

We moeten rennen, springen, vliegen, duiken, vallen, opstaan en weer doorgaan

De relatie tussen intensivering en deeltijdwerk nader bekeken



Robin
Simonse

We moeten rennen, springen, vliegen, duiken, vallen, opstaan en weer doorgaan

De relatie tussen deeltijdwerken en intensivering nader bekeken

Naam: Robin Simonse

Studentennummer: 406654

Eerste lezer: prof. dr. H.J.M. Fenger

Tweede lezer: prof. dr. R.J. van der Veen

Stagebegeleider: prof. dr. M. Kremer

Stageorganisatie: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)

Project: Toekomst van werk



Erasmus Universiteit Rotterdam

Bestuurskunde Master Beleid en Politiek

Illustratie voorkant: Martín Azambuja (bron <https://www.behance.net/gallery/11543299/Illustrations>)

Voorwoord

Het samenstellen en schrijven van een scriptie doe je gelukkig niet alleen. Er zijn daarom allereerst een aantal mensen die ik wil bedanken. Ik begin bij de mensen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De eerste - en tevens voor mij belangrijkste - persoon die ik wil dankzeggen, is prof. dr. Menno Fenger. Natuurlijk bedank ik hem voor de geweldige begeleiding, maar hij is/was veel meer dan alleen een begeleider. Hij heeft me geholpen om terecht te komen op mijn droomstageplek bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, hij heeft me met raad en daad bijgestaan bij het verder inkleuren van mijn toekomst. Maar waar ik hem vooral voor wil bedanken is dat hij altijd achter me stond en in mij heeft geloofd. Het mooiste compliment wat ik ooit heb gekregen is dat, toen Menno mij voorstelde aan een collega van hem, hij zei: "Onthoud haar naam, want ze is briljant". Menno, je hebt mij enorm veel zelfvertrouwen gegeven. Ontzettend bedankt voor alles!

Dr. Rebecca Moody, die ik hierna ga bedanken, zei tegen mij dat het van drie zaken afhangt of je een scriptie succesvol afrondt: je moet slim zijn, je moet hard werken en je moet geluk hebben. Die eerste twee heb je redelijk in de hand, maar dat geluk moet je zien af te dwingen. Gelukkig gebeurde dat in de persoon van dr. Brenda Vermeeren. Ik wil haar graag bedanken voor het POMO-databestand. Hierdoor wist ik dat het allemaal wel goed zou komen met mijn scriptie.

Nog even terug naar dr. Rebecca Moody. Een speciaal woord van dank voor haar, want hoewel ze niet mijn begeleider was, heeft ze mij ontzettend geholpen met de SPSS-analyses. Ondanks haar drukke werkschema, en al die scripties die ze begeleidt, wilde ze mij er toch nog wel bij hebben. Ik heb nog nooit iemand ontmoet die zoveel passie heeft voor SPSS, met name als er zich problemen voordoen die onoplosbaar lijken. Ik heb nooit gedacht dat ik dit ooit zou zeggen, maar mede door haar enthousiasme, ben ik SPSS leuk gaan vinden.

De laatste Erasmusiaan die ik wil bedanken, is mijn tweede lezer, prof. dr. Romke van der Veen. Dank voor het feit dat u in vakantietijd – als iedereen op de handdoek in de zon ligt - mijn scriptie wilde lezen, waardoor ik op tijd kon afstuderen. En natuurlijk dank voor de kritische blik!

Verder wil ik alle respondenten bedanken die ik mocht interviewen. Ik heb het mezelf (en mijn respondenten!) niet makkelijk gemaakt door beroepen te kiezen waar de meeste intensivering plaatsvindt. Toch hebben ze ondanks hun hoge werkdruk en hun drukke bestaan tijd gevonden om mij te woord te staan. Het waren prettige en verhelderende gesprekken. Ik heb nog nooit zoveel hartstocht gezien voor werk. Dat maakte ook dat ik met veel plezier de interviews heb afgenomen.

Ook een woord van dank aan mijn familie. Ik wil graag mijn ouders bedanken die zoveel te verduren hebben gehad in deze periode. Als ik vastliep, belde ik hen om te brainstormen. Als ik er doorheen zat, ging ik naar hen om te klagen. Als het goed ging en ik iets nieuws had ontdekt, appte ik hen om dat te vertellen. Wanneer de scriptie fijn leest, komt het door mijn ouders die alle spellingsfouten eruit hebben gehaald en een frisse blik op de zinnen hebben geworpen. Bovendien hebben zij meegedacht en inhoudelijk suggesties gedaan. Dank ook aan mijn broertje Rick. Hij heeft heel lief voor mij een aantal interviews getranscribeerd toen ik in tijdnood kwam.

Er is nog iemand die mij erg heeft ondersteunt tijdens het scriptieschrijven en dat is Simon. Hij is de leukste verrassing die mij is overkomen tijdens de stage. Hij heeft ervoor gezorgd dat ik niet alleen maar achter mijn laptop zat, maar dat ik ook nog (samen) leuke dingen heb gedaan.

Verder moet ik bekennen dat ik de masterperiode soms erg zwaar vond, maar er zijn drie jongens die ervoor hebben gezorgd dat het allemaal een stukje leuker werd, namelijk mijn medestudenten Jeffrey, Daniël en Daan. Ik vind het soms lastig om met mensen samen te werken, maar met hen was dat zeker niet het geval. Bedankt voor de samenwerking en het prettige gezelschap tijdens de colleges.

Ook wil ik mijn vriendinnen Anam en Marije bedanken, die ondanks het feit dat ze de studie Bestuurskunde even 'on hold' hebben gezet, toch geïnteresseerd waren in mijn scriptie. Ik vond het ontzettend leuk dat jullie mij af en toe een artikel stuurden en met mij wilde sparren over mijn onderwerp.

Tenslotte wil ik de projectgroep Toekomst van werk van de WRR bedanken waar ik tijdens het schrijven van deze scriptie zes maanden stagiair was. Ik heb ontzettend veel geleerd van jullie. En ik weet zeker dat het rapport mooi en interessant wordt. Voor het zo ver is, is dit mijn eigen onderzoek naar werk en werkbeleving. Veel leesplezier!

Samenvatting

Vijf oktober 2017: Gebalde vuisten gaan de lucht in, het Haagse Zuiderpark puilt uit. Zestig duizend basisschoollerares hebben de krijtjes verruimd voor spandoeken. “Je doet je best, maar er zijn te veel taken. Je hebt nooit het gevoel klaar te zijn,” is een veelgehoorde klacht. De werkdruk in het onderwijs is zo hoog dat veel juffen en meesters met een burn-out thuis zitten. Ook zwaargewichten bij de rechtelijke macht hebben zich uitgesproken tegen de steeds hogere werkdruk bij rechters. Volgens de NRC neemt – door de hoge werkdruk – het risico op fouten en dwalingen toe (NRC, 2014). En er zijn meer beroepsgroepen die zuchten onder de werkdruk (zoals huisartsen, accountants, buschauffeurs en verpleegkundigen), maar de twee eerstgenoemde groepen vormen het onderzoeksobject van de scriptie.

Die (te) hoge werkdruk komt niet zomaar uit de lucht vallen, maar maakt onderdeel uit van een trend, genaamd ‘intensivering’: de toenemende mentale en fysieke inspanning die werknemers moeten leveren gedurende de tijd die zij werken (Burchell et al., 1999). Intensivering betekent dat de tijd waarin het werk moet worden gedaan, steeds korter wordt. Bovendien neemt per baan het aantal taken toe, welke vaak gedaan moeten worden buiten werktijd. Daarnaast gaat intensivering ook nog gepaard met een vraag naar nieuwe competenties (Heery & Noon, 2008). De reden waarom het werk steeds intensiever wordt, is omdat de productiviteit moet stijgen. De kwaliteit van het werk kan dan echter wel onder druk komen te staan. Uit cijfers van de WHO, OECD, IMF en World Bank blijkt dat Nederlandse werknemers de minste uren werken, maar dat ze tegelijkertijd ook de meeste stress ervaren. Maar hoe zit dat nu precies? Meer intensivering en toch minder uren werken? En minder uren werken en toch stress? En hoe beïnvloedt dat de kwaliteit van het werk?

De centrale onderzoeksvraag van deze scriptie luidt dan ook: hoe ziet de relatie tussen intensivering en deeltijdwerken eruit en wat voor effect heeft dat op de kwaliteit van werk? De basisveronderstelling van deze scriptie is dat er tussen deeltijdwerken en intensivering een wederzijdse relatie bestaat. Intensivering kan het gevolg zijn van minder willen werken. Als mensen minder uren willen werken, zal de werkgever - die toch graag wil dat al het werk wordt gedaan - meer van deze mensen vragen, waardoor de hoeveelheid werk zal stijgen. Verder is een aantal werkzaamheden hetzelfde voor fulltimers en parttimers (bijwonen van vergaderingen, volgen van cursussen), maar omdat parttimers dan minder uren hebben om de overige werkzaamheden af te ronden, weegt dit zwaarder. Om die grotere druk te compenseren, zullen weer meer mensen minder uren gaan werken, vooral in de zorg, sommige kennisberoepen en ook in het onderwijs. De mate waarin die intensivering plaatsvindt, wordt beïnvloed door een aantal factoren. Denk aan omgeving, het soort werk en persoonlijke kenmerken. In deze scriptie wordt dan ook onderzocht welke factoren de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering beïnvloeden. Verder vergt intensivering veel op mentaal, cognitief en emotioneel gebied van mensen. Zo zijn er aanwijzingen dat intensivering vaak zorgt voor een burn-out (Béjean & Sultan-Taïeb, 2005). In deze scriptie wordt gekeken wat de gevolgen van intensivering zijn op de kwaliteit van het werk.

Om dit alles te onderzoeken, wordt er gebruik gemaakt van twee methoden: een kwantitatieve data-analyse en interviews. Een kwantitatieve analyse wordt uitgevoerd met een dataset van de publieke sector om te onderzoeken of er een verschil is in ervaren intensivering tussen deeltijders en voltijders. De bestaande data komen van het Personeelsonderzoek en Mobiliteitsonderzoek van het

ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Vanuit de dataset kan worden getoetst of er in een sub-sector significant meer intensivering wordt ervaren. Op basis daarvan zijn de beroepen voor de interviews uitgekozen: deeltijd- en voltijd rechters en basisschoolleraars. De interviews worden gebruikt als verdieping en verrijking om de gevonden relatie uit de kwantitatieve analyse te interpreteren, te verdiepen en te verklaren.

Uitkomsten

Allereerst blijkt uit het onderzoek dat er zowel bij basisschoolleraars als rechters sprake is van intensivering: er zijn meer taken bijgekomen, het werk is zwaarder geworden, mensen moeten zich bijscholen en er moet altijd werk in de vrije tijd worden gedaan. Als oorzaken van intensivering worden genoemd: digitalisering, het mondiger worden van burgers en steeds minder ondersteuning. Bij de rechters gold verder: de productiedrang van de managers en het complexer worden van de samenleving, wat zich vertaalt in complexere wetgeving. Bij de basisschoolleraars kwamen als belangrijkste oorzaken naar voren: passend onderwijs, meer administratieve handelingen en innovatieve manieren van lesgeven.

