

Te druk om te werken

Een onderzoek naar verklaringen voor werkdruk in het onderwijs

Student : Michel Crisson
Studentnummer : 201125
Faculteit : Sociale Wetenschappen
Studie : Sociologie
Master : Arbeid, Organisatie en Management
Begeleider : Maria Fleischmann
2^e Beoordelaar : Sjaak Braster



Voorwoord

Voor u ligt de masterscriptie die ik in het kader van mijn afstuderen aan de faculteit Sociale Wetenschappen, studie Sociologie, master Arbeid, Organisatie en Management van de Erasmus Universiteit Rotterdam heb geschreven. Zoals te doen gebruikelijk is het een opgave gebleken deze proeve van bekwaamheid tot een goed einde te brengen. Het feit dat u dit nu leest, is blijk van een succesvolle missie. Allereerst bedank ik mijn begeleiders Bert Jetten en in een later stadium Maria Fleischmann voor hun positief kritische houding ten aanzien van mijn inspanningen. Bovendien ben ik ze dankbaar dat ze het geduld hebben weten op te brengen mij van die feedback te voorzien, die het resultaat mede heeft helpen bewerkstelligen. Uiteraard bedank ik ook Sjaak Braster voor zijn opbouwende feedback op mijn eerste versie; daarin vond ik de laatste aanwijzingen om deze scriptie goed af te ronden! Ook wil ik Annette Bax, senior HR-adviseur, van het Domein Gezondheid van de Hogeschool van Amsterdam bedanken voor het feit dat zij het mogelijk heeft gemaakt dat ik mijn dataverzameling daar kon doen. Ten slotte wil ik mijn vriendin Sanne en dochter Jette bedanken voor hun steun tijdens het afronden van mijn studie; zonder hen was het nooit gelukt!

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek is vast te stellen of er een verband is tussen de eisen die aan docenten worden gesteld door vier factoren die intensificatie van het werk veroorzaken en ervaren werkdruk. De vier factoren die intensificatie veroorzaken zijn: New Public Management, Bureaucratisering, Hoge verwachtingen en Externe ontwikkelingen. Bovendien wordt onderzocht of de relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk wordt gemedieerd door de werkkenmerken autonomie, de relatie met collega's en de relatie met leidinggeven. Hiertoe is onderzoek gedaan onder docenten van het domein Gezondheid van de Hogeschool van Amsterdam ($n = 98$). Er is gebleken dat het verband tussen intensificatie en werkdruk significant is. Ook komt uit het onderzoek naar voren dat de verbanden tussen intensificatie en de werkkenmerken, en tussen twee van de drie werkkenmerken en werkdruk significant zijn. Via mediatie-analyse is vastgesteld of het verband tussen intensificatie en ervaren werkdruk (gedeeltelijk) verloopt via de genoemde werkkenmerken. De uitkomst van de mediatie-analyses heeft geen significante mediatie door de werkkenmerken aangetoond.

Abstract

The aim of this study is to determine if there is a relationship between the demands made upon teachers through the four factors that cause intensification of the work and their perceived workloads. The four factors that cause intensification are: New Public Management, Bureaucratization, High Expectations and External Developments. Also the relationship between intensification and perceived workload is tested for mediation by the job characteristics autonomy, relationship with management and relationship with colleagues. To do this a survey has been conducted of teachers of the Health Domain of the Higher Vocational College of Amsterdam ($n = 98$). The study reveals a significant relationship between intensification and workload. The study also shows that the relationship between intensification and the job characteristics, and between two of the three job characteristics and workload is significant. Through mediation analysis we have determined whether or not the relationship between intensification and the perceived workload is being (partially) mediated by aforementioned job characteristics. The results of the mediation analysis show no significant mediation by the job characteristics.

Inhoudsopgave

1.	Werkdruk en mogelijke oorzaken	6
1.2	Mogelijke oorzaken.....	7
1.3	Werkkenmerken	7
1.4	Onderzoeksvraag	8
1.5	Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie	8
2.	Werkdruk, intensificatie en werkkenmerken.....	10
2.1	Inleiding	10
2.2	Werkdruk	10
2.3	Intensificatie	11
2.4	Werkdruk in het onderwijs	11
2.5	Werkkenmerken	12
2.5.1	Autonomie	13
2.5.2	Relatie met de leidinggevende	14
2.5.3	Relatie met collega's.....	14
2.6	Conclusie.....	15
3.	Data en methoden.....	16
3.1	Inleiding	16
3.2	Dataverzameling	16
3.2.1	Toegang tot het werkveld	16
3.2.2	Dataverzameling	16
3.2.3	Vragenlijst	16
3.2.4	Respondenten en demografie	17
3.2.5	Response.....	17
3.3	Operationalisering	18
3.3.1	Werkdruk	18
3.3.2	Intensificatie	18
3.3.3	Werkkenmerken	19
3.4	Methoden.....	19
3.5	Schaalscores	19
4.	Resultaten.....	21
4.1	Inleiding	21

4.2	Regressie-analyses.....	21
4.2.1	Intensificatie-werkkenmerken.....	21
4.2.2	Werkkenmerken-werkdruk.....	21
4.3	Mediatie	22
4.3.1	Intensificatie-werkkenmerken-werkdruk	22
4.3.2	Pad-analyses en het indirecte effect.....	22
4.4	Controle leeftijd en geslacht.....	23
5.	Conclusies, discussie en beperkingen.....	26
5.1	Inleiding	26
5.2	Resultaten versus theorie	26
5.2.1	Intensificatie en werkdruk	26
5.2.2	Intensificatie-autonomie-werkdruk.....	26
5.2.3	Intensificatie-relatie met leidinggevende-werkdruk	27
5.2.4	Intensificatie-relatie met collega's-werkdruk.....	27
5.3	Onderzoeksvraag beantwoord	27
5.4	Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie	28
5.5	Beperkingen van het onderzoek.....	28
	Literatuur	31
	Bijlagen	35
	Bijlage I	36
	Descriptieve tabellen.....	36
	Bijlage II	41
	Regressievergelijkingen controle voor geslacht en geslacht	41
	Bijlage III	45
	Begeleidend schrijven en vragenlijst	45
	Begeleidend schrijven.....	45
	De vragenlijst	47

1. Werkdruk en mogelijke oorzaken

1.1 Werkdruk en onderwijs

Ongeacht de soort onderwijsinstelling is een van de meest gehoorde klachten van docenten dat de werkdruk zo hoog is (Ballet en Kelchtermans 2008). Veel onderzoek naar werkdruk in het onderwijs heeft zich op het basisonderwijs (Ballet 2007; Ballet en Kelchtermans 2008; Ballet, Kelchtermans, & Loughran, 2006), of het voortgezet onderwijs (Easthope & Easthope, 2000; Shacklock, 1998) gericht. Weinig diepgaand kwantitatief onderzoek naar de oorzaken van werkdruk is in het Hoger Beroepsonderwijs (verder: HBO) gedaan. Nederland heeft steeds meer hoger opgeleiden; 28% van de beroepsbevolking heeft in 2010 een HBO- of WO-opleiding afgerond. In 2000 was dit nog 21%. De positie als “grootste leverancier” van hogeropgeleiden die het HBO in het Nederlandse bestel inneemt (Vereniging van Hogescholen, z.j.), is een reden om binnen die doelgroep mijn onderzoek te doen.

Een aantal veranderingen in de samenleving als geheel, en in het bijzonder in het onderwijs, heeft er in de afgelopen decennia toe bijgedragen dat docenten meer taken hebben gekregen. De taken die moeten worden verricht zijn intensiever geworden; men spreekt dan ook van een intensificatie van het werk. De administratieve druk is toegenomen (Tight, 2010; p. 214), er is meer aandacht voor probleemstudenten en vertragers (Van der Wende, 2012; p. 99), en er worden hogere kwaliteitseisen aan opleidingen gesteld om uitval en vertraging te voorkomen. Aangezien docenten het onderwijs geven, zijn zij de eersten die moeten zorgen dat aan de hogere kwaliteitseisen wordt voldaan. Bovendien zorgen de verwachtingen van de omgeving van scholen voor druk bij docenten; de burger (studenten en ouders) worden steeds mondiger en bijvoorbeeld studentenvertegenwoordiging zorgt ervoor dat er meer rekening moet worden gehouden met wensen van belanghebbenden (Taris, Schaufeli, Schreurs, & Caljé, 2000, p. 97). Door de bezuinigingen en de aanpassing van de financieringsstructuur is er minder geld beschikbaar; hetzelfde, of meer werk moet met minder middelen gedaan worden. Er wordt op steeds zakelijker manier naar het onderwijs gekeken. Dat maakt dat effectiviteit en efficiëntie steeds belangrijkere indicatoren in het sturen van het onderwijsproces zijn geworden (Ballet et al., 2006; p. 212). Al deze factoren kunnen oorzaken zijn van werkdruk onder docenten.

Werkdruk is in de literatuur niet eenduidig geformuleerd (Bamps (2004, p. 9), maar de meeste definities die je tegenkomt, komen neer op wat Oerlemans (2013) omschrijft: “Van werkdruk is sprake als er geen balans is tussen werkbelasting en de belastbaarheid. Dat gebeurt als de hoeveelheid werk (*werkbelasting*) en de tijd (*tijdsfactor*) waarbinnen dat werk af moet zijn, het draagvermogen van de werknemer (*belastbaarheid*) overstijgt” (p. 4). Aangezien iedereen een andere hoeveelheid werk kan doen in dezelfde tijd en het draagvermogen per individu kan verschillen, is gekozen om de ervaren werkdruk te onderzoeken. De eerder geschetste ontwikkelingen in het onderwijs zorgen ervoor dat docenten steeds meer taken moeten verrichten en hun werk intensiever wordt. Deze intensificatie van het werk kan een verklaring vormen voor de ervaren werkdruk van docenten.

1.2 Mogelijke oorzaken

Om de mogelijke oorzaken van werkdruk te onderzoeken, is de intensificatiethese die Apple in 1986 opstelde als uitgangspunt genomen. In zijn intensificatiethese theoretiseert Apple welke factoren ervoor zorgen dat het werk in het onderwijs door docenten als steeds intensiever wordt ervaren. De factoren die op basis van de these van Apple te onderscheiden zijn, zijn: New Public Management, Bureaucratisering, Externe Ontwikkelingen en Hoge Verwachtingen. Deze vier factoren veroorzaken intensificatie van het lerarenberoep. Intensificatie veroorzaakt een tekort aan tijd en middelen en verhoogt de eisen aan leraren via externe ontwikkelingen en hoge verwachtingen. Op die manier veroorzaakt intensificatie een hogere werkdruk. Apple (2001) geeft een goede omschrijving van hoe intensificatie zich bij docenten manifesteert:

Because of the intensification that I mentioned before, administrators, teachers, and teacher educators experience considerably heavier workloads and ever-escalating demands for accountability, a never-ending schedule of meetings, and in many cases a growing scarcity of resources both emotional and physical (Gillborn & Youdell, 2000; Whitty et al., 1998, pp. 67-68). (p. 188)

Er zijn drie redenen dat de intensificatiethese van Apple als uitgangspunt voor dit onderzoek gekozen is. De eerste reden is dat Apple zich in zijn theorie richt op de veranderingen waar mensen die in het onderwijs werken mee te maken hebben. De tweede reden is dat Apples intensificatiethese aan de basis staat van ander onderzoek naar werkdruk in het onderwijs (Apple & Jungck, 1990; Ballet & Kelchtermans, 2008; Ballet et al., 2006; Easthope & Easthope, 2000; Hargreaves, 1994; Woods, 1999). Ander onderzoek naar werkdruk heeft theoretische overeenkomsten met de insteek die Apple in zijn intensificatiethese kiest. Er is weinig theorievorming uitsluitend over werkdruk; de meeste theorie gaat over de gevolgen van de werkdruk: de relatie tussen werkdruk, stress en burn-out. Het feit dat Apples theorie alleen over werkdruk gaat en minder gericht is op de negatieve gevolgen van deze werkdruk, is de laatste reden dat ik zijn theorie als uitgangspunt heb genomen. In de literatuur zijn er aanwijzingen dat er kenmerken van het werk zijn die de relatie tussen de mogelijke oorzaken en werkdruk beïnvloeden. Zo hebben Ballet en Kelchtermans (2008) het over organisatie-specifieke kenmerken die van invloed zijn op ervaring van intensificatie (p. 48). Ook in het Job Demand Support Model (verder: JDC(S)-model) (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990) komen kenmerken aan de orde die niet in de persoon gelegen zijn. Wells (1982) deed onderzoek naar mediatie door sociale ondersteuning bij werkdruk (p. 82). Daarom is een aantal van deze kenmerken in het onderzoek meegenomen.

1.3 Werkkenmerken

In dit onderzoek komen drie werkkenmerken aan de orde, waarvan de verwachting is dat ze van invloed zijn op de relatie tussen intensificatie en werkdruk. Autonomie speelt een grote rol in het werk van Apple. Hij noemt de standaardisatie van lesstof en toetsing als reden dat de autonomie van docenten afneemt. Uit onderzoek van Ballet en Kelchtermans (2008) blijkt dat organisatie-specifieke kenmerken van invloed zijn op de ervaring van intensificatie: "Local autonomy and the professionalism of school teams play an important mediating role." (p. 48). Ballet et al. (2006) stellen dat docenten bepaalde vrijheid hebben in hoe ze omgaan met de veranderingen waar ze mee te maken krijgen. Dat zou ook een mediërend effect

op de impact van intensificatie hebben (p. 213). Autonomie speelt dus een mediërende rol bij de impact van intensificatie. Verder is het zo, dat de relaties met collega's en leidinggevendens volgens het JDC(S)-model een rol spelen bij hoe men veroorzakers van werkdruk en stress ervaart. Bij Wells (1982) vinden we aanwijzingen dat sociale ondersteuning van leidinggevende of collega's medieert bij hoge taakeisen en veel verantwoordelijkheid (p.82). Die twee werkkenmerken zijn daarom ook onderdeel van mijn onderzoek.

