	179	179	180
intrinsiekevreedenheid	Pearson Correlation	-,214**	-,278**	-,241**	-,016	-,026	1	,588**	-,180**
	Sig. (1-tailed)	,002	,000	,001	,418	,363		,000	,008
	N	185	182	181	181	179	185	185	181
extrinsiekevreedenheid	Pearson Correlation	-,389**	-,345**	-,295**	-,255**	-,137	,588**	1	-,257**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,034	,000		,000
	N	185	182	181	181	179	185	185	181
npmintensificatie	Pearson Correlation	,439**	,311**	,228**	,283**	,237**	-,180**	-,257**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,008	,000	
	N	199	183	182	182	180	181	181	199
Intensificatiebureaucratisering	Pearson Correlation	,368**	,278**	,155	,243**	,285**	-,089	-,129	,336**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,018	,000	,000	,116	,042	,000
	N	199	183	182	182	180	181	181	199
Intensificatiehogeverwachtingen	Pearson Correlation	,451**	,371**	,291**	,134	,261**	-,294**	-,299**	,321**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,036	,000	,000	,000	,000
	N	199	183	182	182	180	181	181	199
intensificatieexterneverwachtingen	Pearson Correlation	,650**	,455**	,408**	,315**	,433**	-,142	-,353**	,470**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,028	,000	,000
	N	199	183	182	182	180	181	181	199

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Bijlage 5: Regressie

A: WERKDRUKKLACHTEN, WERKDRUK, KENMERKEN VAN HET WERK EN ARBEIDSTEVREDENHEID

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,718 ^a	,516	,456	1,33205	,516	8,638	18	146	,000	1,816

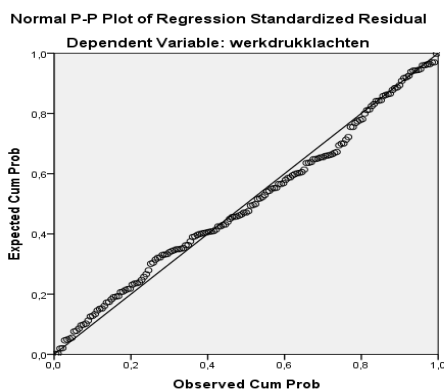
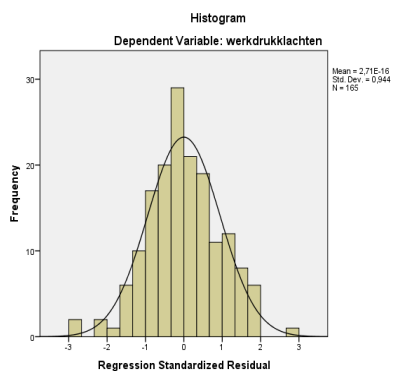
a. Predictors: (Constant), Wat is uw geslacht?, KenmerkenvanhetwerkRelatiemetdeleiding, WerkdrukVerantwoordelijkheden, jareninonderwijs, KenmerkenvanhetwerkEmotionelebelasting, KenmerkenvanhetwerkOverlegmogelijkheden, WerkdrukMentaleInspanning, KenmerkenvanhetwerkZelfstandigheidinhetwerk, KenmerkenvanhetwerkTaakveranderingen, KenmerkenvanhetwerkCommunicatie, extrinsieketevredenheid, KenmerkenvanhetwerkLeermogelijkheden, KenmerkenvanhetwerkInformatievoorziening, WerkdrukTaakeisen, KenmerkenvanhetwerkContactmogelijkheden, WerkdrukRegelproblemen, leeftijd, intrinsieketevredenheid

b. Dependent Variable: werkdrukklachten

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,967	1,375		1,430	,155					
	WerkdrukTaakeisen	,476	,083	,444	5,701	,000	,645	,427	,328	,547	1,830
	WerkdrukRegelproblemen	,054	,097	,044	,559	,577	,401	,046	,032	,545	1,836
	WerkdrukVerantwoordelijkheden	,101	,079	,088	1,276	,204	,325	,105	,073	,704	1,421
	WerkdrukMentaleInspanning	,240	,101	,194	2,368	,019	,441	,192	,136	,496	2,016
	KenmerkenvanhetwerkLeermogelijkheden	-,019	,096	-,016	-,202	,840	,117	-,017	-,012	,543	1,843
	KenmerkenvanhetwerkOverlegmogelijkheden	,005	,090	,004	,058	,954	-,095	,005	,003	,620	1,612
	KenmerkenvanhetwerkZelfstandigheidinhetwerk	-,040	,084	-,033	-,470	,639	-,291	-,039	-,027	,675	1,481
	KenmerkenvanhetwerkContactmogelijkheden	-,062	,092	-,052	-,674	,501	-,179	-,056	-,039	,564	1,774
	KenmerkenvanhetwerkEmotionelebelasting	-,010	,077	-,008	-,132	,895	,072	-,011	-,008	,810	1,234
	KenmerkenvanhetwerkInformatievoorziening	,165	,110	,116	1,498	,136	-,183	,123	,086	,550	1,819
	KenmerkenvanhetwerkRelatiemetdeleiding	-,116	,075	-,115	-,1543	,125	-,250	-,127	-,089	,597	1,675
	KenmerkenvanhetwerkCommunicatie	-,025	,074	-,025	-,341	,734	-,214	-,028	-,020	,615	1,627
	KenmerkenvanhetwerkTaakveranderingen	,050	,083	,042	,602	,548	,350	,050	,035	,679	1,472
	intrinsieketevredenheid	,071	,133	,051	,536	,593	-,227	,044	,031	,372	2,686
	extrinsieketevredenheid	-,184	,096	-,149	-,1924	,056	-,386	-,157	-,111	,552	1,812
	leeftijd	-,003	,013	-,021	-,234	,815	-,030	-,019	-,013	,415	2,410
	jareninonderwijs	,011	,014	,066	,760	,449	-,020	,063	,044	,441	2,268
	Wat is uw geslacht?	,329	,221	,091	1,489	,139	,101	,122	,086	,895	1,117