Het onderzoek laat verder zien dat er een wederzijdse relatie bestaat tussen deeltijdwerken en intensivering, maar dat er meerdere variabelen zijn die de relatie tussen ervaren intensivering en deeltijdwerk beïnvloeden. Denk aan autonomie, betrokkenheid, leeftijd, functie, persoonlijke houding en geslacht.

Vanuit de multiple regressieanalyse is er bij het primair onderwijs duidelijk een verband tussen het aantal uren werken en de mate van intensivering: wanneer er meer uren wordt gewerkt, wordt er meer intensivering ervaren. Bij de publieke sector zorgt de controlevariabele 'geslacht' ervoor dat het aantal uren werken per week significant wordt. Dit betekent dat hoe meer uren een vrouw werkt, hoe meer intensivering wordt ervaren. Bij de rechtelijke macht maakt het niet uit hoeveel uren er wordt gewerkt; de ervaren intensivering blijft hetzelfde. De gevonden relaties – meer uren werken zorgt voor meer intensivering – staat haaks op de hoofdasumptie van de scriptie, maar door de gebruikte schaal kan niet precies worden aangetoond of parttimers meer intensivering ervaren dan fulltimers. Door middel van interviews is dit verder onderzocht. Elke respondent gaf duidelijk aan dat parttimers meer intensivering ervaren dan fulltimers. Bij de rechters konden voltijders het werk beter verdelen, voor de parttimers was het lastiger om bij te scholen. Bij de basisschoolleraars kregen de parttime basisschoolleraars extra taken toebedeeld, hadden zij minder controle over de planning en konden fulltime leraren het werk ook beter verdelen.

Er is dus sprake van een lichte discrepantie tussen de resultaten van de SPSS-analyse en de interviews. Hiervoor zijn twee mogelijke verklaringen, een onderzoekstechnische en inhoudelijke verklaring. De onderzoekstechnische verklaring komt voort uit de schaal die is gebruikt om arbeidsduur te meten. De twee lagere schalen (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) hebben weinig intensivering in vergelijking met de twee hogere schalen (32 tot 40 uur en 40 uur of meer) waardoor de relatie positief is. De meeste intensivering is – zo blijkt uit de interviews - waarschijnlijk te vinden in de gemengde schaal met fulltimers en parttimers. De inhoudelijke verklaring is dat er bij de enquête sociaal wenselijke antwoorden worden ingevuld. Bij de interviews, tijdens de één op één gesprekken, ontstaat sneller een vertrouwensband waardoor respondenten een eerlijk antwoord durven geven.

Veder komt uit de multiple regressieanalyse naar voren dat bij zowel medewerkers uit de publieke sector als bij basisschoolleraars die niet tevreden zijn met het aantal uren, meer intensivering wordt ervaren. Die relatie ligt echter net even anders: wanneer mensen meer intensivering ervaren, worden zij ontevreden over het aantal uren dat zij werken in de week. Dit betekent dat werknemers de overweging maken om meer of minder uren te gaan werken om die intensivering op te vangen. In de interviews is dit verder onderzocht. Hieruit blijkt dat in ieder geval één rechter en één leraar minder zijn gaan werken, omdat zij de werkdruk niet aankunnen. Verder is één rechter juist fulltime gaan werken, omdat hij zo het werk beter kon verdelen. Deze respondenten maakten dus een bewuste overweging om meer of minder uren te gaan werken om de intensivering op te vangen. In de literatuur is te lezen dat een belangrijke reden voor werknemers om parttime te gaan werken, geslacht en leeftijd zijn. Hieraan kan op basis van mijn onderzoek ook de component 'opvangen van intensivering' worden toegevoegd als reden om minder of meer uur te gaan werken.

Het ligt dus zeer waarschijnlijk aan de aard van het beroep, de omstandigheden en persoonlijke kenmerken of er een wederzijdse relatie bestaat tussen intensivering en deeltijdwerken. Bij rechters en de basisschoolleraars is dit in ieder geval wel het geval. Deeltijders ervaren meer intensivering dan de voltijdcollega's. Verder speelt intensivering een grote rol bij de afweging om meer of minder uren te gaan werken.

Tenslotte lijkt de conclusie dat de kwaliteit van het werk onder de intensivering lijdt, gerechtvaardigd. Zowel bij de gehele publieke sector, het primair onderwijs, als de rechtelijke macht blijkt uit de kwantitatieve analyse dat de relatie tussen intensivering en de kwaliteit van werk zeer significant is. Hoe meer intensivering er wordt ervaren door de werknemers, hoe minder de kwaliteit van het werk. Dit komt ook terug in de interviews. De hoge mate van intensivering zorgt er verder voor dat rechters en basisschoolleraars minder energie en plezier uit hun werk halen. Dit komt ook overeen met de bevindingen uit de literatuur.

Inhoudsopgave

Voorwoord	iii
Samenvatting.....	v
1. Labour is not a commodity.....	1
1.1 Probleemanalyse	4
1.2.1 Doelstelling.....	5
1.2.2 Vraagstelling.....	5
1.2.3 Deelvragen.....	6
1.3 Relevantie.....	6
1.3.1 Maatschappelijke relevantie	6
1.3.2 Wetenschappelijke relevantie.....	7
1.4 Leeswijzer	7
2. Harder, better, faster, stronger.....	8
2.1 Intensivering.....	9
2.1.2 Oorzaken van intensivering.....	11
2.1.3 Gevolgen van intensivering	15
2.2 Deeltijdwerk	17
2.2.1 Keuze werkgever om parttimewerk aan te bieden.....	18
2.2.2 Keuze voor parttimewerken werknemer	20
2.2.3 Parttime paradox.....	21
2.3 Factoren die mogelijk de relatie deeltijdwerk en intensivering beïnvloeden.....	22
2.3.1 Functie.....	22
2.3.2 Emotioneel werk	23
2.3.3 Sector.....	23
2.3.4 Grootte van de organisatie/ organisatie betrokkenheid.....	24
2.3.5 Organisatiecultuur.....	24
2.3.6 Controle/ autonomie.....	24
2.3.7 Dienstverband	24
2.3.8 Generatie/leeftijd.....	24
2.3.9 Geslacht.....	25
2.3.10 Persoonlijke kenmerken.....	25
2.3.11 Bevlogenheid.....	25
2.4 De kwaliteit van werk.....	26

2.4.1 Werk-privé balans	27
2.4.2 Intensivering en de kwaliteit van werk	28
2.5 Conceptueel model	28
3. Onderzoeksmethoden	30
3.1 Verantwoording keuze methoden	30
3.2 Kwantitatieve data-analyse	31
3.3 Semi-gestructureerde interviews	32
3.4 Operationalisering	34
3.5 Betrouwbaarheid en validiteit	34
4. Kwantitatieve analyse	35
4.1 Publieke sector	36
4.1.1 Beschrijvende statistiek	36
4.1.2 Ronde 1	37
4.1.3 Ronde 2	40
4.2 Rechtelijke macht	40
4.2.1 Beschrijvende statistiek	40
4.2.2 Ronde 1	40
4.2.3 Ronde 2	42
4.3 Primair onderwijs	42
4.3.1 Beschrijvende statistiek	42
4.3.2 Ronde 1	42
4.3.3 Ronde 2	45
4.4 Conclusie regressieanalyses	45
5. Kwalitatieve bevindingen	48
5.1 Rechter	48
5.1.2 Vormen van intensivering	53
5.1.3 Verschil intensivering tussen parttimers en fulltimers	55
5.1.4 Variabelen die invloed hebben op de relatie deeltijdwerken en intensivering	57
5.1.5 Ervaringen met intensivering	58
5.2 Basisschoollerares	60
5.2.2 Vormen van intensivering	63
5.2.3 Verschil parttimers en fulltimers	64
5.2.4 Variabelen die invloed hebben op de relatie deeltijdwerken en intensivering	65
5.2.5 Ervaringen met intensivering	67

5.3 Overeenkomsten in intensivering bij rechters en basisschoolleraren	67
6. Koppeling kwantitatieve en kwalitatieve bevindingen	69
6.1 Rechters.....	69
6.2 Basisschoolleraren.....	71
6.3 Geslacht.....	73
7. Conclusie en aanbevelingen	76
7.1 Conclusie	76
7.2 Aanbevelingen	80
8. Reflectie.....	83
9. Literatuurlijst	85
Bijlagen	94
Bijlage 1 Operationalisatie	94
Dataset operationalisatie	94
Interview operationalisatie	98
Bijlage 2 Codeerschema	101
Bijlage 3 Kwantitatieve analyse.....	104
Factor analyse.....	106
Voorwaarden voor multiple-regressie analyse	108
Multiple regressieanalyses	110
ANOVA toets.....	111

1. Labour is not a commodity

Afgelopen juni staakten buschauffeurs en regionaal treinpersoneel omdat ze goede afspraken willen over vermindering van de werkdruk en elke 2,5 uur een (plas)pauze (NOS, 2018b). Bij het ministerie van Veiligheid en Justitie wil een kwart van de ambtenaren vertrekken vanwege de hoge werkdruk (CBS, 2017b; ANP, 2018). De beroepsvereniging voor verpleegkundigen en verzorgenden sloeg onlangs alarm over de te hoge werkdruk (NOS, 2017). Ook jonge accountants vinden de werkdruk te hoog. Ze dreigen massaal het beroep te verlaten (Financieel Dagblad, 2018). En uit onderzoek blijkt dat de werkdruk van de huisartsen flink is toegenomen door extra taken (Kreulen, 2016).

Ook bij de basisschoollerares en de rechtelijke macht rommelt het. In oktober en december 2017 staakten basisschoollerares voor een beter salaris en minder werkdruk. Die werkdruk is nu zo hoog dat veel juffen en meesters met een burn-out thuis zitten. Kabinet Rutte III heeft dan wel tien miljoen euro vrijgemaakt om de lasten van de leraren te verlichten, maar volgens de basisschoollerares miskent het kabinet de problemen waar de sector mee te maken heeft (Nagtegaal, 2017). Leerkracht Orpha Nunnes: *“de werkdruk in het basisonderwijs is hoog, na een ouderavond ben ik om 22.15 uur thuis en sta ik om 5.30 uur weer op om mijn les goed voor te bereiden* (Gelder, 2017).” Debbie Dussel, die al vijftien jaar lesgeeft, geeft aan dat het werk alleen maar zwaarder is geworden: *“Vijftien jaar geleden hadden we 1659 uur voor alle taken. Dat is nu nog steeds zo, maar nu wordt er veel meer gevraagd. Er moet ergens tijd bij, of er moeten taken af* (RTL Nieuws, 2017a)“.