1.4 Onderzoeksvraag

De verwachting is dat de relatie tussen intensificatie en werkdruk gemedieerd wordt door de genoemde werkkenmerken. Van mediatie is sprake wanneer het verband tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele verloopt via een mediërende variabele. De mediërende variabele zorgt ervoor dat het verband tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele sterker, of zwakker wordt. wanneer rekening wordt gehouden met de mediërende variabele. Dit onderzoek beoogt de achterhalen welke factoren ervaren werkdruk onder docenten kunnen verklaren. Hiertoe zal de volgende onderzoeksvraag beantwoord worden:

Kan intensificatie een verklaring bieden voor de ervaren werkdruk en welke rol spelen werkkenmerken hierbij?

1.5 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

De intensificatiethese van Apple is in de loop der jaren vaker doorgelicht, kritisch bekeken en genuanceerd, maar veelal via casestudies, interviews en kwalitatief onderzoek (Ballet & Kelchtermans, 2008; Ballet et al., 2006; Easthope & Easthope, 2000; Shacklock, 1998). Het vaststellen van de relatie tussen intensificatie en werkdruk op basis van kwantitatief onderzoek onder een grote onderzoekspopulatie vergroot de zeggingskracht van de theorie. De statistische onderbouwing van de relatie tussen intensificatie en werkdruk heeft namelijk het voordeel dat hypotheses getoetst kunnen worden die de context-specifieke kenmerken van casestudies overstijgen; de generaliseerbaarheid van uitkomsten van het onderzoek is daarmee groter dan bij casestudies. De begripsvaliditeit van de concepten die in deze studie kwantitatief worden onderzocht is via exploratieve factoranalyse beter vast te stellen. Ook is de interne consistentie van de gemeten constructen met betrouwbaarheidsanalyse goed te beoordelen.

In het HBO zijn drie ontwikkelingen gaande die effect hebben op de werkdruk. Er zijn in de afgelopen jaren verschillende afspraken gemaakt tussen de werkgevers (Hogeschole, minister van OC&W) en het HBO-veld over de verdere professionalisering van docenten en daarmee het onderwijs zelf; er moet immers aan steeds hogere verwachtingen voldaan worden. Aanwijzingen hiervoor zijn te vinden in bijvoorbeeld het rapport Kwaliteit als Opdracht (HBO-Raad, 2009), het Hoofdlijnenakkoord tussen het Ministerie van Onderwijs Cultuur Wetenschap en de HBO-raad ("Hoofdlijnenakkoord", 2011), en de Collectieve Arbeidsovereenkomst HBO 2012-2013 ("CAO HBO", 2013). De kwaliteit van het onderwijs moet omhoog, het studiesucces van studenten moet hoger, in 2014 zou minimaal 70% van de docenten een masteropleiding moeten hebben en het minimale aantal contacturen moet 12 uur per week zijn in de eerste twee studie jaren. Bovendien moeten de professionalisering en verhoging van de kwaliteit van het onderwijs

met minder geld, omdat de financiering van het onderwijs in Nederland onder druk staat (Universiteit Utrecht, z.j.). Hbo-scholen en hun docenten moeten dus meer doen met minder middelen. Hierdoor neemt de werkdruk en de gevolgen ervan toe. Daarmee neemt ook het risico op uitval en druk op de kwaliteit van het onderwijs toe. Kennis over de invloed van kenmerken van het werk op de ervaren werkdruk maakt interventies ter voorkoming van werkdruk en daarmee samenhangende negatieve gevolgen mogelijk. Daarom is het van belang dat er onderzoek wordt gedaan naar werkdruk die HBO-docenten in Nederland ervaren.

De aard van het werk maakt dat psychisch disfunctioneren, Burn-Outklachten en andere psychosomatische klachten onder docenten veel voorkomen (De Jonge & Kompier, 1997, p. 236). Dit wordt ondersteund door onderzoek dat aantoont dat Burn-out meer voorkomt bij mensen die melding maken van een hoge werkdruk (Hupkens, 2005). In een artikel van Boonstra op Intermediair.nl (2012) staat dat uit cijfers van TNO blijkt dat Burn-Outklachten in het onderwijs meer voorkomen dan in andere beroepsgroepen. In een analyse van RTL Nieuws (2012) van later die maand wordt gesteld dat in het voortgezet onderwijs zo'n 25% van docenten te kampen heeft met Burn-Outklachten. Bij Burn-Outklachten is er een risico op uitval en langdurig ziekteverzuim. Ziekteverzuim is duur: op basis van cijfers over de totale loon- som in Nederland in 2010 becijfert TNO dat de totale kosten van ziekteverzuim in Nederland in 2010 zo'n € 12,6 miljard was (Rijksoverheid, 2012, p. 2). Aangezien verondersteld wordt dat werkdruk nauw verband houdt met burn-out en verzuim is het van belang om bij de oorzaken te beginnen en werkdruk te onderzoeken. Hierdoor kunnen de mogelijke oorzaken van de werkdruk geïdentificeerd worden. Als de oorzaken duidelijk zijn, kunnen interventies ter vermindering van de werkdruk gedaan worden en kan een bijdrage geleverd worden aan de vermindering van de nadelige financiële, organisatorische en persoonlijke gevolgen van werkdruk.

2. Werkdruk, intensificatie en werkkenmerken

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de begrippen die in de onderzoeksvraag genoemd zijn. Ten eerste komt werkdruk aan de orde. De intensificatiethese van Apple en gerelateerd onderzoek wordt daarna besproken. Ten slotte ontleen we de werkkenmerken aan de theorieën over werkdruk en stress. Theorieën gebaseerd op het Job Demand Control-model (verder JDC-model) van Karasek (1979) komen aan de orde. In de loop der jaren zijn er onderzoekers geweest die toevoegingen op Karaseks model hebben gedaan. Zo is het aspect van (sociale) ondersteuning ('(social) support') aan het model toegevoegd (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990). Zo ontstond het JDC(S)-model. Deze sociale ondersteuning is in dit onderzoek als werkkenmerk aangemerkt. Ook komt de theorie van Warr (1987) over "vitamines" aan de orde. Hij onderscheidt in die theorie verschillende werkkenmerken die mensen energie geven hun werk te doen. Een aantal van de werkkenmerken van Warr komt overeen met werkkenmerken die in de modellen over sociale ondersteuning zijn gevonden. De hypothesen krijgen vorm door de koppeling van de theorie over werkdruk, de intensificatiethese, en de onderscheiden werkkenmerken.

2.2 Werkdruk

In dit gedeelte wordt ingegaan op werkdruk en de werkkenmerken die aan de theorieën over werkdruk zijn ontleend. Omdat werkdruk op verschillende manieren wordt gebruikt en geïnterpreteerd (Bamps (2004, p. 9), is het noodzakelijk vast te stellen wat in het kader van dit onderzoek onder werkdruk wordt verstaan. Jetten, Braster en Pat (1999) onderscheiden objectieve, subjectieve, kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk. Objectieve werkdruk is direct meetbaar en voor iedereen in dezelfde baan hetzelfde. Het is dus een kenmerk van het werk zelf. Binnen het onderwijs kun je bijvoorbeeld denken aan het aantal contacturen met leerlingen dat voor docenten met eenzelfde omvang van baan hetzelfde is. Echter, ervaart niet iedereen bij exact hetzelfde werk, dezelfde werkdruk. Omdat individuele docenten in dit onderzoek bevestigd worden, zeggen de antwoorden iets over de ervaren werkdruk. De vier componenten waar werkdruk uit bestaat, zijn: taakeisen, verantwoordelijkheid, regelproblemen en mentale belasting (Jetten et al., 1999, p. 24). Taakeisen zijn de exponenten van de kwantitatieve werkdruk: werken onder tijdsdruk en het werken in hoog tempo. Kwalitatieve werkdruk bestaat uit verantwoordelijkheid, regelproblemen en mentale inspanning (Jetten et al., 1999). Binnen het onderwijs zie je kwantitatieve werkdruk bij niet-lesgebonden werkzaamheden, terwijl kwalitatieve werkdruk voorkomt bij lesgevend taken (Van den Heiligenberg, 2012, p.5). In dit onderzoek komen zijn zowel kwantitatieve, als kwalitatieve werkdruk in de enquête bevestigd.

Oerlemans (2013, p.4) stelt, zoals eerder al benoemd, dat werkdruk een disbalans is tussen de werkbelasting en de belastbaarheid, die voorkomt als de wat je allemaal moet doen en de tijd die daarvoor staat, het draagvermogen overstijgt. Mensen ervaren dus werkdruk wanneer ze teveel moeten doen in te korte tijd. Dit sluit aan bij wat Karasek (1979) de taakeisen noemt. Bovendien is er nog het aspect van draagvermogen. Draagvermogen is het vermogen om met de druk, die door de hoeveelheid werk en het tekort aan tijd ontstaat, om te gaan. In de theorie van Karasek zijn dat de regelmogelijkheden die iemand heeft om verstoringen in zijn werk te verhelpen. Op die manier kan een docent het werk indelen als hij zelf wil.

Dit onderdeel van het model van Karasek hangt samen met autonomie; een van de werkkenmerken die later aan bod komen.

2.3 Intensificatie

Het idee van intensificatie werd voor het eerst door Larson gebruikt. In *Proletarianization and Educated Labor* (Larson, 1980) gebruikt zij de term wanneer zij omschrijft dat hoogopgeleide werkers steeds minder tijd hebben om hun taken te doen. Larson onderzocht of uitbuiting, en splitsing van conceptie en uitvoering van het werk, waar de handwerkers in fabrieken tijdens de industriële revolutie mee te maken kregen, ook zou kunnen gelden voor de hoogopgeleide werkers in haar tijd. Larson (1980, p. 132) noemt in haar artikel de discussie over de klassenpositie van de “white-collar strata” en de “new working class” en onderzoekt de parallellen met de working class die Marx tijdens de industriële revolutie identificeerde. Volgens Larson zorgen centralisatie van beslissingsbevoegdheid en het toenemende belang van de administratieve organisatie ervoor dat er minder autonomie is op de werkvloer (Ibid. p. 162). Zij ziet een tendens van specialisatie waardoor de breedte van het takenpakket afneemt en de afhankelijkheid van de bureaucratie toeneemt (Ibid. p. 163). De veranderingen in het werk die Larson in de loop van de tijd bij de hoogopgeleide professionals heeft gevonden, ziet Apple ook bij docenten (Apple, 2004, p. 189). Het volgende gedeelte gaat dieper in op de ontwikkelingen in het onderwijs die leiden tot intensificatie en de relatie van die ontwikkelingen met werkdruk.

2.4 Werkdruk in het onderwijs

Apple heeft zijn intensificatiethese, die in dit onderzoek wordt gebruikt voor het verklaren van de ervaren werkdruk, in 1986 opgesteld. Hij omschrijft intensificatie en de gevolgen ervan - vrij naar Larson (1980, p. 166) - als volgt: “*intensification represents one of the most tangible ways in which the work privileges of educational workers are eroded*” (2004, p. 188). Apple stelt in zijn onderzoek vast dat mensen die in het onderwijs werken steeds minder te zeggen hebben over hun werk en altijd te veel werk te doen hebben. Een van de gevolgen van intensificatie die Apple noemt, is dat er voor veel dingen geen tijd meer is; soms zelfs niet om tussen lessen door naar het toilet te gaan (2004, p. 188). Ook ziet Apple een trend van “deskilling”: het mechanisme waarbij docenten meer afhankelijk raken van zogenaamde “experts” (2004, p. 189), zich minder met hun eigenlijke beroep bezighouden en meer repetitieve, administratieve handelingen moeten doen. Ballet et al. (2006, p. 210) beschrijven een negatief gevolg hiervan treffend: “*Diversification of expertise makes teachers become more dependent on external specialists, creating doubts about one's own competence.*”

Uit de intensificatiethese en onderzoek dat daarop heeft voortgeborduurd, zijn vier factoren te destilleren die als oorzaak van intensificatie aangemerkt kunnen worden: new public management (verder: NPM), bureaucrativering, externe factoren en hoge verwachtingen van de omgeving. NPM houdt marktwerking in en bedrijfsmatige manier van kijken naar publieke dienstverlening in. Ballet et al. (2006, p. 210) omschrijven de invloed van de zakelijke manier van kijken naar onderwijs als oorzaak van werkdruk door intensificatie; er ontstaat “*A chronic and persistent sense of work overload*”. Volgens Apple & Jungck is een gevolg van de zakelijke manier van kijken: “*more and more has to be done; less and less time is available to do it*” (1990, p. 234). Hieruit blijkt duidelijk hoe intensificatie kan leiden tot een

hogere werkdruk.

Het tweede aspect dat nauw samenhangt met de zakelijker manier van kijken naar het onderwijs is bureaucrativering: De steeds grotere nadruk op standaardisatie, meten van output en het administratieve randzaken. Apple en Jungck (1990) schrijven hierover:

Rather than moving in the direction of increased autonomy, the daily lives of teachers in classrooms in many nations are becoming ever more controlled, ever more subject to administrative logic that seeks to tighten the reins on the processes of teaching and curriculum. (p.228)

Door de bureaucrativering is er meer controle en de wijze van doceren en de lesmethoden wordt voorgeschreven. Hargreaves (1994) beschrijft intensificatie van het werk van docenten als “bureaucratisch gestuurde escalatie van druk, verwachtingen en controle op wat docenten doen en hoeveel ze op een schooldag zouden moeten doen” (p. 108). Bureaucrativering is een oorzaak van toenemende administratieve druk. Dat veroorzaakt weer een toename in de hoeveelheid werk, en dus de werkdruk van docenten.