a. Dependent Variable: werkdrukklachten



B: WERKDRUK(TAAKEISEN) EN INTENSIFICATIE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,525 ^a	,276	,245	1,48227	,276	9,039	7	166	,000	2,077

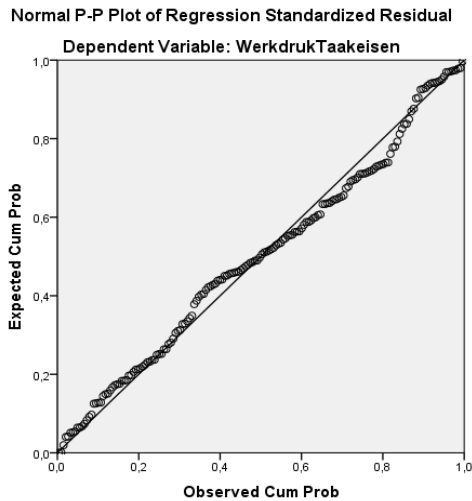
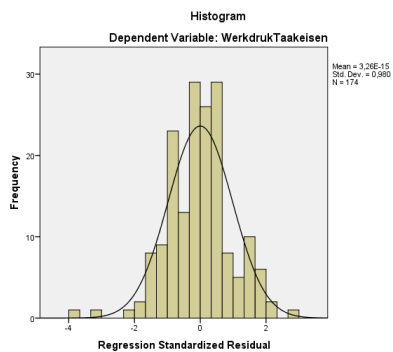
a. Predictors: (Constant), jareninonderwijs, Intensificatiehogeverwachtingen, Wat is uw geslacht?, Intensificatiebureaucrativering, npmintensificatie, intensificatieexterneverwachtingen, leeftijd

b. Dependent Variable: WerkdrukTaakeisen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,226	,960		2,318	,022					
	npmintensificatie	,143	,099	,113	1,441	,151	,314	,111	,095	,706	1,417
	Intensificatiebureaucrativering	,030	,083	,029	,358	,721	,285	,028	,024	,675	1,480
	Intensificatiehogeverwachtingen	,169	,073	,178	2,325	,021	,379	,178	,154	,742	1,348
	intensificatieexterneverwachtingen	,415	,111	,328	3,728	,000	,473	,278	,246	,562	1,781
	Wat is uw geslacht?	-,061	,237	-,018	-,255	,799	,016	-,020	-,017	,912	1,097
	leeftijd	-,005	,014	-,037	-,384	,702	-,084	-,030	-,025	,461	2,171
	jareninonderwijs	-,015	,015	-,098	-1,011	,313	-,066	-,078	-,067	,468	2,139

a. Dependent Variable: WerkdrukTaakeisen



C: WERKDRUK(MENTALE INSPANING) EN INTENSIFICATIE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,493 ^a	,243	,210	1,29514	,243	7,461	7	163	,000	2,098

a. Predictors: (Constant), jareninonderwijs, Intensificatiehogeveverwachtingen, Wat is uw geslacht?, Intensificatiebureaucratisering, npintensificatie, intensificatieexterneverwachtingen, leeftijd

b. Dependent Variable: WerkdrukMentaleInspanning

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,839	,844		5,736	,000						
	npintensificatie	,058	,088	,054	,659	,511	,224	,052	,045	,698	1,432	
	Intensificatiebureaucratisering	,040	,073	,046	,555	,580	,280	,043	,038	,678	1,476	
	Intensificatiehogeveverwachtingen	,036	,065	,044	,547	,585	,259	,043	,037	,720	1,388	
	intensificatieexterneverwachtingen	,393	,100	,362	3,927	,000	,437	,294	,268	,548	1,825	
	Wat is uw geslacht?	,142	,209	,049	,681	,497	,099	,053	,046	,915	1,093	
	leeftijd	-,027	,012	-,222	-2,196	,030	-,207	-,170	-,150	,456	2,193	
	jareninonderwijs	,003	,013	,027	,265	,791	-,093	,021	,018	,462	2,163	

a. Dependent Variable: WerkdrukMentaleInspanning