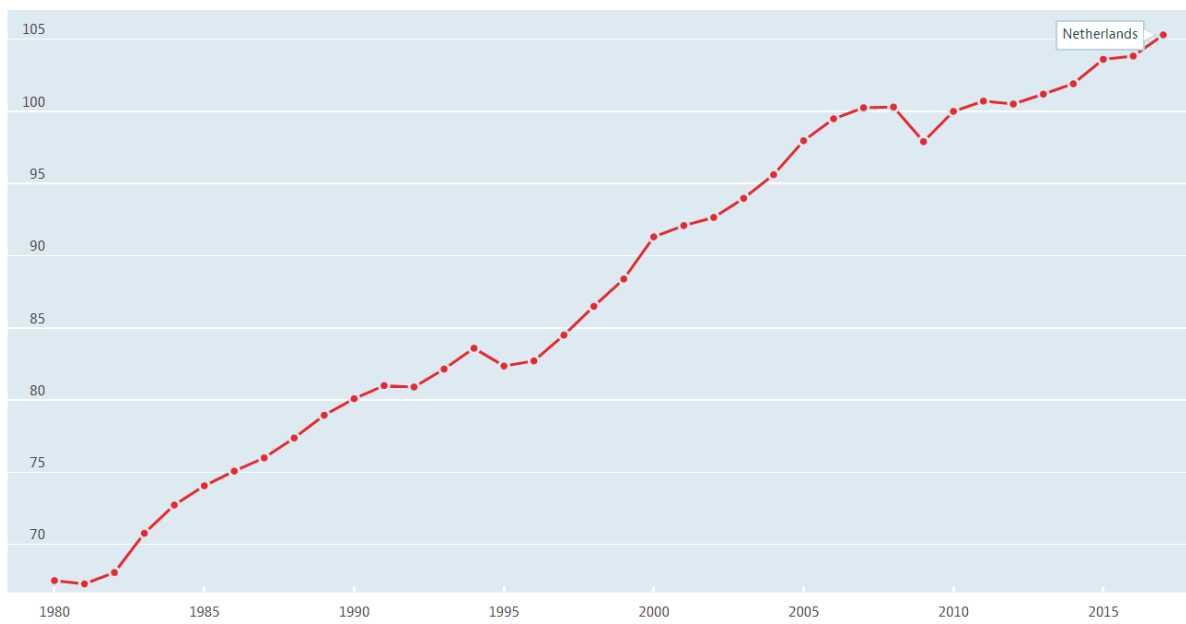
Bij de rechtelijke macht is het al niet veel beter gesteld als het gaat om werkdruk. Zwaargewichten als de procureur-generaal van de Hoge Raad, de president van de Hoge Raad, de president van de Rechtbank Den Haag en de voorzitter van de Raad voor de Rechtspraak beklagden zich over de steeds hoger wordende werkdruk bij rechters. Dit mondde uit in het Leeuwarder Manifest dat meer dan 500 rechters hebben ondertekend (Haenen, 2012). Volgens de NRC neemt - door de hoge werkdruk - het risico op fouten en dwalingen toe (NRC, 2014). Volgens een Advocaat-Generaal wordt het takenpakket voor officieren van justitie alleen maar zwaarder (Marijnissen, 2016).

Die (te) hoge werkdruk maakt onderdeel uit van een trend, genaamd ‘intensivering’: de toenemende mentale en fysieke inspanning die werknemers moeten leveren gedurende de tijd die zij werken (Burchell et al., 1999). Het werk wordt zwaarder door intensivering (Green & McIntosh, 2001; Green, 2001; Burchell, Lapido, & Wilkinson, 2002). Intensivering betekent dat de tijd waarin het werk moet worden gedaan, steeds korter wordt (Heery & Noon, 2008). Bovendien neemt het aantal taken per baan toe. Deze taken moeten vaak ook nog gedaan worden buiten werktijd. Vaak gaat intensivering gepaard met een vraag naar nieuwe competenties. Intensivering heeft dus een kwantitatieve én een kwalitatieve component: een toename van het aantal taken, verhoging van de snelheid, multitasking, overwerken, een grotere nadruk op meer competenties en het belang van bijscholing (Green, 2000, 2004; Green & McIntosh, 2001; Lapido & Wilkinson, 2002).

Door intensivering stijgt de productiviteit van de Nederlandse economie nog steeds. Want hoewel het aantal gewerkte uren slechts beperkt stijgt door de lichte bevolkingsgroei en de nauwelijks stijgende arbeidsparticipatie, is de werkelijke motor voor de economische groei in Nederland de stijgende arbeidsproductiviteit - de gemiddelde productie van een werknemer - (CBS, 2015). En die motor moet kosten wat het kost, blijven draaien, omdat - aldus minister Eric Wiebes van Economische

Zaken en Klimaat – “economische groei de beste manier is om een tweedeling in de samenleving tegen te gaan en omdat de groei essentieel is voor het slagen van de energietransitie: het omschakelen naar een groene economie” (RTL, 2018).

Er is dan ook veel beleid ontwikkeld om die economische groei te stimuleren, met name door middel van het vergroten van de arbeidsproductiviteit door bijvoorbeeld het stimuleren van scholing en innovatie (CBS, 2015). Een andere manier om de arbeidsproductiviteitsgroei te bereiken, is om werkgelegenheid te verbeteren. Ook hier is economisch en sociaal beleid op ontwikkeld. Denk aan het actief arbeidsmarktbeleid, de participatiewet, het versoepelen van het ontslagrecht en het inzetten op flexibilisering.



Figuur 1: productiviteitsgroei (BBP gedeeld door het aantal gewerkte uren)

Bron: OECD 2018

Wat opvalt, is dat het merendeel van het arbeidsmarktbeleid zich met name richt op het vergroten van de productiviteitsgroei. Dit beleid is succesvol: zoals figuur 1 laat zien, is de laatste jaren de productiviteit in Nederland gestegen. Met alle positieve resultaten van dien: meer economische groei, meer inkomen en een groeiende welvaart.

Toch kent die focus op het vergroten van de productiviteit ook schaduwkanten. Volgens Wout Buitelaar bijvoorbeeld, hoogleraar en fellow Bedrijfsorganisatie en Arbeidsverhoudingen aan de Amsterdam Business School, schieten we - met deze nadruk op efficiënt werken - onszelf in de voet. Die eenzijdige focus kan namelijk leiden tot een chronisch gevoel van gejaagdheid, vermoeidheid, stress en uiteindelijk een burn-out (Buitelaar, 2018). De ILO (International Labour Organization) heeft niet voor niets in het verdrag van Philadelphia (1944) de zin opgenomen: “*labour is not a commodity*”. Arbeid is geen koopwaar of handelsgoed. Werken is meer dan alleen het streven naar een zo’n hoog mogelijke productiviteit, voor een zo laag mogelijke prijs. Werken draagt ook bij aan het persoonlijk welzijn en de ontwikkeling van de mens. De economische ontwikkeling van het land, en dus ook het beleid, moet zich daarom niet alleen richten op de vergroting van productiviteit, maar vooral ook op de werkcondities en de bescherming van de werknemer, zodat zij waardig kunnen werken (ILO, 2018). Vooruitgang is meer dan het alleen maar produceren van steeds meer producten en diensten. Andere motieven, zoals sociale en/of ecologische motieven, zijn minstens even

belangrijk. (Stegeman, 2014).

In het Nederlandse arbeidsmarktbeleid zijn vooral de opvattingen van klassieke economen als John Locke en Adam Smith terug te zien. Daarbij wordt vooral de nadruk gelegd op het gegeven dat arbeid zorgt voor welvaart en ons voorziet van een inkomen. Volgens bijzonder UVA-hoogleraar arbeidsverhoudingen Paul de Beer komt heden ten dage echter steeds meer nadruk te liggen op de intrinsieke waarde van werk, in plaats van op de extrinsieke waarde. Hij verwijst hiervoor ook naar de piramide van Maslov, één van de bekendste psychologische theorieën die gaat over de factoren die werk motiverend of psychisch belastend maken. Als eenmaal de basale behoeften zijn vervuld (het voorzien van inkomen), vinden mensen werk vooral belangrijk voor erkenning, status, sociale contacten en de mogelijkheid tot zelfontplooiing (de Beer, 2018).

Op internationaal beleidsniveau valt al een perspectiefverschuiving waar te nemen: er komt meer nadruk te liggen op die intrinsieke waarde en de kwaliteit van werk. De International Labour Organization brengt een *Decent work* agenda uit (ILO, 2018). De OECD heeft 'more and better jobs' als doelstelling opgenomen in het *Local Economic and Employment Development programme* (OECD, 2018). En met de ondertekening van de Lissabonstrategie in 2000 beloofden de Europese lidstaten om meer en betere banen te creëren. Maar voorlopig is het echter bij 'meer' banen gebleven: de lidstaten richten zich vooral op het creëren van meer werkgelegenheid, arbeidsparticipatie en een verhoging van de productiviteit. Er is nauwelijks aandacht voor 'betere' banen (Piasna, 2018).

Productiviteit en intensivering zijn nauw verbonden met elkaar. De productiviteit gaat door de intensivering omhoog, omdat mensen harder werken, in minder uren. Onderzoekers Green & McIntosh (2001) laten zien dat bij de door hun onderzochte werkorganisaties in de periode 1981 - 1986 de intensivering met 36% omhoog is gegaan en dat daardoor een productiviteitsgroei is gehaald van 30%. Maar ook deze onderzoekers vinden intensivering echter geen duurzame vorm van groei (Green & McIntosh, 2001). Intensivering van werk vraagt namelijk veel mentaal, cognitief en emotioneel kapitaal van de mensen. Sommige werknemers hebben hier geen bezwaar tegen, omdat zij van uitdagingen houden in het werk. Er zijn echter ook aanwijzingen dat intensivering vaak zorgt voor een burn-out (Béjean & Sultan-Taïeb, 2005). Een mooi voorbeeld dat aangeeft dat de kwaliteit van werk mogelijk in het geding is door intensivering, is de tweet van Sander Schimmelpenninck, de hoofdredacteur van de Quote 500, te vinden op de volgende bladzijde:

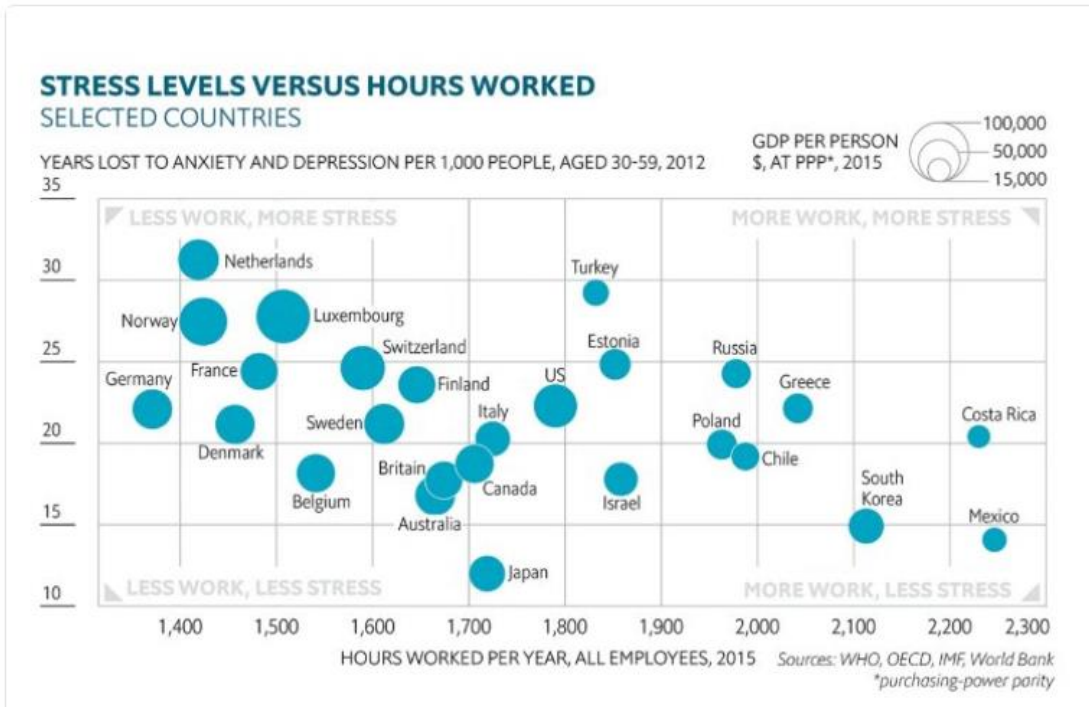


Sander S
@SanderQuote

Follow



Nederland, het verwerende land waar parttimers zorgt voor een burn-out. #mutsenparadijs #jankland



Figuur 2: Tweet Sander Schimmelpenninck, 5 maart 2018

Het figuur dat Schimmelpenninck gebruikt in de tweet laat zien dat in Nederland de minste uren worden gewerkt, maar dat er tegelijkertijd ook de meeste stress wordt ervaren. Dat er zo weinig uren wordt gewerkt in Nederland, dat klopt: nergens anders in de wereld, werken er zoveel mensen parttime (OECD, 2016). De hypothese van deze scriptie is dat de Nederlandse werknemers niet verwend zijn, en zich ook niet aanstellen zoals de hoofdredacteur van de Quote 500 suggereert, maar dat er wel degelijk een verband is tussen deeltijdwerken en de ervaren intensivering.

1.1 Probleemanalyse

De basisveronderstelling van deze scriptie is dat er tussen deeltijdwerken en intensivering een wederzijdse relatie bestaat. Intensivering kan het gevolg zijn van minder willen werken. Als mensen minder uren willen werken, zal de werkgever - die toch graag wil dat al het werk wordt gedaan - meer van deze mensen vragen, waardoor de hoeveelheid werk zal stijgen. Verder is het aantal werkzaamheden hetzelfde voor fulltimers en parttimers (bijwonen van vergaderingen, volgen van cursussen), maar omdat parttimers dan minder uren hebben om de overige werkzaamheden af te ronden, weegt dit zwaarder. Om die grotere druk te compenseren, zullen weer meer mensen minder uren gaan werken, vooral in de zorg, sommige kennisberoepen en ook in het onderwijs. Deze basisveronderstelling leidt tot de volgende doelstelling en onderzoeksvragen.

1.2.1 Doelstelling

Het doel van mijn onderzoek is tweeledig. Het wetenschappelijke doel van het onderzoek is de theorie over intensivering aan te vullen op het terrein van deeltijdwerken, door de mate van intensivering van het werk bij parttime en fulltimemedewerkers in de publieke sector te vergelijken met behulp van een kwantitatieve data-analyse en interviews.

Verder vergt intensivering veel op mentaal, cognitief en emotioneel gebied van mensen. Natuurlijk, er zijn mensen die hier geen bezwaar tegen hebben omdat zij van uitdagingen houden in het werk, maar er bestaan voldoende aanwijzingen dat intensivering zorgt voor een burn-out (Béjean & Sultan-Taïeb, 2005). Het maatschappelijke doel van het onderzoek is om de relatie tussen intensivering en de kwaliteit van het werk te onderzoeken. Dit door de ervaringen van medewerkers uit de publieke sector, rechters en basisscholleraren te analyseren met behulp van een kwantitatieve data-analyse en interviews.

Een kleine kanttekening is hier overigens wel op zijn plaats. Het bleek bijzonder lastig om de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering te onderzoeken. Het is ondoenlijk om mensen aselekt van de straat te plukken, daarna te verdelen in fulltimers en parttimers om te kijken wie meer intensivering ervaart. Neem de aard van het beroep: hoeveel taken heeft iemand, hoe zwaar zijn die taken? Een hovenier ervaart waarschijnlijk minder intensivering dan een arts, maar bij beide beroepen kan worden onderzocht of parttimers meer intensivering ervaren dan fulltimers. Door het korte tijdsbestek van het onderzoek focust deze scriptie zich op medewerkers in de publieke sector. Verder blijkt uit de literatuur dat een groot aantal algemene variabelen (zoals autonomie, functie) de mate van intensivering beïnvloeden. Vanuit de literatuur worden verschillende algemene variabelen geselecteerd die worden getoetst in mijn kwantitatieve en kwalitatieve analyse.

In deze scriptie gebruik ik twee methoden: een kwantitatieve data-analyse en interviews. Allereerst wordt bij een grote groep medewerkers in de publieke sector onderzocht of er een verschil is in ervaren intensivering tussen deeltijders en voltijders door middel van een datasetanalyse. De bestaande data komen van het Personeelonderzoek en Mobiliteitsonderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het jaar 2015. Zoals hierboven beschreven hangt de mate van intensivering samen met verschillende factoren. In de dataset-analyse wordt dan ook gekeken naar mogelijke factoren die de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering beïnvloeden.

Door een groot aantal personen te onderzoeken kunnen er generaliseerbare uitspraken worden gedaan naar de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering. Nadeel van een grootschalige data-analyse is een bepaalde oppervlakkigheid. In aanvulling op de data-analyse heb ik daarom gekozen om interviews af te nemen. Deze interviews worden gebruikt als verdieping en verrijking om de gevonden relatie uit de kwantitatieve analyse te interpreteren, te verdiepen en te verklaren. Vanuit de dataset kan worden getoetst of er in een sub-sector significant meer intensivering wordt ervaren. Op basis daarvan zijn de beroepen voor de interviews uitgekozen: deeltijd- en voltijd rechters en basisscholleraren. In de interviews wordt onderzocht of er daadwerkelijk intensivering plaatsvindt, of deeltijdmedewerkers meer intensivering ervaren dan fulltimemedewerkers en hoe mensen de intensivering ervaren.

1.2.2 Vraagstelling

Hiertoe is de volgende centrale onderzoeksvraag geformuleerd: hoe ziet de relatie tussen intensivering en deeltijdwerken eruit en wat voor effect heeft dat op de kwaliteit van werk?

1.2.3 Deelvragen

De volgende deelvragen zijn opgesteld om de hoofdvraag te beantwoorden:

- Hoe ziet intensivering bij de rechtelijke macht en het primair onderwijs eruit?
- Welke variabelen beïnvloeden de relatie tussen deeltijdwerk en intensivering?
- Hoe beïnvloedt de intensivering de kwaliteit van het werk?
- Ervaren deeltijdwerkers meer intensivering dan voltijdwerkers?

1.3 Relevantie

Om aan te geven in hoeverre dit onderzoek relevant is, wordt er onderscheid gemaakt tussen de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie.

1.3.1 Maatschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie van deze scriptie is de vraag of de kwaliteit van het werk daalt door intensivering. Francis Green (2006) heeft een analyse uitgevoerd naar de daling van de werktevredenheid in relatie tot intensivering. Dit deed hij door de data van twee grote enquêtes in Groot-Brittannië, afgenomen in 1992 en 2001, te analyseren. Het werktevredenheidsniveau was gedaald, en uit de analyse bleek dat één derde van de daling te wijten was aan intensivering. Uit onderzoeken van zowel arbeidspsychologen als economen blijkt ook dat een te hoge werkdruk een negatieve invloed heeft op de werktevredenheid (Green, 2006).

Omdat de deeltijdeconomie niet los kan worden gezien van geslacht en emancipatie van de vrouw, speelt er nog een maatschappelijke relevantie bij deze scriptie. Bijna 75% van de vrouwen met een baan werkt in deeltijd, tegenover 20% van de mannen (SCP, 2016: p.57). Daarbij blijkt uit onderzoek van het CBS in samenwerking met TNO dat jonge vrouwen vaker vermoeid zijn door werk (NOS, 2018a). Binnen het feminisme is er al tijden een discussie gaande wat de ideale arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen zou moeten zijn. Nederlandse feministen Joke Kool-Smit en (meer recent) Esther de Jong betogen dat zowel mannen als vrouwen parttime zouden moeten werken, zodat taken beter kunnen worden verdeeld (De Jong, 2018).

De vraag is echter of deeltijdwerken nu wel zo wenselijk is. Als blijkt dat de deeltijdeconomie zorgt voor meer intensivering, dan is dit juist geen ideale situatie voor zowel mannen als vrouwen. In Scandinavië bijvoorbeeld is het juist de norm dat zowel de vrouw als de man fulltime werken (Pettersson, 2018). Als de relatie tussen deeltijdeconomie en intensivering wordt aangetoond, betekent dat het Scandinavische model mogelijk ook voor Nederland een beter alternatief zou zijn. Hierbij moet overigens wel een kanttekening worden geplaatst: de instituties zijn in Scandinavië anders ingevuld, zoals de langere duur van het vaderschapsverlof en de organisatie van de kinderopvang. Bovendien is de cultuur in Nederland anders dan bij onze Scandinavische burens. Vrouwen worden hier vaker als 'slechte' moeder gezien als zij vijf dagen gebruikmaken van de kinderopvang. Sterker nog: uit onderzoek blijkt dat jonge moeders druk ervaren vanuit hun sociale omgeving om beperkt van kinderopvang gebruik te maken en deeltijd te gaan werken (Ruitenbergh, 2014). In Scandinavië is dit juist heel normaal, waardoor de arbeidsparticipatie van moeders daar het hoogst is, vergeleken met andere landen (Gupta et al., 2006). De uitkomst van dit onderzoek kan echter mogelijk een nieuw inzicht toevoegen aan de discussie over de wenselijke arbeidsdeling tussen partners. Dit is niet de kernfocus van de scriptie, maar het speelt wel op de achtergrond mee.