Onder externe factoren worden wat Apple de politieke en economische context noemt verstaan. De school en docenten hebben zelf weinig tot geen invloed op deze omstandigheden. Hierbij kun je denken aan nieuwe wet- en regelgeving vanuit de overheid, bezuinigingen, of de financieringsstructuur die in de jaren 90 van de vorige eeuw is doorgevoerd. Zeker in deze economisch moeilijke tijd waarin er steeds meer bezuinigd lijkt te worden, is de druk voor scholen om hetzelfde resultaat te behalen met minder middelen hoog. Klassen worden groter en de eisen aan docenten nemen onder invloed van die externe ontwikkelingen steeds verder toe en zo is er sprake van intensificatie van het werk die een hogere werkdruk met zich meebrengt.

Hoge verwachtingen van de omgeving behelst het fenomeen dat de druk op scholen en docenten wordt verhoogd, door de verwachtingen van de samenleving. Eerder werd al benoemd dat de kwaliteit van het onderwijs omhoog moet. Dat zorgt voor extra druk op docenten om zich te ontwikkelen. De inmenging van de politiek, de samenleving en via medezeggenschap door ouders en studenten, maakt de druk om aan de verwachtingen te voldoen hoger. Dat heeft invloed op de intensificatie die docenten ervaren en zorgt voor meer ervaren werkdruk.

Het geheel aan mechanismen dat ervoor zorgt, dat docenten steeds meer te moeten doen - dat hun werk intensiever wordt – noemen we intensificatie. Het feit dat docenten steeds meer moeten doen, leidt tot een toename van werkdruk. Daarom luidt hypothese 1 dat intensificatie een positief verband heeft met werkdruk; meer intensificatie leidt tot een hogere werkdruk.

2.5 Werkkenmerken

Hieronder bespreken we de werkkenmerken die aan de hand van theorieën Jetten et al. (1999), het Vitaminemodel van Warr (1987) en het JDC(S)-model (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990) zijn geïdentificeerd. Aangezien er meer theorievorming is over stress die door het werk wordt veroorzaakt, dan over werkdruk komen theorieën die stress als resultante van ervaren werkdruk beschouwen aan de orde. De werkkenmerken zullen worden gekoppeld aan de intensificatiethese van Apple.

Hoewel Karasek werkstress als afhankelijke variabele gebruikte, zijn zijn theorieën door latere onderzoekers gebruikt in onderzoek naar werkdruk (Jetten & Pat, 1999; Jetten et al., 1999; Bamps, 2004; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009). Bovendien gebruikt Karasek zelf ook vragen bij de metingen in zijn onderzoek waarvan hij stelt dat ze de druk van het werk meten (1979, p. 291). De eisen ("demands") waar Karasek het over heeft, komen ook overeen met de taakeisen in de theorie over werkdruk van Jetten et al. (1999) die in dit onderzoek uitgangspunt is voor wat betreft de ervaren werkdruk. Job Control waar Karasek het over heeft, komt overeen met de mogelijkheden om te gaan met regelproblemen, die in de theorie over werkdruk worden benoemd. Johnson en Hall (1988), en Karasek en Theorell (1990) hebben onderzoek gedaan naar sociale ondersteuning en het JDC-model van Karasek uitgebreid met 'sociale ondersteuning'. Het model dat zij daarmee ontwikkeld hebben is het JDC(S)-model. Karasek en Theorell (1990) definiëren sociale ondersteuning als "overall levels of helpful social interactions available on the job from coworkers and supervisors" (p. 69). Met deze nuancering van de het eerdere model van Karasek introduceren zij de onderlinge relaties tussen mensen in de theorie over werkstress. Deze relaties zijn van invloed op de (mate van) werkstress die als gevolg van disbalans tussen de taakeisen en regelmogelijkheden wordt ervaren. Kirmeyer en Dougherty (1988) veronderstellen dat "ondersteunende relaties werknemers zouden kunnen helpen om te gaan met een hoge werkload" (p. 127). Deze relaties tussen docenten onderling en de relatie met de leiding worden in dit onderzoek aangemerkt als werkkenmerken. Daarom onderzoeken we de relatie tussen intensificatie en deze werkkenmerken, en tussen de werkkenmerken en werkdruk.

De Jonge en Schaufeli (1998) bespreken het Vitaminemodel van Warr uit 1987. In zijn onderzoek identificeerde Warr bepaalde kenmerken van het werk die, naar analogie van de invloed van vitamines op de lichamelijke gezondheid, effect hebben op het mentale welzijn van werkenden. In eerste instantie heeft het innemen van alle vitamines gezondheidsvoordelen. Als er echter een overschot van bepaalde vitamines in het lichaam aanwezig is, kan dat juist negatieve gevolgen hebben. Zo zijn er ook kenmerken van het werk die bij een overschot een negatief effect hebben op het welzijn van mensen. Hij noemt deze kenmerken de AD-kenmerken, omdat vitamines A en D bij een te hoge inname een negatief effect op de gezondheid hebben. De kenmerken die Warr op deze manier typeert zijn: autonomie in het werk, taakeisen, sociale steun, gebruik van vaardigheden, verscheidenheid aan in te zetten vaardigheden en terugkoppeling op het werk. De andere kenmerken die Warr benoemt, zijn de CE-kenmerken. Vitamine C en E hebben bij een overschot een positief, noch negatief effect op de gezondheid. De kenmerken van het werk die Warr deze eigenschap toedicht zijn: salaris, veiligheid en de zin van het werk. De kenmerken van het werk die Warr onderscheidt, zijn dus in deze twee categorieën in te delen (De Jonge en Schaufeli, 1998, pp. 388-389). Met name de AD-kenmerken autonomie en sociale ondersteuning uit de theorie van Warr komen overeen met de werkkenmerken die uit het JDC(S)-model naar voren kwamen. Hieronder worden de geïdentificeerde werkkenmerken verder besproken.

2.5.1 Autonomie

Autonomie van docenten is een van de pijlers onder het professionalisme van docenten. Op het moment dat ze voor veel van hun werkzaamheden afhankelijk zijn van anderen, betekent dat een uitholling van het werk. Apple (2004) stelt in zijn onderzoek vast, dat het voorkomt dat docenten geen tijd hebben om tussen lessen door naar het toilet kunnen. Dit is een voorbeeld van het gebrek aan zeggenschap over het werk dat docenten ervaren. Voorgescreven en gestandaardiseerde lesmethodes en de administratieve druk, die NPM met zich meebrengt, zorgen voor het gevoel bij docenten, dat ze dingen moeten doen en

in mindere mate zelf mogen bepalen hoe en wanneer ze de dingen doen. De professionele ruimte en de autonomie van docenten nemen daardoor af. In de literatuur wordt in dit licht gesproken over de-professionalisering (Ballet et al., 2006, p. 211; Milner, 2013, p. 5). De tweede hypothese is dat verondersteld wordt, dat intensificatie een negatieve invloed heeft op de autonomie van docenten. De derde hypothese is dat docenten die minder autonomie hebben in hun werk, meer werkdruk ervaren. Wanneer je namelijk zelf kunt bepalen hoe je het werk inricht, kun je bij het intensiever worden van het werk, zelf keuzes maken in hoe je daarmee om gaat. Daarom licht het ook in de lijn der verwachtingen dat het verband tussen intensificatie en werkdruk via autonomie loopt; dat is de vierde hypothese.

2.5.2 Relatie met de leidinggevende

Karasek en Theorell (1990) noemen de ondersteuning van de leidinggevende de belangrijkste factor bij het gevoel van voldoening op het werk en psychologische spanning (p. 69). Onder invloed van intensificatie kan de relatie met de leiding onder druk komen te staan. Docenten kunnen het gevoel krijgen, dat ze steeds meer gecontroleerd worden en kunnen de leidinggevende daar verantwoordelijk voor houden. De leidinggevende is immers het verlengstuk van het management, of het bestuur (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002, p. 566). Zij zijn de partijen die de bedrijfsmatige manier van organiseren doorvoeren op scholen en docenten ervaren dat niet altijd als positief. Daarom veronderstellen we in hypothese: intensificatie heeft een negatief verband met de relatie met de leidinggevende. Op het moment dat iemand zich daarentegen gewaardeerd voelt en in een prettige sfeer zijn, of haar werk kan doen, ervaart iemand minder werkdruk. Om het effect van de relatie met de leiding vast te stellen, onderzoeken we die relatie. De volgende hypothese, dat de relatie met de leiding een negatief verband heeft met de ervaren werkdruk, is hypothese 6. Hypothese 7 is dat het verband tussen intensificatie en werkdruk via de relatie met de leidinggevende verloopt. Wanneer er een goede relatie met de leidinggevende is, kan dat bijdragen aan het op een positieve manier omgaan met het intensiever worden van het werk.

2.5.3 Relatie met collega's

Een goede relatie met collega's zorgt ervoor dat je het gevoel hebt dat je van ze op aan kunt; dat je er niet alleen voor staat. Deze relationele component heeft invloed op de mentale belasting (Ballet et al., 2006, p. 216). Als je steun hebt aan collega's is de belastbaarheid groter en ervaar je minder werkdruk. Dit sluit aan op het JDC(S)-model dat eerder in het kader van werkdruk aan de orde is geweest. Zoals we bij Ballet et al. (2006, p. 216) lezen, hebben veel docenten last van "demotivatie, stress, onzekerheid, twijfel of teleurstelling". De ondersteuning van collega's is van invloed op het gevoel van werkdruk. De onderlinge relaties tussen docenten kan ook onder druk komen te staan door intensificatie. Als je minder tijd hebt om tussen de lessen door, of na werktijd met collega's te praten, is niet positief voor de onderlinge relatie (Ballet & Kelchtermans, 2008, p. 33). Als er steeds meer gedaan moet worden met minder geld en middelen, kunnen eventueel ook onderling spanningen ontstaan. Er kan zich bijvoorbeeld een situatie voordoen waarbij er collega's worden ontslagen, omdat er meer met minder gedaan moet worden. De werkdruk neemt in dat geval onder invloed van intensificatie toe. Ook kunnen collega's elkaar als concurrenten gaan zien en zo kan er zelfs een vijandige sfeer ontstaan, die een negatieve indicator van de relatie met collega's is (Karasek & Theorell, 1990, p. 71). Op deze manieren kan intensificatie een negatief effect hebben op de relatie met collega's. Ballet en Kelchtermans stellen dat iedere docent de gevolgen van intensificatie op een andere manier beleeft (2006, p. 216). Hypothese 8 is dan ook dat intensificatie een

negatief verband heeft met de relatie met collega's. Ballet et al. (2006, p. 216) hebben het over "cope with [changes] proactively through interpretation and negotiation". Docenten hebben het met elkaar over de veranderingen en geven betekenis aan de gebeurtenissen. Ik veronderstel daarom, dat de relatie met collega's een negatief verband heeft met ervaren werkdruk; dat is Hypothese 9. Bovendien is de verwachting dat het verband tussen intensificatie de ervaren werkdruk via de relatie met collega's verloopt; de tiende en laatste hypothese. Door steun van collega's en het praten over het intensiever worden van het werk, is het voor mensen gemakkelijker om dit soort zaken in perspectief te zien. Daardoor kan de ervaren werkdruk minder worden.

2.6 Conclusie

Dit hoofdstuk begon met de inleiding op de verschillende theorieën die samen met het elkaar het kader vormen voor het onderhavige onderzoek. De relaties tussen de verschillende aspecten zijn gelegd en er is een aantal hypothesen geformuleerd op basis van de theoretische inzichten. In het volgende gedeelte komen de onderzoeksopzet en de onderzoeksmethoden aan de orde.

3. Data en methoden

3.1 Inleiding

Omdat dit onderzoek over werkdruk in het HBO-onderwijs in Nederland gaat, heb ik de dataverzameling gedaan op de Hogeschool van Amsterdam (verder HvA) bij het Domein Gezondheid. Er zijn 38 door de overheid bekostigde hogescholen in Nederland en er werken ongeveer 30.000 mensen als docent bij een hogeschool in Nederland (60% van het totaal aantal medewerkers op hogescholen). In principe komt iedere docent op een hogeschool in Nederland in aanmerking als respondent.

3.2 Dataverzameling

3.2.1 Toegang tot het werkveld

De toegang tot het werkveld heb ik verkregen door hogescholen aan te schrijven en door mij te wenden tot de vereniging van hogescholen. De hogescholen heb ik gevraagd of zij mij verder kunnen helpen met toegang tot de onderzoekspopulatie. Ook heb ik contact gehad met Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen. In dat fonds houden de cao-partijen zich onder ander bezig met professionalisering en alles wat met veilig, gezond en vitaal werken in het HBO te maken heeft. Via LinkedIn heb ik contact gelegd met een aantal HR-adviseurs en hoofden HRM van verschillende hogescholen. De HvA heeft positief gereageerd; het Domein Gezondheid heeft deelgenomen aan het onderzoek. Het Domein Gezondheid bestaat uit de opleidingen, Ergotherapie, Fysiotherapie, Oefentherapie, Verpleegkunde en Sociaal Psychiatrische Verpleegkunde. Alle docenten van die opleidingen hebben een uitnodiging gehad om mee te doen aan het onderzoek; dat waren er respectievelijk 25, 70, 21, 48 en 4. Er is geen onderscheid gemaakt tussen verschillende opleidingen, omdat het aantal respondenten per opleiding niet groot is.