1.3.2 Wetenschappelijke relevantie

Dat intensivering een feit is, is al door verschillende onderzoekers aangetoond. Er zijn verschillende studies gedaan naar de oorzaken van intensivering (zie bijvoorbeeld: Green, 2000; Houtman & Van den Bossche, 2010). Ook zijn er studies naar zowel de positieve (het waardevoller worden van werk), als negatieve gevolgen (mentale gezondheidsproblemen) van intensivering (zie bijvoorbeeld: Shvartsman & Beckman, 2015; Green, 2004 & Van Luijk, 2011). Echter: er is nog bijna geen onderzoek gedaan naar de vraag of deeltijdwerken en intensivering een wederzijdse relatie heeft.

Wel verscheen er op 11 januari 2018 een artikel van Piasna (2018) waarin zij de relatie onderzocht tussen werktijd en intensivering. De onderliggende veronderstelling van het onderzoek is dat werkintensivering en werktijd twee aparte, maar ook verbonden variabelen zijn. Het eerste gaat over de hoeveelheid werktaken in een bepaalde tijd, de andere over hoe lang en wanneer er wordt gewerkt. Piasna keek naar onregelmatige uren, uren buiten werktijd en parttimewerk. Om dit te onderzoeken voerde zij een analyse uit met een dataset van Europese werknemers in de periode 2005-2015. De conclusie van het onderzoek was dat parttimewerk zorgt voor minder intensivering. Uren buiten werktijd werken, zorgden echter voor meer intensivering. Autonomie over het werkrooster zorgde ervoor dat de intensivering kon worden opgevangen. In deze analyse is echter alleen gekeken bij welke groepen op basis van verschillende werktijden het meeste intensivering wordt ervaren. Er is niet gekeken of mensen minder of meer zijn gaan werken om intensivering op te vangen. Tenslotte heeft Piasna alleen een kwantitatieve analyse uitgevoerd.

Voor Nederland is het van belang dat de relatie tussen intensivering en deeltijdwerken wordt onderzocht, omdat - zoals al eerder vermeld – ons land de grootste deeltijdeconomie is van de wereld (OECD, 2006). Deze scriptie is hierdoor vooral exploratief en een eerste stap om deze relatie te onderzoeken. Dit onderzoek heeft dus ook een agenderende functie en nodigt andere onderzoekers uit om deze relatie ook te analyseren.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk twee worden de verschillende concepten die centraal staan in dit onderzoek - het theoretisch kader - behandeld: intensivering, deeltijdwerk, variabelen die invloed hebben op de relatie deeltijdwerk en intensivering, en de kwaliteit van het werk. Verder wordt in hoofdstuk twee het conceptueel model gepresenteerd. In hoofdstuk drie worden de gekozen methoden verantwoord en wordt ingegaan op de operationalisatie, en de betrouwbaarheid en validiteit. Hoofdstuk vier bestaat uit de kwantitatieve data-analyse van de publieke sector, de rechtelijke macht en het primair onderwijs. Hoofdstuk vijf beschrijft de onderzoeksresultaten van de interviews met rechters en basisschoolleraars. In hoofdstuk zes worden de bevindingen van de kwantitatieve- en kwalitatieve analyse met elkaar gekoppeld. In hoofdstuk zeven staan de conclusie en aanbevelingen. Hoofdstuk acht bevat een kritische reflectie op het onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek.

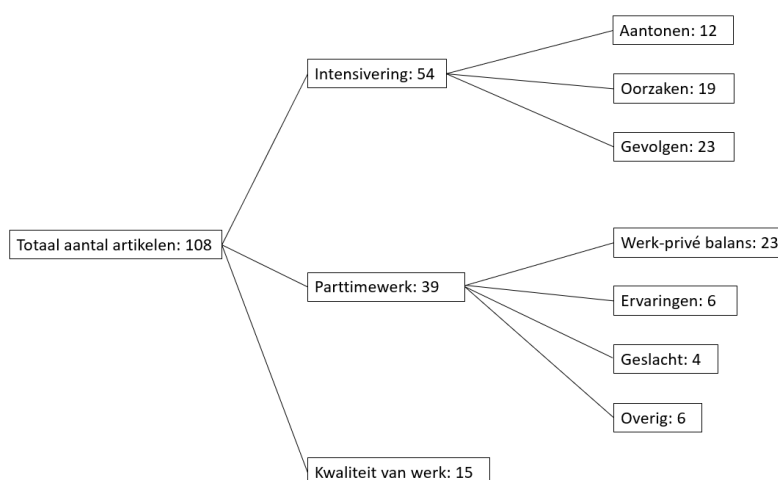
2. Harder, better, faster, stronger

Het schrijven van een scriptie heeft wel wat weg van het bouwen van een huis. Je maakt een tekening, verzamelt de nodige bouwmaterialen, legt een fundament en van daaruit ga je - voortbouwend op bestaande kennis en inzichten - werken aan een stevig, betrouwbaar en uitnodigend huis dat bij oplevering moeiteloos iedere inspectie kan doorstaan.

De tekening is inmiddels gemaakt. In hoofdstuk 1, de inleiding, heb ik uitgelegd wat ik met mijn scriptie wil en hoe ik dat aan gaan pakken. In dit hoofdstuk ga ik nu het fundament voor mijn scriptie leggen. Anders gezegd: in dit hoofdstuk werk ik de verschillende concepten uit die centraal staan in dit onderzoek: het theoretisch kader. Allereerst komt het begrip 'intensivering' aan bod. Wat wordt er mee bedoeld en welke soorten intensivering bestaan er? Verder ga ik in op de oorzaken en gevolgen van intensivering. Daarna is het begrip 'deeltijdwerk' aan de beurt: welke vormen zijn er, hoe gaan werkgevers en werknemers hiermee om en wat wordt bedoeld met de 'parttime paradox'. Verder behandel ik de modererende variabelen, die de relatie tussen intensivering en deeltijdwerk mogelijk beïnvloeden en ga ik daarna in op de kwaliteit van werk. Tenslotte wordt het conceptueel model gepresenteerd.

Voor dit theoretisch kader heb ik in totaal 108 artikelen gelezen. Daarna ben ik ermee gestopt omdat er sprake was van datasaturatie: ik vond geen nieuwe informatie meer. Ik heb gebruik gemaakt van de zoekmachine Google Scholar. De hoofdzoektermen waren: *Work Intensification*, *Work Intensity*, *Work Intensification* en *Work Load*. Een aantal andere zoektermen van relevante variabelen zijn, op basis van de gelezen literatuur verkregen vanuit de hoofdzoektermen, hierna toegevoegd: *Part-time/Reduced hours workers*, *Gender*, *Work Life Balance*, *Emotional Work*, *Overtime* en *Quality of Work*. Niet alle literatuur is overigens via deze zoektermen gevonden, ik heb ook gebruik gemaakt van de snowball methode: verwijzingen die interessant leken, heb ik ook gelezen.

Hieronder staat een overzicht van de soorten gelezen artikelen met de bijbehorende aantallen. Niet alle artikelen zijn opgenomen in de literatuurlijst, omdat soms bleek dat het artikel niet relevant was of omdat de informatie al bij mij bekend was. Alle gelezen artikelen heb ik opgeslagen in de Google Scholar bibliotheek.



Figuur 3: aantal artikelen gelezen

Ik heb in totaal 54 artikelen gelezen over intensivering. Die artikelen zijn onder te verdelen in drie soorten onderzoek op het gebied van intensivering: allereerst de studies die aantonen dat intensivering een trend is. Ten tweede de studies die onderzoeken wat de oorzaken van intensivering zijn. En tenslotte de studies die de gevolgen van intensivering uitlichten.

De literatuur die het begrip 'parttimewerk' omschrijft, is meer divers: het merendeel gaat in op de vraag of parttimewerk ervoor zorgt dat er een betere werk-privé balans wordt ervaren. Een deel gaat over de vraag waarom personen ervoor kiezen om parttime te werken en of zij ook daadwerkelijk het aantal uren werken volgens het contract. Ook gaat veel literatuur over vrouwen en parttimewerk, met name omdat vooral vrouwen parttime werken. De resterende literatuur ging met name over de kwaliteit van werk, vaak gekoppeld aan intensivering of een goede werk-privébalans.

2.1 Intensivering

Arbeidsmarkteconoom Francis Green van de University College London is één van de prominente academici op het gebied van intensivering. Hij doet al decennia onderzoek naar de mate waarin de intensiteit van werk toeneemt, een proces dat economen *job intensification* noemen, oftewel de toenemende mentale en fysieke inspanning die werknemers moeten leveren gedurende de tijd die zij werken (Burchell et al., 1999). De eerste publicaties van Francis Green toonde aan dat de intensivering van werk is toegenomen sinds 1980 (zie bijvoorbeeld Green & McIntosh, 1998). Hierna heeft hij vooral onderzocht wat de oorzaken zijn van die toenemende intensivering (zie bijvoorbeeld Green, 2004b). Als reactie hierop zijn weer andere onderzoekers aan de slag gegaan met de gevolgen van intensivering. Deze gevolgen, de auteurs én hun bijbehorende publicaties, heb ik ondergebracht in de paragraaf 'gevolgen van intensivering'.

2.1.1 Definitie en soorten intensivering

De definitie van intensivering die in nagenoeg elke publicatie gebruikt wordt, is die van Francis Green (2004a; 2004b; 2006). Intensivering van werk betekent dat werknemers meer mentale en fysieke inspanningen moeten verrichten tijdens het werk. De tijd waarin het werk moet worden gedaan, wordt steeds korter (Heery & Noon, 2008). Vaak gaat intensivering gepaard met een vraag naar nieuwe competenties. Bovendien neemt het aantal taken per baan toe. Deze taken moeten vaak ook nog gedaan worden buiten werktijd. Het overwerken wordt ook wel extensivering genoemd en is onderdeel van intensivering. Intensivering heeft dus een kwantitatieve én een kwalitatieve component: een toename van het aantal taken, verhoging van de snelheid, multitasking, overwerken, een grotere nadruk op meer competenties en het belang van bijscholing. (Green, 2000, 2004; Green & McIntosh, 2001; Lapido & Wilkinson, 2002). Het komt neer op meer werken binnen en buiten de betaalde uren.

Kelliher en Anderson (2010) hebben onderzocht wat het effect is van flexibel werken op de intensivering van werk. In het onderzoek onderscheiden zij drie vormen van intensivering:

1. Opgelegde intensivering

De werkgever kan de intensivering opleggen bij zijn werknemers door de werkdruk te verhogen of door meer te gaan verwachten van de werknemers. Een voorbeeld hiervan is bezuiniging op de loonkosten: er vallen ontslagen waardoor de overgebleven werknemers het werk moeten overnemen, terwijl zij hetzelfde aantal uren blijven werken (De Vries & Balazs, 1997). Een tweede voorbeeld is als een medewerker ervoor kiest om in plaats van fulltime, parttime te gaan werken, terwijl de hoeveelheid werk niet wordt aangepast door de leidinggevende (Kelliher & Anderson,

2010). Genoemde voorbeelden zorgen ervoor dat men gedwongen wordt over te gaan werken (Sigala 2005; Skinner 1999) en/of dat de werknemer zich meer moet gaan inspannen tijdens het werk (Higgins et al., 2000).

Verder blijkt ook uit een rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau dat deadlines en targets steeds centraler komen te staan in het werk van werknemers. Hierdoor voelen werknemers meer druk en verantwoordelijkheid om deze te halen waardoor zij langer en harder gaan werken (Van Echtelt, 2007)

2. Wederzijds afgesproken intensivering

Bij deze vorm is de intensivering een uitkomst van de ruilrelatie tussen werkgever en werknemer. Werknemers kunnen dankbaar zijn voor bepaalde arbeidsvoorwaarden die zij hebben afgesproken met hun werkgever. Een voorbeeld hiervan is het flexwerken: medewerkers zijn dankbaar dat zij de optie krijgen om eerder naar huis te gaan om bijvoorbeeld de kinderen op te halen. In ruil hiervoor werken zij langer en harder.

Verder kan het personeelsbeleid ervoor zorgen dat medewerkers meer inspanning leveren tijdens het werk. Green (2004b) beschrijft dat personeelsbeleid gericht op het vergroten van organisatie commitment en betere werknemer betrokkenheid een drijfveer vormen voor medewerkers om meer inspanning te tonen. Overigens blijkt ook uit onderzoek dat flexibel werken ervoor zorgt dat de organisatie commitment van medewerkers stijgt (Roehling et al., 2001). Door de grotere organisatie commitment zijn medewerkers meer gemotiveerd om harder en langer door te werken (Kelliher & Anderson, 2010). Een verklaring voor dit verschijnsel wordt gevonden in de *social exchange theory*. Deze theorie gaat over de verplichtingen die bij een transactie horen. Een individu die een voordeel krijgt van een andere partij, staat bij diegene die hem dat voordeel gunt in het krijt. Om van deze verplichting af te komen, moeten zij een voordeel teruggeven aan de partij waarvan het voordeel is verkregen. Dit kan vertaald worden naar de relatie van werknemer en werkgever. De werkgever geeft bepaalde voordelen, denk aan thuiswerkdagen, waardoor de werknemer zich verplicht voelt om hard te werken om de werkgever 'terug te betalen'.

3. Enabled intensivering

Intensivering kan ook onbewust plaatsvinden. Technologische veranderingen zorgen ervoor dat het werk niet langer tijd- en plaats gebonden is, waardoor mensen kunnen werken wanneer en waar ze willen. Hierdoor kunnen werknemers thuis werken, onderweg naar werk/huis, of zelfs tijdens de vakantie. De mogelijkheid van flexibel werken kan ervoor zorgen dat mensen langer gaan werken buiten de werktijden en/of harder gaan werken, omdat zij minder worden afgeleid door collega's (Kelliher & Anderson, 2010). Er zijn al verschillende studies gepubliceerd die aantonen dat flexwerkers langer werken, dan niet-flexwerkers (Baruch & Nicholson, 1997).

Verder kan meespelen dat een bepaalde groep medewerkers zich verplicht voelt om meer inspanning te leveren, om te voldoen aan de verwachtingen van hun collega's. Vooral parttime medewerkers die minder uren werken dan hun collega's, kunnen hier last van hebben (Kelliher & Anderson, 2010). Of als mensen zich zo verantwoordelijk voelen voor hun werk en het functioneren van de organisatie, dat zij harder en langer gaan werken (Kelliher & Anderson, 2010; Higgins et al., 2000).

Ook speelt het proces van individualisering en de hierdoor toenemende individuele verantwoordelijkheid een rol. Mensen hebben hun leven in eigen hand, waardoor succes en falen iets heel persoonlijks wordt. Werk is een belangrijke graadmeter of men succesvol is, druk zijn

wordt/ is steeds meer een statussymbool (Pfauth, Verkade & Hofstede, 2017). Harder en langer werken wordt, bewust of onbewust, door de samenleving gestimuleerd.

De verschillende soorten intensivering worden apart bevestigd in de verdiepende interviews (Hoofdstuk 5). Het is namelijk mogelijk dat de verschillende soorten intensivering andere gevolgen hebben. Bij opgelegde intensivering is de intensivering niet vrijwillig. Denk aan de medewerker die ervoor kiest om van fulltime naar parttime te gaan, terwijl de hoeveelheid werk niet wordt aangepast door de leidinggevende. De wederzijds afgesproken intensivering is misschien wel de meest positieve vorm van intensivering. Hier hebben de werknemer en de werkgever een overeenkomst. Er is bewust gekozen door de werknemer om harder en langer te werken. Hierdoor zullen de gevolgen van intensivering draagbaarder zijn, omdat er een rationele keuze is gemaakt en de gevolgen te overzien zijn. De laatste vorm van intensivering kan bijna worden omschreven als “stiekem”. De werknemer is niet bewust harder of langer gaan werken en het is ook niet opgelegd door de werkgever. De intensivering is er als het ware ingeslopen. Mogelijkerwijs zijn de gevolgen van deze vorm van intensivering ook vooral negatief, omdat er geen bewuste keuze is gemaakt om langer en harder te werken en er een gevoel van machteloosheid kan worden ervaren.

2.1.2 Oorzaken van intensivering



Figuur 4: samenvatting oorzaken intensivering

Onderzoekers Paškvan & Kubicek (2017) hebben onderzoek gedaan naar de oorzaken van intensivering. Zij maken onderscheid in drie niveaus: macro -, meso - en microniveau. Deze niveaus zijn overgenomen en er zijn extra redenen uit andere onderzoeken toegevoegd.

Macroniveau

Op macroniveau is er een aantal globale sociale en economische veranderingen die ervoor zorgen dat intensivering toeneemt:

- Globalisering van handel & toenemende concurrentiedruk

Lapido en Wilkinson (2002) beschrijven dat er al heel lang sprake is van globalisatie. In de jaren '80 en '90 is door de informatietechnologie de wereldhandel sterk toegenomen. Er wordt meer geëxporteerd, de vraag naar producten stijgt en de concurrentie tussen bedrijven (op nationale en internationale schaal) neemt toe. Door de toenemende concurrentiedruk is het voor werkgevers van belang dat de productiviteit van een bedrijf zo hoog mogelijk ligt en er zo efficiënt mogelijk wordt geproduceerd. De werkgevers leggen meer druk op hun werknemers. Dit kan bijvoorbeeld door deadlines en targets (van Echteld, 2007). Werknemers moeten dus harder en langer werken opdat het bedrijf kan concurreren in een geglobaliseerde wereld.

- Materialisme

Schor (1991) beschrijft in haar boek *The overworked American* dat grote coöperaties ervoor zorgen dat mensen steeds meer consumeren door slimme marketing van bedrijven en de hogere inkomens van mensen. Omdat mensen meer willen kopen, willen zij een hoger loon, dat verdiend kan worden door meer en harder te gaan werken. Schor laat in haar analyse zien dat op de lange termijn het aantal werkuren van Amerikanen groeit. Zij typeert dit fenomeen als gevangen zitten in een tredmolen waar werk en geld uitgeven centraal staan. De samenleving is materialistisch geworden, mensen willen steeds meer kopen, waardoor ze meer en harder gaan werken. Green (2006) is het niet eens met deze gedachtegang: de zucht naar steeds meer is al heel lang aan de gang is, terwijl de verhoging van de intensivering iets is van de laatste jaren.

- Afnemende macht van de vakbonden

Het ledenaantal van vakbonden loopt al jarenlang terug. Hierdoor neemt de onderhandelingskracht van de vakbonden af. Vooral via wetgeving en onderlinge afspraken tussen werkgever en werknemer wordt de toenemende intensivering verzacht, door bijvoorbeeld overwerken aan te pakken. In de praktijk neemt hierdoor echter wel de macht van de werkgever toe, en die heeft het meeste baat bij een zo'n hoog mogelijke productiviteit (Green, 2004b; Ladipo & Wilkinson, 2002). Hierdoor neemt de intensivering toe.

- Technologische veranderingen

Al eerder is beschreven dat technologische veranderingen ervoor zorgen dat het werk niet langer tijd- en plaats gebonden is. Hierdoor kunnen mensen werken wanneer ze willen: thuis, onderweg of zelfs tijdens de vakantie. De mogelijkheid van flexibel werken kan ervoor zorgen dat mensen langer gaan werken buiten de werktijden. En/of harder gaan werken, omdat zij minder worden afgeleid door collega's (Kelliher & Anderson, 2010). Verder wordt ook beschreven door Green (2004b) dat door de nieuwe technologie managers meer zicht hebben op het werkproces. Hierdoor is er meer controle en de hoeveelheid werk kan optimaal worden afgestemd. Hierdoor hebben werknemers minder tijd om te rusten en gaat de intensivering omhoog (Green & McIntosh, 2001)

- Liberalisering wetgeving

Lapido en Wilkinson (2002) hebben waargenomen dat in de meeste OECD-landen tussen de jaren '80 en '90 sprake was van deregulatie van het arbeidsmarktbeleid. Een duidelijk voorbeeld hiervan in Nederland is bijvoorbeeld het langzaam versoepelen van het ontslagrecht. Het ontslagstelsel kende van oudsher een hoog beschermingsgehalte voor werknemers. Tijdens het eerste kabinet Lubbers is er echter eind 1982 een dereguleringsoperatie van start gegaan (Van Voss, 1992). De nadruk op het beschermen van de werknemer verschuift hierin naar het faciliteren van de werkgever. In 2007 is bijvoorbeeld door het kabinet Balkenende IV een simpelere, snellere en goedkopere ontslagprocedure voor werkgevers ingesteld, zodat de werkgever makkelijker van personeel kan wisselen (van Drongelen en van Rijs, 2008). In het coalitieakkoord van het huidige kabinet Rutte III is ook een passage opgenomen over het versoepelen van het ontslagrecht. Werkgevers hoeven pas na drie jaar in plaats twee jaar een vast contract aan te bieden (RTL-nieuws, 2017b). De liberalisering van het arbeidsmarktbeleid zorgt ervoor dat de werkgevers meer macht krijgen. Voor een werkgever is het van belang dat er zo efficiënt mogelijk wordt geproduceerd, zodat er zoveel mogelijk winst wordt gemaakt. Wanneer wetten de werkgever niet afremmen, zal hij veel meer vragen van zijn personeel. Dat zorgt voor intensivering.

Mesoniveau

Ook op mesoniveau speelt er een aantal veranderingen die ervoor zorgen dat de intensivering toeneemt:

- Toenemende macht aandeelhouders

Uit het onderzoek van Green (2004b) blijkt dat veel medewerkers aangaven dat zij harder moesten werken, omdat het belang van de aandeelhouder steeds meer centraal staat in de organisatie. Deze aandeelhouder heeft het meest baat bij een zo hoog mogelijke productiviteit, zodat veel dividend wordt uitgekeerd.