3.2.2 Dataverzameling

Ik heb het kwantitatieve onderzoek in de vorm van een web-survey afgenomen. Bij Braster (2000, p.22) vinden we een aantal redenen dat deze manier van dataverzameling goed aansluit bij dit onderzoek. Het aantal onderzoekseenheden was in potentie 168, er werd slechts op een moment gemeten en er zou kwantitatieve analyse van de variabelen plaatsvinden. Bovendien is het invullen van een web-survey laagdrempeliger dan bijvoorbeeld het invullen van een papieren enquête of het laten afnemen van een (diepte-)interview. Daarom was deze methode van dataverzameling zeer geschikt om een hoge respons te halen. De gestandaardiseerde uitkomsten uit de ingevulde enquêtes maakten het mogelijk om de benodigde analyses te doen.

3.2.3 Vragenlijst

De vragenlijst is grotendeels samengesteld op basis van twee bekende en veelgebruikte enquêtes over werk, werkdruk, werkkenmerken en mogelijke achtergronden van werkdruk: de Nova-Weba en de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Vgl. Jetten et al. 1999). De NOVA-Weba is een

door TNO ontwikkelde, gevalideerde vragenlijst (Dhondt & Houtman, 1996) en is afgeleid van de Weba-Methodiek (Welzijn bij Arbeid). De VBBA is ontwikkeld door Veldhoven en Meijman (1994). De Nova-Weba maakt gebruik van een gestructureerd interview en de vragen die daaraan zijn ontleend, zijn omgezet in stellingen met een 4-puntsschaal met de antwoordcategorieën *volledig oneens*, *enigszins oneens*, *enigszins eens* en *volledig eens*. De vragen van de VBBA worden tegenwoordig al in de vorm van stellingen met dezelfde antwoordcategorieën gesteld. De volledige vragenlijst is in bijlage III opgenomen.

3.2.4 Respondenten en demografie

De respondenten in het onderzoek zijn allemaal docent bij het Domein Gezondheid van de HvA. Een van de factoren die van invloed zijn op de respons, is of het belang van het onderzoek duidelijk bij aan de verantwoordelijken met wie ik bij de scholen in contact sta. Als er vanuit de organisatie en ook door docenten waarde wordt gehecht aan het onderwerp van de vragenlijst, in dit geval werkdruk en de mogelijke oorzaken, dan zal dat voordelig werken voor de respons. Aangezien uit de medewerkerstevredenheidsmonitor (verder: MTM) van de HvA bleek dat werkdruk aan de orde was bij het Domein Gezondheid, wilde de organisatie nader onderzoek naar werkdruk en de mogelijke oorzaken laten verrichten; te meer daar er in de MTM alleen maar gevraagd was óf men last had van werkdruk. Verdere analyse van de mogelijke achtergronden, of oorzaken van de werkdruk zijn daarbij niet aan bod geweest.

De verdeling man-vrouw vergeleken met de totale HvA en alle hogescholen in Nederland is in Tabel 3.1 hieronder weergegeven. De gemiddelde leeftijd van de 96 respondenten die hun leeftijd hebben opgegeven is 44,8 jaar. Dat is slecht iets lager dan het gemiddelde van de HvA: 45,7 jaar. Ten opzichte van het landelijk gemiddelde van 47,5 jaar ligt het gemiddelde onder de respondenten bijna drie jaar lager.

Tabel 3.1

Verdeling man-vrouw			
	Domein Gezondheid	HvA (2012)	Hogescholen in Nederland (2012)
Man	33	50	52
Vrouw	67	50	48

3.2.5 Response

De vragenlijst is onder alle docenten van het domein Gezondheid van de HvA uitgezet. De link naar de vragenlijst is met een begeleidende schrijven door de Senior HR-adviseur van desbetreffend domein naar de docenten gemaild. Om de response te verhogen is er vier weken na de eerste e-mail aan de docenten een herhaalde oproep geweest. Alle 168 op dat moment bij het Domein Gezondheid werkzame docenten zijn in februari 2014 uitgenodigd om deel te nemen en 98 van hen hebben de vragenlijst ingevuld; dit correspondeert met een response van 58 %. Er zijn tussen opleidingen opvallende verschillen in response;

Ergotherapie en Sociaal Psychiatrische Verpleegkunde scoorden met 72, respectievelijk 75% opmerkelijk hoger dan de andere opleidingen. Een reden hiervan kan zijn dat desbetreffende opleidingen erg klein zijn en er in vergelijking met de grotere opleidingen meer sociale controle op het invullen van de enquête was.

3.3 Operationalisering

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, is een aantal schalen geoperationaliseerd.

Eerst is de schaal voor de afhankelijke variabele geoperationaliseerd: werkdruk. Vervolgens de onafhankelijke variabele: intensificatie. Als laatste worden de schalen van de mediërende variabele behandeld.

3.3.1 Werkdruk

“Werkdruk” is een samengestelde schaal die bestaat uit de vier schalen die corresponderen met de componenten van werkdruk die Jetten et al. (1999, p.26) hebben onderscheiden: “taakeisen”, “verantwoordelijkheid”, “regelproblemen” en “geestelijke inspanning”. Vanuit de literatuur is bekend dat hoge taakeisen, veel verantwoordelijkheid, veel regelproblemen en hoge geestelijke inspanning allemaal werkdruk kunnen opleveren. In de literatuur omtrent taakeisen en hulpbronnen (Karasek & Theorell, 1990) worden deze vier sub-schalen dan ook geacht te horen bij het concept “werkdruk”. In dit onderzoek is werkdruk daarom gemeten door het gemiddelde van de alle items op de sub-schalen “taakeisen”, “verantwoordelijkheid”, “regelproblemen” en “geestelijke inspanning” te berekenen.

Ieder van de vier sub-schalen is via 6 items gemeten. De gemiddelde score van alle items die voor de schaal “werkdruk” zijn bevraagd is 2.02, zoals in Tabel 3.2 te lezen valt. Een voorbeeld van de stellingen waarmee deze samenstellende schalen zijn gemeten, zijn voor “taakeisen”: “Ik moet erg snel werken.” De sub-schaal “regelproblemen” is gemeten via zes items waaronder: “Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk.” Een item van de sub-schaal “verantwoordelijkheid” is bijvoorbeeld: “Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben.” Om de “geestelijke inspanning” bij de respondenten te meten is bijvoorbeeld de volgende stelling voorgelegd: “Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken.” De antwoordcategorieën bij items van deze schalen waren: *volledig oneens*, *enigszins oneens*, *enigszins eens* en *volledig eens*. De Cronbach's alpha van de schaal werkdruk is .875. Deze score is hieronder in Tabel 3.2 opgenomen. De schaal werkdruk heeft dus een hoge interne consistentie. De sub-schalen hebben een Cronbach's alpha van .799 (taakeisen), .726 (regelproblemen), .744 (verantwoordelijkheid) en .838 (geestelijke inspanning). De scores van de samenstellende schalen zijn opgenomen in de beschrijvende tabellen in bijlage I.

3.3.2 Intensificatie

“Intensificatie” is een schaal die bestaat uit vier sub-schalen: “NPM”, “bureaucratisering”, “externe factoren” en “hoge verwachtingen”. Deze sub-schalen zijn met vijf items per schaal gemeten. Het gemiddelde van de scores op alle items van de schaal “intensificatie”, hieronder opgenomen in Tabel 3.2, is 2.24. Een voorbeeld van de stellingen waarmee deze sub-schalen zijn gemeten zijn voor “NPM”: “Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger.” Bij “Bureaucratisering” is bijvoorbeeld de stelling laten beoordelen: “Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs.” De sub-schaal “Hoge Verwachtingen” is gemeten via een vijftal stellingen waaronder: “Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen.” Om de “Externe factoren” bij de respondenten te meten is

bijvoorbeeld de volgende stelling voorgelegd: "Onderwijs geven is lastiger geworden door de verruwing van omgangsvormen." De antwoordcategorieën bij items van deze schalen waren: *volledig oneens*, *enigszins oneens*, *enigszins eens* en *volledig eens*. De Cronbach's alpha van de schaal "Intensificatie" is, zoals in Tabel 3.2 is opgenomen, .840. Wederom duidt dit op een hoge betrouwbaarheid van de schaal. Van de sub-schalen is de Cronbach's alpha .739 voor NPM, .743 voor Bureaucratisering, .756 voor Hoge Verwachtingen en .590 voor Externe Ontwikkelingen. Alleen de subschaal voor Externe factoren valt uit de toon. Deze laatste scores zijn opgenomen in de descriptieve tabellen in bijlage I.

3.3.3 Werkkenmerken

Er zijn drie schalen die in dit onderzoek de werkkenmerken representeren. Alle drie deze schalen zijn afzonderlijk gemeten. De schaal "Autonomie" heeft een gemiddelde score van 2.31 en deze schaal is aan de hand van negen stellingen onderzocht. "Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe." is een voorbeeld van de stellingen die bij deze schaal zijn voorgelegd. De schaal "relatie met leidinggevende" heeft een gemiddelde score opgeleverd van 1.94. Deze schaal is gemeten door zes stellingen voor te leggen. Een voorbeeld van deze stellingen is: "Ik kan op mijn direct leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg." Om de schaal "Relatie met collega's" te onderzoeken zijn ook zes stellingen aan de respondenten voorgelegd. De gemiddelde score was 1.56. Een van die stellingen luidde: "Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg." De antwoordmogelijkheden waren *volledig oneens*, *enigszins oneens*, *enigszins eens* en *volledig eens*. De Cronbach's alpha van de schaal "Relatie met leidinggevende" is .916, die van "Relatie met Collega's" is .772 en die van "Autonomie" is .884. Alle drie schalen zijn daarmee intern consistent. De gemiddelde scores en de Cronbach's alpha van de werkkenmerken zijn hieronder in Tabel 3.2

3.4 Methoden

Om te komen tot de gemiddelde scores op de verschillende schalen is een filter toegepast op de dataset. De filter houdt in dat alleen respondenten die op alle items gescoord hebben, worden meegenomen in het berekenen van de gemiddelde scores per schaal. Per schaal hebben respondenten een score toegekend gekregen, wanneer ze minimaal de helft van de bij desbetreffende schaal horende items gescoord hebben. Het totaal aantal volledig ingevulde survey's was 98, maar omdat er 2 respondenten op een of meer variabelen geen score hadden, is zijn de analyses gedaan met data van 96 respondenten ($n=96$). Een aantal items is omgekeerd gescoord, omdat ze in vergelijking met de andere items van desbetreffende schaal gespiegelde waarderingen hadden (vgl. Kirmeyer & Dougherty, 1988, p. 130; Wells, 1982, p. 87). Bij de items over de relatie met collega's bijvoorbeeld, waren twee items negatief geformuleerd ten opzichte van de andere items.

3.5 Schaalscores

De gemiddelde scores, onderlinge correlaties, minimale waarde, maximale waarde en Cronbach's alpha (tussen haakjes) van alle gebruikte schalen zijn hieronder in Tabel 3.2 opgenomen. De gemiddelde waarden van de schalen geven de mate waarin de respondenten het betreffende concept hebben gerapporteerd. Een hogere score op werkdruk, houdt meer ervaren werkdruk in. Ook wat betreft intensificatie

geldt dat een hogere score, meer intensificatie betekent. Voor autonomie geldt hetzelfde. Bij de relatieschalen staat een hogere score voor een betere relatie. Zoals hiervoor al benoemd, zijn de Cronbach's alpha scores voor alle schalen dusdanig hoog, dat er gesproken kan worden van intern consistente schalen.

Tabel 3.2

Gemiddelde, Standaarddeviatie, Minimale en Maximale score, (Cronbach's alpha) en Pearson Correlatie (n = 96)

Schaal	M	SD	Min	Max	1	2	3	4	5
1. Werkdruk	2.02	.38	1.13	2.96	(.875)	.350**	-.277**	-.142	-.246**
2. Intensificatie	2.24	.41	1.11	3.05		(.840)	-.392**	-.251**	-.363**
3. Autonomie	2.31	.57	1.00	3.78			(.884)	.475**	.263**
4. Relatie met de leiding	1.94	.69	1.00	4.00				(.916)	.404**
5. Relatie met college's	1.56	.45	1.00	3.00					(.772)

Noot: Significantieniveau **p<0.01.

4. Resultaten

4.1 Inleiding

Alle (sub-)schaal zijn berekend op basis van gemiddelden. Respondenten dienden minimaal de helft van de bij desbetreffende schaal horende items beantwoord te hebben om een waarde op de schaal te krijgen. Om te uiteindelijk uitspraken te kunnen doen over de veronderstelde verbanden, moet een aantal analyses worden uitgevoerd. Voor de analyse van mediatie en de mate waarin mediatie aan de orde is, is de SPSS-macro MEDIATE (Hayes, z.j.) gebruikt. De uitkomst van deze macro bevatten ook lineaire regressie-analyses van de relaties tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabele, van de relaties tussen de onafhankelijke en mediërende variabelen. Omdat de lineaire regressie van de mediërende variabele werkkenmerken als voorspeller van de afhankelijke variabele werkdruk niet door de macro MEDIATE worden gegenereerd, zijn die analyses apart uitgevoerd en in Tabel 4.1 weergegeven. De demografische factoren leeftijd en geslacht zijn bij de bivariate regressie-analyses als controlevariabelen meegenomen en in bijlage II opgenomen.

4.2 Regressie-analyses

Het verband tussen intensificatie en werkdruk is positief en significant met $B = .326$ en $p = .000$. Dit betekent dat docenten die intensificatie ervaren over het algemeen meer werkdruk rapporteren. Dit verband is in Model 1 van Tabel 4.2 en in Figuur 1, 2 en 3 weergegeven.

4.2.1 Intensificatie-werkkenmerken

Het verband tussen intensificatie en autonomie is negatief en significant met $B = -.544$ en $p = .000$. Docenten die meer ervaren dat hun werk intensiever is, voelen minder autonomie in hun werk. Voor het verband tussen intensificatie en de relatie met de leidinggevende geldt ook dat dat negatief en significant is met $B = -.420$ en $p = .014$. Het derde verband – tussen intensificatie en het werkkenmerk relatie met collega's- is ook negatief en significant: $B = -.396$ en $p = .003$. Wat opvalt, is dat uit de regressiecoëfficiënten een negatief verband tussen intensificatie en alle werkkenmerken blijkt. Deze uitkomsten zijn in Model 2 van Tabel 4.2 onder “Direct: Z” opgenomen.

4.2.2 Werkkenmerken-werkdruk

Het verband tussen de werkkenmerken en werkdruk waarbij het werkkenmerk als voorspeller van de werkdruk is aangemerkt, is via regressieanalyses vastgesteld. Het verband tussen autonomie en werkdruk is negatief en significant met $B = -.186$ en $p = .006$. Docenten die meer autonomie in hun werk hebben ervaren dus minder werkdruk. Het verband tussen de relatie met leidinggevende is niet significant: $B = -.079$ en $p = .168$. Voor het verband tussen de relatie met collega's en werkdruk geldt weer dat het verband negatief en significant is: $B = -.211$ en $p = .015$. Een betere relatie met collega's geeft over het algemeen dus minder werkdruk. De richting van de verbanden tussen de werkkenmerken en werkdruk is, net als de verbanden tussen intensificatie en de werkkenmerken, negatief. Deze uitkomsten zijn hieronder in Tabel 4.1 opgenomen.

Tabel 4.1

Bivariate lineaire regressieanalyse ter voorspelling van werkdruk

	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE	Sig.	B	SE	Sig.	B	SE	Sig.
Afhankelijke variabele	2.451	.159		2.173	.117		2.349	.039	
Autonomie	-.186	.067	.006**						
Relatie met Leidinggevende				-.079	.057	.0168			
Relatie met Collega							-.211	.009	.015*

Noot: Significantieniveaus: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

4.3 Mediatie

4.3.1 Intensificatie-werkkenmerken-werkdruk

In Model 2 van Tabel 4.2 zijn de onafhankelijke variabelen die werkkenmerken meten opgenomen en met behulp van een mediatielanalyse is onderzocht of het verband tussen intensificatie en werkdruk gedeeltelijk of volledig verloopt via de werkkenmerken. In het eerste gedeelte van Model 2 "Direct: afhankelijke variabele" staan de verbanden tussen intensificatie en werkdruk, en tussen de werkkenmerken en werkdruk. In dit gedeelte van het model is er bij de verbanden rekening gehouden met het werkkenmerk als mediator.

Het verband tussen intensificatie en werkdruk is ook wanneer we de mediator autonomie introduceren positief en significant: $B = .266$ en $p = .007$. Ook wanneer we rekening houden met autonomie rapporteren docenten die meer intensificatie ervaren meer werkdruk. Wanneer we de relatie met leidinggevende als mediator introduceren, is het verband tussen intensificatie en werkdruk met $B = .313$ en $p = .001$ positief en significant. Bij een toename van intensificatie rapporteren docenten meer werkdruk. Voor het verband tussen intensificatie en werkdruk geldt, wanneer de mediator relatie met collega's wordt meegewogen, dat het positief en significant is: $B = .280$ en $p = .005$. Ook met de invloed van de mediator meegewogen rapporteren docenten met meer intensificatie een hogere werkdruk.

De grootte van de regressiecoëfficiënten van het verband tussen de werkkenmerken en werkdruk zijn, ten opzichte van de eerder uitgevoerde lineaire regressieanalyses, veranderd wanneer we deze relatie bekijken als onderdeel van de mediatielanalyse. Waar het verband tussen autonomie en werkdruk bij analyse via een bivariate regressieanalyse nog significant was, is die dat nu niet meer; het verband heeft $B = -.111$ en $p = .118$. Het verband tussen relatie met leidinggevende en werkdruk is ook als onderdeel van de mediatielanalyse niet significant met $B = -.032$ en $p = .565$. In het mediatielmodel is het verband tussen relatie met collega en werkdruk met $B = -.118$ en $p = .186$ niet meer significant. De werkdruk die door intensificatie ontstaat, heeft geen significant verband met werkdruk. Deze resultaten zijn in Tabel 4.2 en in de pad-analyses in Figuur 1, 2 en 3 opgenomen.

4.3.2 Pad-analyses en het indirecte effect

In de pad-analyses op basis van de uitkomsten van de macro MEDIATE van Hayes zijn de uitkomsten van de multivariate regressieanalyses voor de verbanden intensificatie-werkkenmerk-werkdruk opgenomen. De indirecte effecten geven het hoofdverband weer, wanneer de mediërende variabele in het model is meegenomen. Deze uitkomsten staan vermeld model 2 “Mediate” in Tabel 4.2 en zijn overgenomen in Figuur 1, 2 en 3. Het feit dat voor al deze indirecte effecten het Lower Level Confidence Interval en het Upper Level Confidence Interval de waarde 0 in zich heeft, zijn deze verbanden niet significant (Field, 2013, p. 416).

4.4 Controle leeftijd en geslacht

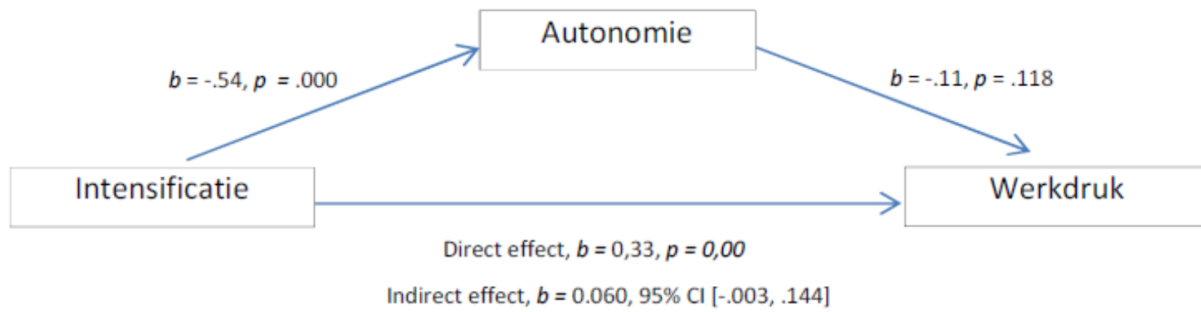
De Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers (2004, p. 154) stellen dat leeftijd en geslacht vaak gerelateerd zijn aan de uitkomsten in onderzoeken naar werkkenmerken en stress. Om te controleren of leeftijd en geslacht van invloed waren op de uitkomsten in dit onderzoek, zijn die variabelen in alle bivariate regressie-analyses als controlevariabele meegenomen. Leeftijd en geslacht zijn geen van beide significant wanneer de relaties tussen intensificatie en werkdruk, tussen intensificatie en de werkkenmerken, en tussen de werkkenmerken en werkdruk voor die factoren worden gecontroleerd. Daarom heb ik deze variabelen niet meegenomen in de mediatie-analyses. De uitkomsten van deze analyses zijn in bijlage II opgenomen.

Tabel 4.2

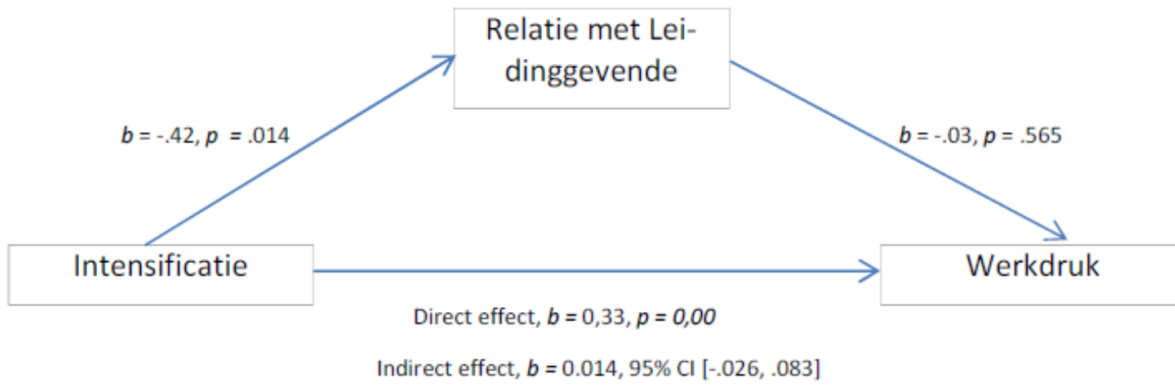
Samenvatting van Bivariate Lineaire Regressieanalyse ter Voorspelling van Werkdruk, Multivariate Lineaire Regressieanalyses ter Voorspelling van Werkdruk en Mediatie-Analyse voor Indirect Effect via de Mediatie-variabel

	Model 1			Model 2			Model 3						
	Direct: Afhankelijke variabele			Direct: Afhankelijke variabele			Direct: Z			Indirect			
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>Sig</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>Sig</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>Sig</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
(multivariate analyses)													
Mediatie model 1													
Afhankelijke variabele	1.288	.205	.000	1.680	.321	.000	3.535	.299	.000				
Intensificatie	.326	.090	.000	.266	.097	.007	-.544	.131	.000				
Z: Autonomie				-.111	.070	.118				.0603	.0377	-.0032	.1439
Mediatie model 2													
Afhankelijke variabele	1.288	.205	.000	1.381	.261	.000	2.883	.381	.000				
Intensificatie	.326	.090	.000	.313	.094	.001	-.420	.167	.014				
Z: Relatie met Leidinggevende				-.032	.056	.565				.0135	.0253	-.0257	.0832
Mediatie model 3													
Afhankelijke variabele	1.288	.205	.000	1.576	.298	.000	2.450	.239	.000				
Intensificatie	.326	.090	.000	.280	.096	.005	-.396	.105	.000				
Z: Relatie met Collega's				-.118	.088	.186				.0466	.038	-.0216	.1374

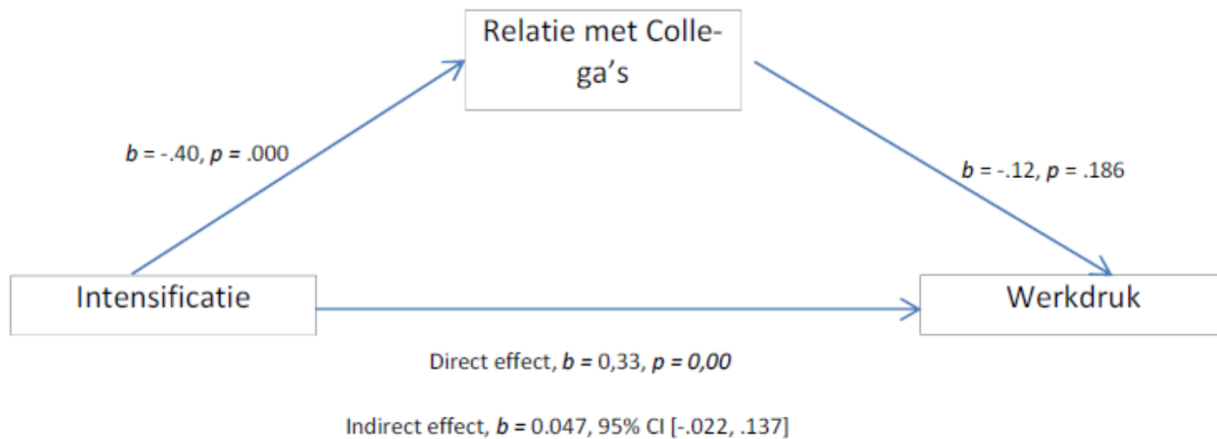
Afhankelijke variabele: Werkdruk



Figuur 1. Pad-analyse mediatie intensificatie-werkdruk via autonomie



Figuur 2. Pad-analyse mediatie intensificatie-werkdruk via relatie met leidinggevende



Figuur 3. Pad-analyse mediatie intensificatie-werkdruk via relatie met collega's

5. Conclusies, discussie en beperkingen

5.1 Inleiding

Dit onderzoek begon met het vaststellen van het probleemgebied: Werkdruk in het onderwijs. Daarna is een mogelijke verklaring voor de ervaren werkdruk verkend: intensificatie. Via de theoretische benaderingen over werkdruk en de oorzaken zijn de kenmerken geïdentificeerd die het verband tussen intensificatie en werkdruk mogelijk mediëren: autonomie, de relatie met leidinggevende en de relatie met collega's. De onderzoeksvraag die aan de hand hiervan is geformuleerd luidde:

Kan intensificatie een verklaring bieden voor de ervaren werkdruk en welke rol spelen werkkenmerken hierbij?

Na het beschrijven van de data en gehanteerde methoden, zijn de resultaten van het onderzoek gerapporteerd. In het nu volgende gedeelte worden de hypothesen getoetst aan de hand van de resultaten van het vorige hoofdstuk. De onderzoeksvraag zal beantwoord worden en er komt een aantal discussiepunten aan de orde. Verder zal er worden ingegaan op de beperkingen van het onderzoek.