- New Public Management

Lapido en Wilkonson (2002) beschrijven in hun onderzoek dat bij alle OECD-landen, waarbij Nederland hoort, vanaf de jaren '80 sprake was van privatisering van overheidsbedrijven. Bij de instellingen die bij de overheid bleven, werden marktprincipes ingevoerd. Deze stroming wordt ook wel New public management genoemd. De overheidsinstellingen worden als private bedrijven georganiseerd en efficiëntie komt centraal te staan. De burger wordt gezien als klant, de wens van de burger staat voorop. De overheid wordt resultaatgericht, er komt vooral een focus op in- en output. Er wordt minder controle uitgevoerd op het proces: als de afgesproken deadlines maar worden gehaald. Er is namelijk een focus op incentives die gebaseerd zijn op geldelijke, prestatiegerichte beloningen. De organisatie wordt opgedeeld in verschillende onderdelen, die allemaal gericht zijn op een eigen taak. Er wordt zoveel mogelijk competitie en concurrentie geïntroduceerd: performance indicatoren als deadlines en targets doen hun intrede (Osborne, 2006; Dunleavy et al., 2006). Doordat de publieke sector zich gaat organiseren als een private instelling, ging de intensivering mede door de performance indicatoren omhoog.

- Personeelsbeleid

Personeelsbeleid gericht op organisatie en medewerkers betrokkenheid zorgt ervoor dat de intensivering toeneemt. Door een groter organisatie commitment zijn medewerkers meer gemotiveerd om harder en langer door te werken (Kelliher & Anderson, 2010). Verder zorgt de

ongelijkheid in salarissen voor de verschillende functies ook voor intensivering. Bell & Freeman (1994) en Gregg (1994) zagen dat door de groeiende loonongelijkheid in de Verenigde-Staten en Groot-Brittannië ook de intensivering steeg. Als de loonverschillen groot zijn, is het financieel voordeel van een promotie groter, waardoor werknemers extra hard gaan werken om de promotie binnen te krijgen.

- Baanonzekerheid

In tijden van recessie en crisis is de baanonzekerheid groot. Werknemers spannen zich extra in, omdat zij bang zijn om ontslagen te worden. Anderzijds kunnen werkgevers hogere eisen stellen aan hun werknemers, omdat er voor jou tien anderen zijn op de arbeidsmarkt. Wanneer er vaak bezuinigingen plaatsvinden in een organisatie, gaan werknemers elkaar als concurrenten zien. Tegelijkertijd: als anderen worden ontslagen, willen de blijvende collega's bewijzen dat zij er wel horen en dat het terecht is dat zij niet ontslagen zijn. Hierdoor gaat de productiviteit vaak na een bezuiniging tijdelijk omhoog en neemt de intensivering dus toe (De Vries & Balazs, 1997). Er wordt ook genoemd dat werkers met een tijdelijk contract meer inspanning leveren tijdens het werk en langer werken, omdat zij hopen dat hun contract wordt verlengd. Er zijn echter ook onderzoekers die juist zeggen dat tijdelijke werkgevers zich niet verbonden voelen met de organisatie, waardoor de intensivering juist minder is (Green, 2004b).

- Flexwerken

Al eerder is beschreven dat technologische veranderingen ervoor zorgen dat het werk niet langer tijd- en plaats gebonden is. Hierdoor kunnen mensen werken wanneer ze willen. De mogelijkheid van flexibel werken kan ervoor zorgen dat mensen langer gaan werken buiten de werktijden. En/of harder gaan werken, omdat zij minder worden afgeleid door collega's (Kelliher & Anderson, 2010).

Microniveau

Micro: op individueel niveau is er een aantal oorzaken die ervoor zorgen dat de intensivering toeneemt. Al de bovenbeschreven ontwikkelingen hebben gevolgen voor het individu. Werknemers krijgen steeds meer taken die sneller moeten worden uitgevoerd. Ook worden zij afgerekend op niet gehaalde deadlines. Gemotiveerde medewerkers werken harder om aan de verwachtingen te voldoen van hun leidinggevende. Verder blijkt uit onderzoek van Green (2004a) dat veel medewerkers hun baan steeds leuker gaan vinden, waardoor zij gemotiveerder zijn om hard(er) te werken. Intensivering kan er ook voor zorgen dat het werk juist interessanter wordt, daarover meer bij de positieve gevolgen van intensivering.

Uiteindelijk zijn alle oorzaken van intensivering met elkaar verbonden. Organisaties moeten inspelen op de wereldwijde economische en sociale veranderingen om te blijven bestaan. De individuele werknemers moeten weer voldoen aan de eisen die de organisatie aan hen stelt, omdat zij anders worden ontslagen. Deze scriptie lijkt op eerste gezicht erg gericht te zijn op de HRM-kant van bestuurskunde, wat echter niet de insteek is. Het personeelsbeleid van een organisatie kan waarschijnlijk veel doen om intensivering op te vangen voor werknemers, maar dit is symptoombestrijding. De structurele oorzaak ligt bij de macro-ontwikkelingen. Hier kan alleen door overheidsbeleid, zowel nationaal als internationaal, op worden ingespeeld. Nu is het nagenoeg onmogelijk om dit soort grote economische en sociale trends buiten de deur te houden, maar de politiek moet wel degelijk in staat worden geacht om deze krachten te sturen: te laten

gaan/versterken of proberen af te remmen. Dit onderzoek richt zich dan ook vooral op ontwikkelingen op macro- en mesoniveau en minder op personeelsbeleid of leiderschapsstijlen.

Op de vorige pagina is te lezen dat als één van de oorzaken van intensivering New Public Management (NPM) wordt genoemd. In de inleiding is te lezen dat deze scriptie zich focust op deeltijdwerkers in de publieke sector door het korte tijdsbestek van het onderzoek (zie blz. 5 in paragraaf 1.2.1 doelstelling). Een aantal oorzaken van intensivering is minder van toepassing bij de overheid. Denk aan materialisme, globalisering van de handel en toenemende macht van de aandeelhouders. Toch is er door NPM wel degelijk sprake van intensivering bij de overheidsinstellingen, net zoals bij private bedrijven. Ook uit onderzoek Green (2004a) en Green & McIntosh (2001) blijkt dat intensivering plaatsvindt in elke sector. Wel springen sommige sectoren er iets bovenuit: namelijk de publieke en de dienstensector. De reden hiervoor is dat hier technische en/of organisatieveranderingen de intensivering vergrootte. Verder is te lezen bij de modererende variabele op de relatie intensivering en deeltijdwerk dat de betrokkenheid van de werknemers de intensivering vergroot. Bij de publieke sector zijn werknemers sowieso erg betrokken bij hun organisatie door de zogenaamde *Public Service Motivation*. Publieke sector medewerkers worden anders gemotiveerd dan hun private collega's. Voor medewerkers in de publieke sector is de intrinsieke waarde van werk en dat het bijdraagt aan de maatschappij het belangrijkste. Private sector medewerkers hechten meer waarde aan financiële beloningen, status en prestige. Uit onderzoek van David Houston (2000) blijkt dat publieke medewerkers het ook minder erg vinden om langer te werken, dan private medewerkers. Verder zorgen bezuinigingen met het bijbehorende ontslag dat de intensivering toeneemt. Lapido en Wilkonson (2002) beschrijven in hun onderzoek dat in alle OECD-landen flink is bezuinigd in de publieke sector. Door deze drie redenen kan het dus zijn dat de mate van intensivering hoger is bij de publieke sector, dan bij de private sector. In deze scriptie is gekozen om medewerkers in de publieke sector te onderzoeken, omdat in het korte tijdsbestek niet mogelijk is om de gehele deeltijdpopulatie te analyseren. Dat er intensivering plaatsvindt in de publieke sector is duidelijk, maar het verschil tussen de sectoren is niet evident, gezien de verschillende uitkomsten in de onderzoeken. In deze scriptie kan dit helaas niet worden onderzocht.

2.1.3 Gevolgen van intensivering

Intensivering is een fundamentele verandering in het werk, daarom is van belang dat de gevolgen van intensivering op het werk worden onderzocht. Vroeger werd werkdruk vaak ervaren in pieken en dalen. Tijdens de rustige periode konden werknemers zich opladen voor de volgende drukke periode. Door intensivering is de werkdruk echter constant, waardoor werknemers alleen maar door moeten gaan. Verder zorgt werkdruk voor een verandering in de relatie tussen werkgever en werknemer: de werkgever legt veel meer nadruk op de productiviteit van de werknemer (Cropanzano & Mitchell 2005; Brown, 2012). In deze paragraaf worden de positieve en negatieve gevolgen van intensivering beschreven.

2.1.3.1 Positieve gevolgen

Onderdeel van intensivering is meer taken in het werk en deze taken sneller uitvoeren. Dit zorgt ervoor dat het werk uitdagender, interessanter en betekenisvoller wordt. Een zekere mate van uitdaging is nodig om voldoening uit het werk te halen. Die uitdagingen kunnen er ook toe leiden dat mensen juist met veel plezier en beleving hun werk doen (Schaufeli & Bakker, 2013). Beleving is de situatie dat mensen veel voldoening uit hun werk halen, gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2001; 2004; Bakker, 2009). Vitaliteit betekent

dat mensen zich energiek voelen en onvermoeibaar door kunnen werken. Toewijding geeft aan dat medewerkers zich betrokken voelen bij de organisatie en hun werk. Het werk is inspirerend en zorgt voor trots en enthousiasme. Tenslotte heeft absorptie betrekking op dat het lijkt of de tijd stil staat wanneer mensen werken, omdat zij zo'n plezier ervaren en helemaal opgaan in hun werk. Bevlogen werknemers worden wel degelijk moe na een lange dag hard werken, maar zij vinden deze vermoeidheid prettig en hebben het gevoel dat ze iets voor elkaar hebben gekregen (Bakker, 2009).

Bovendien gaat de productiviteit omhoog door de intensivering, omdat mensen harder werken. Green (2001) laat zien dat 36% van de organisaties aangeven dat de intensivering omhoog is gegaan met een bijbehorende productiviteitsgroei van 30% in de periode van 1981 tot 1986. Een kanttekening is echter wel op zijn plaats: een aantal onderzoekers, zoals Green en McIntosh, vinden intensivering geen duurzame vorm van groei (Green & McIntosh, 2001).

2.1.3.2 Negatieve gevolgen

Er is een aantal studies uitgevoerd naar de gevolgen van intensivering, waar vooral negatieve gevolgen naar voren kwamen. Hieronder worden zij kort beschreven:

Macky en Boxall (2014) hebben de gevolgen van intensivering onderzocht bij 775 Nieuw-Zeelandse werknemers. Door de intensivering voelen de werknemers zich overladen door het werk. Verder is hun werktevredenheid lager dan werknemers die geen intensivering ervaren, zij ervaren meer stress, zijn vermoeid en hebben een slechtere werk-privé balans.