5.2 Resultaten versus theorie

5.2.1 Intensificatie en werkdruk

Het hoofdverband dat in dit onderzoek is onderzocht, is het verband tussen werkdruk en intensificatie. Op basis van de theorieën over werkdruk en intensificatie werd verwacht dat meer intensificatie een hogere werkdruk zou opleveren. De aanname die hierover in hypothese 1 is gedaan, is op basis van de resultaten bevestigd. Docenten die meer intensificatie rapporteren, ervaren meer werkdruk. Aangezien hiermee mogelijke oorzaken van werkdruk zijn vastgesteld, is het mogelijk om interventies te plegen om die oorzaak weg te nemen, of tenminste te verminderen.

5.2.2 Intensificatie-autonomie-werkdruk

Het volgende verband dat is getoetst gaat over het verband tussen intensificatie en autonomie. De verwachting is dat intensificatie een negatief verband heeft met autonomie. De bevindingen in de analyses maken dat hypothese 2 wordt aangenomen. Intensificatie maakt dat docenten minder handelingsvrijheid in hun werk hebben. Voorgeschreven lesmethodes, zakelijker kijken naar het onderwijs en invloeden van de omgeving maken dat het werk van docenten intensiever wordt en dat ze in mindere mate zelf kunnen bepalen hoe ze hun werk doen. Na het verband tussen intensificatie en werkdruk is gekeken naar het verband tussen autonomie en werkdruk. Hypothese 3 die stelde dat het verband tussen autonomie en werkdruk negatief is, is bevestigd. Autonomie is in het werk van docenten een belangrijke verworvenheid. Zelf kunnen bepalen hoe ze het werk inrichten, maakt dat docenten de druk die het werk met zich meebrengt beter aankunnen. Op het moment dat een docent zelf kan bepalen een voorgeschreven lesmethode los te laten, waardoor de lessen beter verlopen en studenten opdrachten op een hoger niveau maken, zal de

docent uiteindelijk minder werk te doen hebben. De eerste veronderstelling waarin mediatie aan de orde is, gaat over het verband tussen intensificatie en werkdruk; dat wordt gemedieerd door autonomie. Deze veronderstelling, gevat in hypothese 4, is niet uitgekomen. Het vergroten van de autonomie maakt dus niet dat er minder werkdruk door intensificatie wordt ervaren. De uitspraak die Ballet en Kelchtermans (2008, p. 48) doen over de invloed van autonomie houden derhalve geen stand.

5.2.3 Intensificatie-relatie met leidinggevende-werkdruk

De theorie geeft aanleiding om in hypothese 5 te veronderstellen dat intensificatie een negatief verband heeft met relatie met leidinggevende. Deze hypothese wordt aangenomen. De relatie met de leidinggevende wordt minder, wanneer er meer intensificatie wordt gerapporteerd. De zesde hypothese was dat de relatie met leidinggevende een negatief verband heeft met werkdruk. Deze veronderstelling is niet uitgekomen, terwijl dit op basis van de theorieën over het JDC(S)-model wel werd verwacht (Karasek & Theorell, 1990, p. 69). Een betere relatie met de leidinggevende hoeft geen vermindering van werkdruk op te leveren. De volgende veronderstelling, hypothese 7 is dat het verband tussen intensificatie en werkdruk via de relatie met de leidinggevende verloopt. Voor deze veronderstelling van mediatie door de relatie met leidinggevende is geen bewijs gevonden. De bevindingen en aannames van Wells (1982, p. 82) over sociale ondersteuning houden dus geen stand.

5.2.4 Intensificatie-relatie met collega's-werkdruk

Intensificatie zou de relatie met collega's negatief kunnen beïnvloeden. Het onderhouden van relaties is een van belang bij het goed houden en als prettig ervaren van die relatie. Als je, om wat voor reden dan ook, geen aandacht kunt besteden aan collega's en zij dus ook niet aan jou, zal dat de relatie zeker niet ten goede komen. Als er bijvoorbeeld als gevolg van bezuinigingen docenten moeten worden ontslagen, zouden collega's elkaar als concurrent kunnen zien. Hypothese 8 luidt daarom dat intensificatie een negatief verband heeft met de relatie met collega's. Deze hypothese wordt aangenomen; de resultaten wijzen uit dat het verband tussen intensificatie en de relatie met collega's inderdaad negatief is.

Hypothese 9 gaat over de het verband tussen de relatie met collega's en werkdruk; de verwachting is dat dit verband negatief is. Deze verwachting wordt inderdaad door de resultaten bevestigd. Docenten kunnen alles wat op ze afkomt beter relativeren, of een plek geven, wanneer ze ervaringen met elkaar kunnen delen (Ballet et al., 2006, p. 216). Mocht een docent bijvoorbeeld een goede manier hebben gevonden om dat ene studentvolgsysteem, dat zoveel tijd kost om te vullen, gemakkelijk naar behoren bij te houden, dan kunnen zijn collega's daarvan profiteren. Op die manier zou de werkdruk kunnen verminderen door uitwisseling van informatie, die door de onderlinge relatie tot stand komt.

De laatste verwachting op basis van wat er in dit onderzoek over werkdruk, intensificatie en werkkenmerken naar voren is gekomen, is hypothese 10: het verband tussen intensificatie en werkdruk verloopt via relatie met collega's. Voor deze hypothese is geen bewijs gevonden.

5.3 Onderzoeksvraag beantwoord

Als we alle verwachtingen op een rijtje zetten en dan kijken naar de onderzoeksvraag

“Kan intensificatie een verklaring bieden voor de ervaren werkdruk en welke rol spelen werkkenmerken hierbij?” dan kunnen we concluderen dat intensificatie zeker een verklaring biedt voor de ervaren werkdruk. Een aantal van de werkkenmerken heeft ook een significant verband met werkdruk. De rol van de werkkenmerken als mediërende variabelen is niet gebleken.

Autonomie heeft een significant, negatief verband met de ervaren werkdruk. Onderzoek naar werkdruk en intensificatie waarin autonomie een rol speelt lijkt daarmee overeen te blijven (Apple, 2004; Apple & Jungck, 1990; Ballet et al., 2006; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Wat in ieder geval is vastgesteld, is dat autonomie, de relatie met leidinggevende en de relatie met collega's het verband tussen intensificatie en werkdruk niet mediëren. De mediërende rol van de autonomie van docenten (Ballet et al., 2006, p. 213) blijkt niet uit dit onderzoek. Waar Ballet en Kelchtermans (2008) veronderstelden dat er contextspecifieke kenmerken zijn die een mediërende rol spelen bij de impact van intensificatie, blijkt dat niet uit dit onderzoek. Misschien is het wel zo, dat de waarde die docenten hechten aan een goede relatie met leidinggevende of collega's niet zo groot is en daarom niet van invloed op de relatie tussen mogelijke oorzaken van werkdruk en de ervaren werkdruk. Docenten gaan van hun eigen professionaliteit uit en laten zich daarbij niets aan anderen gelegen liggen. Het ontbreken van significantie op alle mediatieverbanden echter, maakt dat verder onderzoek naar de invloed van autonomie en de relationele componenten zeker aan te bevelen is.

De theorieën over de sociale ondersteuning en de relatie met werkdruk zijn niet onverdeeld bevestigd in de resultaten. De relatie met de leidinggevende is überhaupt niet van invloed op de ervaren werkdruk, waar de relatie met collega's nog wel een significant verband met werkdruk heeft.

5.4 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

De wetenschappelijke relevantie die ik in het begin van het onderzoek stelde is helaas maar ten dele gehaald, omdat de steekproef uiteindelijk te klein was om representatief te zijn voor de hele populatie HBO-docenten. Dat betekent dat de resultaten weinig extra op hebben gebracht ten opzichte van de kwalitatieve casestudies die eerder naar intensificatie in het onderwijs zijn gedaan. Wel zijn de begripsvaliditeit en interne consistentie van de schalen bijna zonder uitzondering aangetoond. Dit betekent in ieder geval dat de resultaten als relevant beschouwd kunnen worden.

De maatschappelijke relevantie is ook maar ten dele gebleken. Uit het onderzoek is een aantal duidelijke relaties tussen de ontwikkelingen in het onderwijs en werkdruk naar voren gekomen. Dat maakt het dus mogelijk om te bekijken op welke ontwikkelingen actief interventies kunnen worden gedaan. Het feit dat er verbanden zijn gevonden tussen de werkkenmerken is wat mij betreft minstens zo belangrijk. Op die werkkenmerken is het mijns inziens namelijk makkelijker te interveniëren dan op de oorzaken van werkdruk die in intensificatie gelegen zijn. Zo is er dus een aantal handvatten uit het onderzoek gekomen waarmee HBO-scholen, of in ieder geval het Domein Gezondheid van de HvA, interventies kunnen doen om de ervaren werkdruk onder docenten te verminderen.

5.5 Beperkingen van het onderzoek

Interne consistentie

De Cronbach's alpha van de een van de sub-schalen van intensificatie "Externe factoren" voldoet niet aan de verwachtingen (zie bijlage I). Omdat je op basis van de theoretische benadering vier factoren van intensificatie onderscheidt, is op 4 factoren een factoranalyse met rotatie gedaan. Daar kwamen niet de vier factoren uit die op basis van de groepering in de vragenlijst van de items per aspect van intensificatie verwacht zou worden. In dat kader stel ik voor dat er bij volgend onderzoek aan de hand van deze vragenlijst de items anders over de vier bij intensificatie horende factoren worden verdeeld. Zo kunnen de sub-schalen wellicht nog betrouwbaarder worden gemaakt. Wel zou dan het aantal items per aspect niet meer hetzelfde zijn. Bovendien zou het zo kunnen zijn, dat door het geringe aantal respondenten, of het feit dat er in het HBO andere dingen spelen dan bij onderwijsinstellingen op andere niveaus, een andere uitkomst van de factoranalyse is.

Vitaminemodel

Bij De Jonge en Schaufeli (1998) lezen we dat Warr heeft gevonden dat autonomie en AD-kenmerken is (p. 389). Dat betekent dat een teveel aan autonomie en sociale ondersteuning een negatieve uitwerking heeft. Dit is wat mij betreft nog een interessant onderwerp om verder te onderzoeken. Wat gebeurt er wanneer docenten teveel autonomie krijgen? Het verband tussen autonomie en werkdruk verandert van negatief naar positief. Dit zou kunnen komen door eventuele taakonduidelijkheid, en hoge verantwoordelijkheid (ibid. p. 389). Niet iedereen kan omgaan met een te hoge mate van vrijheid om het werk in te richten; een bepaalde mate van aansturing blijft nodig. Mocht daar bijvoorbeeld bij komen dat een docent weinig studenten zo goed heeft voorbereid op een tentamen, of toets, dat ze een voldoende halen, dan zal dat meer werk met zich meebrengen voor de docent. Meer studenten komen hun tentamen inzien, nakijken kost meer tijd en de volgende keer dat het vak wordt gegeven, zullen er wellicht meer studenten in de collegezaal zitten. Ik kan me geen voorstelling maken van hoe het zou moeten werken dat sociale ondersteuning een negatieve invloed krijgt.

Toegang tot het werkveld

Omdat het lastig was om een ingang te vinden bij de verschillende hogescholen, kon ik uiteindelijk maar bij een Domein van de Hogeschool van Amsterdam data verzamelen. Daarmee is het niet mogelijk om de uitkomsten van het onderzoek te vergelijken met andere (hoge-)scholen. Ook is het niet mogelijk om de uitkomsten te generaliseren naar de populatie. Wellicht zou er op andere scholen dus wel mediatie door de werkenmerken kunnen zijn.

Samenstelling van het databestand

De steekproef was aan de kleine kant en omdat ik niet heb vastgesteld of de steekproef representatief was voor de populatie zijn de uitspraken niet te generaliseren naar de gehele populatie HBO-docenten. In totaal werkten er in 2012 bijna 27.000 mensen onderwijsgevend personeel op de Nederlandse Hogescholen. Van dat aantal was 48 % vrouw. Bij de respondenten in dit onderzoek was maar liefst 67% vrouw. De opleidingen in het domein Gezondheid van de Hogeschool Amsterdam hebben dus een oververtegenwoordiging van het vrouwelijk geslacht ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Controle voor lengte dienstverband

Een van de beperkingen van mijn onderzoek is dat ik niet heb gecontroleerd voor de lengte van het dienstverband en lengte functie. Bamps (2004, p. 24) concludeert in haar studie dat lengte van het dienstverband geen significante invloed heeft op de psychische vermoeidheid en welbevinden, maar het had niet misstaan om die controlevariabele ook te onderzoeken.

Tot slot

Dit onderzoek heeft wat betreft de statistische analyses en het verfijnen van de theoretische basis flink wat voeten in de aarde gehad. Aangezien het al weer enige tijd geleden was dat ik met SPSS gewerkt had, heb ik me op dat gebied weer van voren af aan moeten inlezen. Dankzij de leermiddelen op Soc-Web is dat aardig gelukt. Wat betreft het opstellen van het theoretisch kader vond ik het erg moeilijk om kort en kernachtig te formuleren en relevante keuzes te maken uit de grote hoeveelheid literatuur die er op dit vakgebied is verschenen. In het begin ben ik er met veel enthousiasme mee aan de slag gegaan en ik had het idee dat ik het binnen afzienbare tijd zou kunnen afronden. Het feit dat ik tussentijds moest wisselen van begeleider heeft het er niet makkelijker op gemaakt. Ik ben na die tijd voornamelijk bezig geweest met het schrappen van inhoud en het bondiger formuleren van mijn argumenten dan ervoor. Ik had het gevoel dat er op verschillende manieren naar het schrijven van een scriptie gekeken werd en ik vond het lastig om daar goed mee om te gaan. Verder heb ik ook gemerkt dat het hebben van een baan, het voor het eerst vader worden en een sociaal leven geen bevorderende factoren zijn voor mijzelf om langere tijd geconcentreerd en effectief bezig te zijn met een onderzoek naar werkdruk. Het opbrengen van de nodige discipline is voor mij erg moeilijk gebleken en daarom heeft het gehele proces veel langer geduurd dan mijn bedoeling was. Daarom ben ik des te blijer dat het uiteindelijk toch is gelukt om het hele proces naar behoren af te ronden.

Literatuur

- Apple, M.W. (2001). Markets, standards, teaching, and teacher education. *Journal of teacher education*, 52(3), 182-196.
- Apple, M.W. (2004). Controlling the work of teachers. In D.J. Flinders & S. J. Thornton (Eds.), *The curriculum studies reader* (2nd Edition) (pp. 183-197). New York, NY: Routledge Falmer.
- Apple, M. W., & Jungck, S. (1990). "You Don't Have to Be a Teacher to Teach This Unit:" Teaching, Technology, and Gender in the Classroom. *American Educational Research Journal*, 27(2), 227-251.
- Ballet, K., & Kelchtermans, G. (2008). Worstelen met werkdruk: De ervaring van intensificatie bij leerkrachten in het basisonderwijs. *Pedagogische Studiën*, 85(1), 32-48.
- Ballet, K., Kelchtermans, G., & Loughran, J. (2006). Beyond intensification towards a scholarship of practice: analysing changes in teachers' work lives. *Teachers and teaching*, 12(2), 209-229.
- Bamps, H. (2004). *Werkdruk en stress in de Vlaamse hogescholen* (Informatiedossier). Brussel: SERV.
- De Jonge, J., & Kompier, M. A. J. (1997). A critical review of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4, 235-258.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387-407.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work & Stress*, 18(2), 149-166.
- Dhondt, S., & Houtman, I. (1996). *De WEBA-Methode: NOVA-WEBA handleiding, een vragenlijst om welzijnsknelpunten op te sporen*. Leiden: TNO Preventie en Gezondheid.
- Easthope, C., & Easthope, G. (2000). Intensification, extension and complexity of teachers' workload. *British Journal of Sociology of Education*, 21(1), 43-58.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565-73.
- Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll* (4th Edition). London: Sage publications.

- Hargreaves, A. (1994) *Changing teachers, changing times: teachers' work and culture in the postmodern age*. New York, NY: Teachers College press.
- Hupkens, C. (2005). Burn-out: de rol van psychische werkbelasting. *CBS, Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal*, 18-22.
- Jetten, B., Braster, J.F.A., & Pat, M. (1999) *Werkdruk en welzijn van onderwijsbeleidsadviseurs*. Assen: Van Gorcum.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health, 78(10)*, 1336-1342.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 28*, 285-308.
- Karasek Jr, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kirmeyer, S. L., & Dougherty, T. W. (1988). Work load, tension, and coping: Moderating effects of supervisor support. *Personnel Psychology, 41(1)*, 125-139.
- Larson, M.S. (1980) Proletarianization and Educated Labor. *Theory and Society*, Vol. 9, No. 1, Special Issue on Work and the Working Class, 131-175.
- Shacklock, G. (1998). Professionalism and intensification in teaching: A case study of 'care' in teachers' work. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education, 26(3)*, 177-189.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30(7)*, 893-917.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., Schreurs P., & Caljé, D. (2000) Opgebrand in het onderwijs: stress, psychische vermoeidheid en ziekteverzuim onder leraren. In I.L.D. Houtman, W.B. Schaufeli, & T. Taris (Red.), *Psychische vermoeidheid en werk* (pp. 987-106). Alphen aan de Rijn: NWO/Samson.
- Tight, M. (2010). Are academic workloads increasing? The post-war survey evidence in the UK. *Higher Education Quarterly, 64(2)*, 200-215.
- Veldhoven, M., van & Meijman, T.F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van arbeid (VBBA)*. Amsterdam: NIA.

Verbaan, D., van Helmont, S. (2000). *Een onderzoek naar beleefde werkdruk bij de hogescholen*. Eindhoven: Falke en Verbaan.

Wells, J. A. (1982). Objective job conditions, social support and perceived stress among blue collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 79-94.

Wende, M., van der (2012). Alleen de beste universiteiten en hogescholen verdienen de beste studenten! Over het toegangs- en toelatingsbeleid voor studenten in de nabije toekomst. *Tijdschrift voor Onderwijsrecht en Onderwijsbeleid*, Volume 2012 (2), 99-108.

Woods, P. (1999). Intensification and stress in teaching: In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout. A sourcebook of international research and practice* (pp. 115-138). New York, NY: Cambridge University Press.

Digitale bronnen

Boonstra, W. (2013, 2 mei). *Is de werkdruk niet te hoog?* Geraadpleegd op 8 februari 2015 van <http://www.intermediair.nl/vakgebieden/onderwijs/de-werkdruk-niet-te-hoog>

CAO HBO 2012-2013 (2013, 27 februari). Geraadpleegd op 14 januari 2015 van <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/publicaties/cao-s-hbo-1>

Hayes, A. (z.j.). *MEDIATE*. Geraadpleegd op 19 januari 2015 van <http://www.afhayes.com/spss-sas-and-mplus-macros-and-code.html>

Heiligenberg, G. van den (2012) *Tevreden ondanks de hoge werkdruk. De rol van de arbeidsorientatie van leraren in de relatie tussen werkdruk en arbeidstevredenheid* (Masterscriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam). Geraadpleegd op 25 november 2014 van <http://thesis.eur.nl/pub/12053/greetje%20van%20den%20heiligenberg%20305271%2030%20juni%202012.docx>

HBO-Raad. (2009). *Kwaliteit als Opdracht*. Geraadpleegd op 10 juni 2014 van <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniginghogescholen/publicaties/publicaties-gesorteerd-op-verschijningsjaar-1/publicaties-2009-1/1013-kwaliteit-als-opdracht-1>

Hoofdlijnenakkoord (2011). Geraadpleegd op 6 juni 2014 van <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/convenanten/2011/12/13/hoofdlijnenakkoord-hbo-raad-ocw.html>

Klein Hesselink, J., Hooftman, W., & Koppes, L. (2012). *Ziekteverzuim in Nederland in 2010*. Geraadpleegd op 3 februari 2014 van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ziekteverzuim-van-het-werk/documenten-en-publicaties/brochures/2012/03/19/ziekteverzuim-in-nederland-in-2010.html>

- Milner, H.R. (2013). *Policy Reforms and De-professionalization of Teaching*. Boulder, CO: National Education Policy Center. Geraadpleegd op 15 juli 2015 van <http://nepc.colorado.edu/publication/policy-reforms-deprofessionalization>
- Oerlemans, W. (2013). *Dossier Werkdruk*. Geraadpleegd op 15 februari 2015 van http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/PSA/D_Werkdruk.pdf
- RTL Nieuws (2012). *Burn-out bij kwart leraren middelbare school*. Geraadpleegd op 10 november 2013 van <http://www.rtlnieuws.nl/nieuws/binnenland/burn-out-bij-kwart-leraren-middelbare-school>
- Universiteit Utrecht. (z.j.). *Onderwijsvisie*. Geraadpleegd op 22 april 2014 van <http://www.uu.nl/faculty/humanities/NL/Onderwijs/studiepunt/kwaliteit-en-inspraak/Pages/onderwijsvisie-uu.aspx>
- Vereniging van Hogescholen. (2013). *Feiten en Cijfers. Personeel (draaitabel) 2008-2012*. Geraadpleegd op 15 juli 2015 van <http://www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/arbeidsvoorwaarden-2/1946-personeel-draaitabel-2008-2012-2?path=arbeidsvoorwaarden-2>
- Vereniging van Hogescholen. (z.j.). *Onderwijs*. Geraadpleegd op 12 december 2014 van <http://www.vereniginghogescholen.nl/onderwijs>

Bijlagen

Bijlage I

Descriptieve tabellen

Werkdruk	μ	sd	min-max	α
Ik moet erg snel werken	1.73	0.66		
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	1.88	0.87		
Ik moet extra hard werken	1.96	0.70		
Ik werk onder tijdsdruk	1.60	0.57		
Ik moet me in het werk haasten	1.83	0.73		
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	1.87	0.78		
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	2.54	0.73		
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	2.41	0.80		
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	2.43	0.82		
Het werk verloopt vaak anders dan gepland	1.94	0.73		
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	2.19	0.88		
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren	2.17	0.80		
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	2.47	0.81		
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	2.39	0.78		
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	3.02	0.82		
Het werk verloopt vaak anders dan gepland	2.18	0.90		
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	1.99	0.66		
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren	2.27	0.86		
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	1.52	0.62		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	1.70	0.70		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen	1.45	0.58		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	1.43	0.54		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces	1.41	0.59		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling	1.95	0.85		
			1.13-2.96	.875

Werkdruk - Taakeisen	μ	sd	min-max	α
Ik moet erg snel werken	1.76	0.70		
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	1.87	0.87		
Ik moet extra hard werken	1.97	0.71		
Ik werk onder tijdsdruk	1.61	0.59		
Ik moet me in het werk haasten	1.85	0.76		
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	1.86	0.78		
			1.00-3.00	.799

Werkdruk - Regelproblemen	μ	sd	min-max	α
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	2.56	0.74		
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	2.44	0.81		
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	2.42	0.82		
Het werk verloopt vaak anders dan gepland	1.94	0.72		
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	2.18	0.88		
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren	2.18	0.79		
			1.00-3.50	.726

Werkdruk - Verantwoordelijkheid	μ	sd	min-max	α
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	2.46	0.81		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	2.41	0.78		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen	3.02	0.81		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	2.19	0.90		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces	2.00	0.66		
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling	2.28	0.85		
			1.00-3.67	.744

Werkdruk - Geestelijke inspanning	μ	sd	min-max	α
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	1.52	0.62		
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	1.71	0.70		
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	1.44	0.58		
Het werk vergt voortdurend veel aandacht	1.42	0.54		
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	1.42	0.59		
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	1.94	0.85		
			1.00-2.83	.838

Intensificatie	μ	sd	min-max	α
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	1.69	.766		
De resultaten van onze school worden steeds vaker gepubliceerd	1.97	.773		
Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger	1.87	.797		
We moeten steeds efficiënter werken	1.92	.769		
Het onderwijs wordt te veel als 'markt' ingericht	2.18	.833		
Ik moet steeds meer verantwoording afleggen over mijn werk	2.45	.745		
We moeten ons aan meer regels en procedures houden	1.67	.727		
Er komen steeds meer managementlagen bij	2.03	.949		
Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs	2.14	.880		
Ik moet steeds meer administratieve taken verrichten	1.60	.739		
Ouders verwachten dingen die we in het onderwijs niet waar kunnen maken	3.13	.629		
De overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget	2.75	.803		
Door de hoge eisen die aan het onderwijs worden gesteld voel ik me 'overvraagd'	1.89	.878		
Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen	2.26	.820		
Van de docent wordt te vaak een bijdrage verwacht aan het oplossen van maatschappelijke problemen	2.23	.874		
De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs	1.94	.857		
We worden in het onderwijs met te veel diversiteit van leerlingen geconfronteerd	2.94	.818		
Ouders bemoeien zich te veel met de praktijk van het onderwijs	3.59	.556		
Onderwijsgeven is lastiger geworden door de verruwing van omgangsvormen	2.89	.878		
Er zijn de laatste jaren te veel veranderingen doorgevoerd in het onderwijs	1.99	.787		
			1.11-3.05	.840

Intensificatie – New Public Management	μ	sd	min-max	α
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	1.70	0.77		
De resultaten van onze school worden steeds vaker gepubliceerd	1.97	0.77		
Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger	1.85	0.79		
We moeten steeds efficiënter werken	1.92	0.76		
Het onderwijs wordt te veel als 'markt' ingericht	2.16	0.84		
			1.00-3.20	.739

Intensificatie – Bureaucratisering	μ	sd	min-max	α
Ik moet steeds meer verantwoording afleggen over mijn werk	2.44	0.75		
We moeten ons aan meer regels en procedures houden	1.66	0.72		
Er komen steeds meer managementlagen bij	2.01	0.95		
Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs	2.11	0.88		
Ik moet steeds meer administratieve taken verrichten	1.60	0.73		
			1.00-3.00	.743

Intensificatie – Verwachtingen	μ	sd	min-max	α
Ouders verwachten dingen die we in het onderwijs niet waar kunnen maken	3.13	0.63		
De overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget	2.75	0.80		
Door de hoge eisen die aan het onderwijs worden gesteld voel ik me 'overvraagd'	1.89	0.88		
Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen	2.26	0.82		
Van de docent wordt te vaak een bijdrage verwacht aan het oplossen van maatschappelijke problemen	2.23	0.87		
			1.20-4.00	.756

Intensificatie – Externe Factoren	μ	sd	min-max	α
De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs	1.93	0.85		
We worden in het onderwijs met te veel diversiteit van leerlingen geconfronteerd	2.93	0.82		
Ouders bemoeien zich te veel met de praktijk van het onderwijs	3.59	0.56		
Onderwijsgeven is lastiger geworden door de verruwing van omgangsvormen	2.88	0.87		
Er zijn de laatste jaren te veel veranderingen doorgevoerd in het onderwijs	2.00	0.79		
			1.25-3.80	.590

Werkenmerken – Autonomie	μ	sd	min-max	α
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	2.29	0.89		
Ik kan zelf het werktempo regelen	2.68	0.89		
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	2.88	0.85		
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	2.26	0.88		
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	2.34	0.77		
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	2.11	0.76		
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	2.24	0.79		
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	2.05	0.65		
Ik kan een eigen werkwijze kiezen	2.04	0.66		
			1.00-3.78	.884

Werkenmerken – Relatie met leidinggevende	μ	sd	min-max	α
Ik werk onder goede dagelijkse leiding	2.21	0.81		
Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	2.21	0.92		
Ik kan op mijn direct leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	1.96	0.84		
De verstandhouding met mijn direct leidinggevende is goed	1.67	0.72		
Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn direct leidinggevende	1.89	0.87		
Tussen mij en mijn direct leidinggevende heerst een prettige sfeer	1.68	0.76		
			1.00-4.00	.916

Werkenmerken – Relatie met collega's	μ	sd	min-max	α
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	1.79	0.70		
De verstandhouding met mijn collega's is goed	1.50	0.56		
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	1.67	0.58		
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	1.29	0.67		
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	1.64	0.60		
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	1.56	0.77		
			1.00-3.00	.772

Bijlage II

Regressievergelijkingen controle voor geslacht en geslacht

*Multivariate regressie: intensificatie-werkdruk
gecontroleerd voor geslacht*

	B	SE	Sig
Werkdruk	1.288	.216	.000
Intensificatie	.337	.090	.000
Geslacht	.084	.074	.263

*Multivariate regressie: intensificatie-autonomie
gecontroleerd voor geslacht*

	B	SE	Sig
Autonomie	3.689	.314	.000
Intensificatie	-.564	.131	.000
Geslacht	-.165	.108	.130

*Multivariate regressie: intensificatie-relatie met
leidinggevende gecontroleerd voor geslacht*

	B	SE	Sig
Rel. met Leidinggevende	3.002	.403	.000
Intensificatie	-.436	.167	.011
Geslacht	-.127	.138	.361

*Multivariate regressie: intensificatie-relatie met
collega's gecontroleerd voor geslacht*

	B	SE	Sig
Rel. met Collega's	2.366	.252	.000
Intensificatie	-.385	.105	.000
Geslacht	.090	.087	.301

*Multivariate regressie: autonomie-werkdruk
gecontroleerd voor geslacht*

	B	SE	Sig
Werkdruk	2.422	.173	.000
Autonomie	-.183	.067	.008
Geslacht	.034	.077	.659

*Multivariate regressie: relatie met leidinggevende-
werkdruk gecontroleerd voor geslacht*

	B	SE	Sig
Werkdruk	2.137	.131	.000
Rel. met leidinggevende	-.077	.057	.183
Geslacht	.049	.079	.539

*Multivariate regressie: relatie met collega's-werkdruk
gecontroleerd voor geslacht*

	B	SE	Sig
Werkdruk	2.314	.142	.000
Rel. met collega's	-.223	.086	.011
Geslacht	.083	.077	.287

*Multivariate regressie: intensificatie-werkdruk
gecontroleerd voor leeftijd*

	B	SE	Sig
Werkdruk	1.162	.230	.000
Intensificatie	.353	.091	.000
Leeftijd	.003	.003	.446

*Multivariate regressie: intensificatie-autonomie
gecontroleerd voor leeftijd*

	B	SE	Sig
Autonomie	3.554	.344	.000
Intensificatie	-.544	.135	.000
Leeftijd	-.001	.005	.870

*Multivariate regressie: intensificatie-relatie met
leidinggevende gecontroleerd voor leeftijd*

	B	SE	Sig
Rel. met Leidinggevende	2.699	.429	.000
Intensificatie	-.373	.169	.030
Leeftijd	.003	.006	.672

Multivariate regressie: intensificatie-relatie met collega's gecontroleerd voor leeftijd

	B	SE	Sig
Rel. met Collega's	2.260	.270	.000
Intensificatie	-.361	.106	.001
Leeftijd	.005	.004	.248

Multivariate regressie: autonomie-werkdruk gecontroleerd voor leeftijd

	B	SE	Sig
Werkdruk	2.417	.175	.000
Autonomie	-.184	.067	.007
Leeftijd	.001	.003	.761

Multivariate regressie: relatie met leidinggevende-werkdruk gecontroleerd voor leeftijd

	B	SE	Sig
Werkdruk	2.197	.138	.000
Rel. met leidinggevende	-.109	.058	.065
Leeftijd	.001	.003	.742

Multivariate regressie: relatie met collega's-werkdruk gecontroleerd voor Leeftijd

	B	SE	Sig
Werkdruk	2.356	.149	.000
Rel. met collega's	-.254	.087	.004
Leeftijd	.002	.003	.507

Bijlage III

Begeleidend schrijven en vragenlijst

Begeleidend schrijven

Beste docenten van domein Gezondheid,

Uit de MTM van vorig jaar bleek dat docenten bij het domein Gezondheid een hoge werkdruk ervaren. In de MTM wordt echter summier ingegaan op de achterliggende oorzaken. De afdeling P&O werd onlangs benaderd door Michel Crisson die een onderzoek doet voor de Erasmus Universiteit Rotterdam naar de ervaren werkdruk onder HBO docenten. Na overleg met Michel en team- en opleidingsmanagers heeft P&O aan Michel gevraagd of hij de ervaren werkdruk bij ons domein wil meenemen in zijn onderzoek. Hiertoe wil Michel graag een enquête afnemen die hij hieronder aan jullie zal voorleggen.

Met vriendelijke groet,

Annette Bax, P&O

Beste docenten,

Aangezien er nog weinig onderzoek is gedaan naar werkdruk in het Hoger Beroepsonderwijs heb ik besloten mij met mijn onderzoek op docenten in het HBO te richten. Vaak wordt er in een Medewerker Tevredenheids Monitor wel een vraag gesteld over werkdruk, maar de oorzaken worden niet onderzocht. Het doel van mijn onderzoek, is erachter komen wat die oorzaken zijn. Pas wanneer de oorzaken bekend zijn, is het mogelijk om er wat aan te doen! De aspecten die aan de orde komen, zijn onder andere de mate van autonomie, de toename aan administratieve taken, de regelmogelijkheden en de relatie met de leiding.

Om de zeggingskracht te vergroten en conclusies te kunnen generaliseren heb ik besloten kwantitatief onderzoek te doen. Daarom zal de vragenlijst in de vorm van een (online) enquête worden afgenomen. De vragenlijst bevat uitsluitend gesloten en het invullen van de vragen neemt

15 tot 20 minuten in beslag. De vragenlijst is grotendeels gebaseerd op de VBBA en de Nova-Weba-methode, die door TNO is ontwikkeld.

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. Alle vragen dienen ingevuld te worden. De vragenlijst kan alleen op een later tijdstip worden hervat wanneer u de vragenlijst niet afsluit.

Dit is de link naar de vragenlijst.

U kunt ook de volgende URL in uw webbrowser invoeren: <http://www.thesis-tools.com/web/?id=381402>

De resultaten van het onderzoek worden in het eerste kwartaal van 2014 aan u teruggekoppeld en er zal waar mogelijk een vergelijking met ander onderwijsinstellingen worden gemaakt. Ik wil u alvast hartelijk danken voor uw medewerking. Voor vragen en/of opmerkingen kunt u mij bereiken op onderstaand e-mailadres en telefoonnummer.

Met vriendelijke groet,

Michel Crisson

E : michelcrisson@gmail.com

T : 0624576631

De vragenlijst

Pagina: 1

Werkdruk in het onderwijs

Deze enquête heeft betrekking op de werkdruk in het onderwijs.

De enquête bestaat voor het grootste gedeelte uit stellingen. Wilt u a.u.b. per stelling aangeven, in welke mate u het met de stelling eens bent. De antwoordcategorieën bestaan grotendeels uit: zeer eens, (overwegend) eens, (overwegend) oneens, zeer oneens.

Start

Pagina: 2

Werkdruk in het onderwijs



1.

Werkdruk

	zeer eens			zeer oneens
De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naast de lestaken 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"/>



2.

Mogelijke achtergronden van werkdruk

Bijlage III

	zeer eens			zeer oneens
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De resultaten van onze school worden steeds vaker gepubliceerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We moeten steeds efficiënter werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het onderwijs wordt te veel als 'markt' ingericht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet steeds meer verantwoording afleggen over mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We moeten ons aan meer regels en procedures houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er komen steeds meer managementlagen bij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet steeds meer administratieve taken verrichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouders verwachten dingen die we in het onderwijs niet waar kunnen maken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Van de docent wordt te vaak een bijdrage verwacht aan het oplossen van maatschappelijke problemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door de hoge eisen die aan het onderwijs worden gesteld voel ik me 'overvraagd'	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen	<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"/>
We worden in het onderwijs met te veel diversiteit van leerlingen geconfronteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouders bemoeien zich te veel met de praktijk van het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onderwijsgeven is lastiger geworden door de verruwing van omgangsvormen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er zijn de laatste jaren te veel veranderingen doorgevoerd in het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



3.

Emotionele belasting

	zeer eens			zeer 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"/>
Ik moet veel werken met agressieve ouders	<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"/>
De ouders van mijn leerlingen zijn lastig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet voortdurend 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"/>
Ik word op het werk gepest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Om na te kunnen gaan, of de door u ervaren werkdruk samenhangt met andere kenmerken van uw werk en de organisatie van het werk, worden u over deze onderwerpen in het navolgende enkele stellingen voorgelegd.



4.

Autonomie

	zeer eens			zeer 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"/>



5.

Taakeisen

	zeer eens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeer 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 het kalmer aan willen doen in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6.

Verantwoordelijkheid

	zeer eens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeer 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"/> |



7.

Ontplooiingsmogelijkheden

- | | zeer eens | | | zeer 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.

Regelproblemen

- | | zeer eens | | | zeer 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"/> |
| Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



9.

Geestelijke inspanning

	zeer eens			zeer 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"/>



10.

Taakduidelijkheid

	zeer eens			zeer oneens
Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



11.

Relatie met de leiding

	zeer eens			zeer 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 direct leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De verstandhouding met mijn direct leidinggevende is goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn direct leidinggevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tussen mij en mijn direct leidinggevende heerst een prettige sfeer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



12.

Relatie met collega's

	zeer eens			zeer oneens
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De verstandhouding met mijn collega's is goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



13.

Informatievoorziening

	zeer eens			zeer 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
- De gegevens die ik krijg zijn meestal juist
- De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk



Bij de volgende twee vragen gaat het om uw tevredenheid en uw betrokkenheid bij het werk en uw school. Bij deze vragen zijn vijf antwoordcategorieën opgenomen.



14.

Uw tevredenheid

In welke mate bent u tevreden met:

	zeer tevreden	tevreden	niet/niet	ontevreden	zeer ontevreden
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"/>
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"/>
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"/>
de waardering die u krijgt voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de vrijheid van handelen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw salaris?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de gezelligheid/sfeer op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mate van afwisseling in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de omstandigheden (lawaai, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



15.

Uw betrokkenheid

	zeer eens	eens	niet/niet	oneens	zeer on- eens
Ik vind het belangrijk dat het werk goed verloopt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het Domein Gezondheid gaat me echt ter harte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het erg vervelend als er iets fout gaat in het werk, ook als het niet mijn schuld is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik trek het me erg aan als ik merk dat het Domein Gezondheid een slechte naam heeft bij anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk betekent weinig voor me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me uitstekend thuis bij het Domein Gezondheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is de moeite waard om te proberen mijn werk zo goed mogelijk te doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vergeleken met de meeste andere organisaties is het werken bij het Domein Gezondheid erg aantrekkelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Ten slotte volgen hier enkele persoonlijke vragen. Wij willen nogmaals herhalen, dat de resultaten van de enquête anoniem zullen blijven. De volgende vragen worden enkel gebruikt om na te kunnen gaan of bijvoorbeeld de werkdruk verschilt tussen medewerkers met een vast en een tijdelijk dienstverband. Uw antwoorden zullen dus nooit herkenbaar worden gepresenteerd.



16.

Wat is uw leeftijd?



17.

Wat is uw geslacht?

- man
- vrouw



18.

In welk jaar bent u in dienst van deze organisatie gekomen?



19.

Sinds welk jaar oefent u uw huidige functie uit?



20.

Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?

- geen
- lager onderwijs
- lager beroepsonderwijs (bijv. LTS, VMBO)
- middelbaar algemeen onderwijs (bijv. MAVO)
- middelbaar beroepsonderwijs (bijv. MEAO, MTS)
- voortgezet algemeen onderwijs (bijv. HAVO, HBS)
- hoger beroepsonderwijs (bijv. HEAO, HTS)
- academisch onderwijs



21.

Wat is de omvang van uw dienstverband?

- full-time
- part-time, namelijk (aantal uren per week):



22.

Welke aanstelling heeft u?

- vast
- tijdelijk
- anders, namelijk:



23.

Geeft u leiding?

- ja
- nee



24.

Tot welke personeelscategorie behoort u?

- Onderwijzend Personeel
- Onderwijs Ondersteunend Personeel
- Management



25.

Voor welke opleiding werkt u?

- Ergotherapie
- Fysiotherapie
- Oefentherapie
- Verpleegkunde
- Anders, namelijk:



26.

Bent u bereid uw mening over het onderwerp 'Werkdruk in het onderwijs' nader toe te lichten in een (vertrouwelijk) interview?

- nee
- ja (wilt u dan hier uw emailadres vermelden?)



27.

Zijn in deze vragenlijst de belangrijkste zaken over werkdruk in het onderwijs en de achtergronden en oorzaken er van in voldoende mate aan de orde geweest? Zo nee, wat hebt u gemist en/of wat wilt u nog toevoegen?



Als u op de knop hieronder klikt, wordt de enquête opgeslagen en doorgestuurd. Hartelijk dank voor uw deelname!



Klaar!

Pagina: 3

Nogmaals hartelijk dank voor uw deelname!

Met vriendelijke groet,

Michel Crisson