Ook een analyse van Green (2004a) van drie enquêtes afgenomen in 1992, 1997 en 2001 bij Britse arbeiders, laat zien dat het welzijn van de arbeiders naar beneden is gegaan door intensivering. Uit Greens onderzoek blijkt dat in deze perioden de intensivering steeds meer toeneemt en de werktevredenheid steeds lager wordt.

Burchell en Fagan (2004) hebben een vergelijkbare analyse uitgevoerd met behulp van drie Europese enquêtes afgenomen in 1991, 1996 en 2000 onder Europese arbeidskrachten. Hier werd de focus gelegd op geslacht en de gevolgen van intensivering. Voor zowel mannen als vrouwen is de mate van intensivering toegenomen in de periode van 1991 tot 2000. De intensivering bij vrouwen is echter sneller toegenomen dan bij mannen. Eerder ervoeren mannen meer intensivering, maar door de toegenomen intensivering ervaren door vrouwen, is er nu bijna geen verschil meer tussen de mannen en vrouwen. Zowel mannen als vrouwen ervaren meer stress door intensivering. Hierdoor hebben mensen rug- en hoofdpijn, huidproblemen en moeite om in slaap te vallen. Ook hebben zowel mannen als vrouwen een minder goede werk-privé balans door de toenemende intensivering.

Krause et al. (2005) heeft de gevolgen van intensivering onderzocht bij hotelschoonmakers. De intensivering is duidelijk bij dit beroep te zien: de schoonmakers moeten in kortere tijd de kamers schoonmaken, waardoor zij uiteindelijk meer kamers op een dag schoonmaken dan vroeger. De gevolgen hiervan waren lichamelijke klachten zoals rug- en nekpijn. De intensivering vergroot de kans op rugpijn met 74% en nekpijn met 133%.

In een casestudie uitgevoerd door Adams et al. (2000) bij verplegers werd gekeken wat voor gevolgen intensivering heeft op het werk. De verplegers hadden het gevoel dat zij steeds meer deden voor minder: hogere werkdruk, minder budget en minder personeel. De verplegers waren door de verhoogde intensivering steeds meer gespannen. Vaak moesten zij ook overuren maken om het werk

af te krijgen. Verder voelden zij zich steeds meer geïsoleerd van andere collega's, omdat zij het gevoel hadden dat elke keer werk naar hen werd overgeheveld terwijl de andere collega's niets ervoor terug doen. De werkdruk was volgens hen niet eerlijk verdeeld. Als laatste hadden zij het gevoel dat de kwaliteit van de zorg afnam, omdat er een tijdslimiet op hun handelingen is.

Uit data-analyse van Australische medewerkers uitgevoerd door Brown (2012) blijkt dat intensivering zorgt voor minder werktevredenheid en een minder goede werk-privé balans. Er is in dit onderzoek nog onderscheid gemaakt tussen verschillende generaties, maar beide generaties ervoeren de negatieve gevolgen van intensivering.

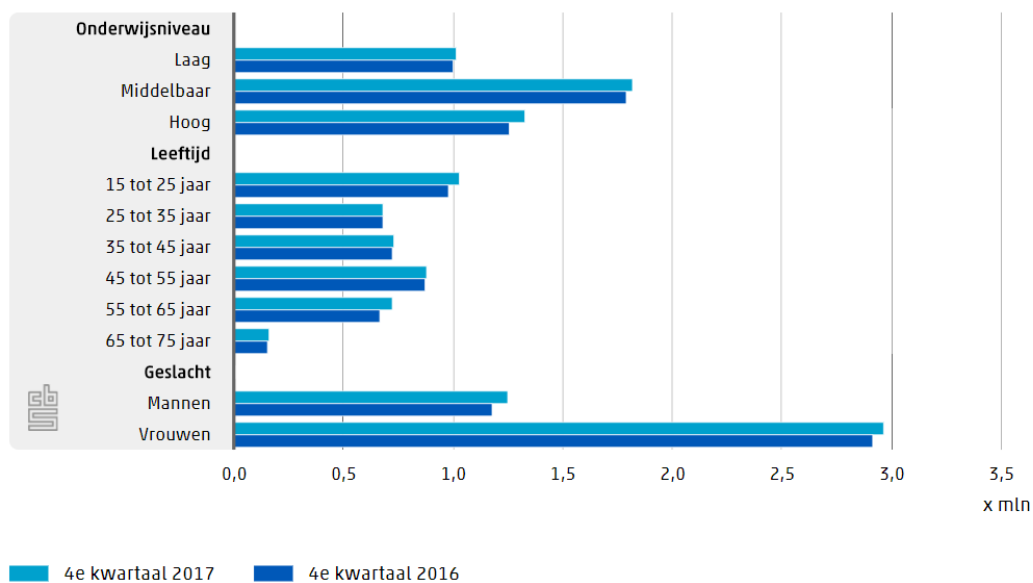
Door verschillende onderzoeken worden psychische gezondheidsproblemen als het grootste gevolg van intensivering gezien (Shvartsman & Beckman, 2015; Burchell et al. 1999; Burchell 2002; Fairris & Brenner, 2001). Verder wordt werkstress ook vaak in verband gebracht met psychische gezondheidsproblemen, zoals een burn-out (Bejean & Sultan-Taïeb, 2005; Shvartsman en Beckman, 2015). Psychische gezondheidsproblemen zijn zeer ernstig: natuurlijk voor de persoon zelf, maar het verzuim duurt vaak langer (dan lichamelijke klachten) en leidt vaker tot arbeidsongeschiktheid (SCP, 2015). Concluderend vallen onder de negatieve gevolgen: stress, psychische problemen, minder goede werk privébalans en fysieke uitputting (Burchell, 2002; McCormick & Cooper, 1988). Verder daalt de werktevredenheid en het algemene welzijn van de medewerkers (Warr, 1987).

Afsluitend: intensivering heeft zowel positieve als negatieve gevolgen. Dit kan worden verklaard vanuit de HRM-literatuur. Werk bestaat uit zogenaamde energiebronnen (resources) en werkeisen ("job demands") (Schaufeli & Bakker, 2013). Energiebronnen zijn bijvoorbeeld sociale steun van de leidinggevende en collega's, interesse in het werk en autonomie. Onder werkeisen valt tijdsdruk, de voorgeschreven taken en overwerken. Psychische klachten ontstaan wanneer werknemers over onvoldoende energiebronnen beschikken om aan de werkeisen te voldoen (Demerouti et al. 2001). Intensivering kan ervoor zorgen dat er meer energie uit het werk gehaald wordt, omdat het werk uitdagender en interessanter wordt. Intensivering zorgt er echter ook voor dat het aantal werkeisen toeneemt. Wanneer dit niet door een werknemer kan worden opgevangen, ontstaat er stress, psychische problemen, minder goede werk privébalans en fysieke uitputting. Bij de paragraaf kwaliteit van werk en intensivering wordt verder ingegaan op deze relatie (zie blz. 26).

2.2 Deeltijdwerk

Nederland heeft de grootste deeltijdeconomie in de wereld. Nergens anders werken er zoveel mensen parttime (OECD, 2016). Onder een deeltijdbaai wordt de definitie die het CBS hanteert overgenomen, namelijk contractueel minder dan 35 uur per week werken. In deze paragraaf wordt eerst gekeken wie er nu precies deeltijd werken, om zo een beeld te krijgen van deze groep. Hierna wordt er beschreven waarom werknemers deeltijdwerk aanbieden en waarom deeltijdwerkers ervoor kiezen om deeltijd te gaan werken en niet fulltime.

In 2017 werken er ruim 4,4 miljoen Nederlanders voltijd, tegenover ruim 4,2 miljoen in deeltijd (CBS, 2017a). De verhouding van deeltijdwerkers tegenover voltijdwerkers is stabiel, ongeveer 36% van de werkzame bevolking werkt deeltijd van 2004 tot nu (OECD, 2016)



Figuur 5: persoonskenmerken deeltijdwerkers

Bron: CBS, 2017a

Wanneer er naar de persoonskenmerken wordt gekeken, valt op dat vooral vrouwen deeltijdwerken. Bijna driekwart (75%) van de vrouwen met een baan, werkt in deeltijd, wat er in totaal bijna drie miljoen zijn. Dit tegenover een vijfde (20%) van de mannen, oftewel 1,25 miljoen (SCP, 2016: p.57). Dit verschil ontstaat al aan het begin van de loopbaan, wanneer er meestal nog geen kinderen zijn: 63% van de vrouwen en 30% van de mannen in de groep 18-25 jaar werkt parttime. Dit verschil neemt toe met de leeftijd: in de groep 31-35 jaar werkt 68% van de vrouwen en 13% van de mannen in deeltijd. In deze leeftijdsgroep speelt de zorg voor kinderen wel een rol bij het vaker in deeltijd werken van vrouwen. Vrouwen werken niet altijd vrijwillig in deeltijd: een deel van de jonge vrouwen (bijna de helft van de groep tot 25 jaar) zou graag meer uren willen werken (SCP,2018). De deeltijdeconomie kan dus niet los worden gezien van geslacht en de emancipatie van de vrouw. Dit is niet de kern focus van de scriptie, maar speelt op de achtergrond wel mee. In deze paragraaf komt een aantal keer de specifieke rol van geslacht naar voren, omdat dit belangrijk is om de groep deeltijdwerkers te kunnen analyseren.

2.2.1 Keuze werkgever om parttimewerk aan te bieden

De vraag die na het lezen van de bovenstaande cijfers opkomt, is: waarom werken er meer jonge vrouwen dan jonge mannen deeltijd, wanneer bijna de helft van de groep jonge vrouwen tot 25 jaar graag meer uren willen werken? Voordat deze vraag kan worden beantwoord, moet eerst worden gekeken waarom werkgevers überhaupt deeltijdcontracten aanbieden. Piet Allaart en Lutz Bellmann (2007) hebben onderzoek gedaan waarom werkgevers deeltijdcontracten aanbieden en waarom mensen kiezen om deeltijd te werken. Daarbij hebben zij Nederland en Duitsland vergeleken. Dit is een ingewikkelde kwestie omdat enerzijds het persoonlijke voorkeuren kunnen zijn van de werknemer om parttime te gaan werken. Anderzijds kan ook het beleid ervoor zorgen dat positieve of negatieve prikkels worden gegeven aan parttimewerken in de vorm van wetten, belastingvoordelen en sociale zekerheid. Tenslotte kan ook de mate van culturele acceptatie van parttimewerken een rol spelen in de keuze. Voordat er naar de keuze van de werknemer wordt gekeken, wordt eerst uitgelicht waarom een werkgever parttimebanen aanbiedt.

Vogens Allaart en Bellman, op basis van onderzoek van Kea Tijdens (2002), zijn er drie redenen waarom parttime banen worden aangeboden door de werkgever:

- Secundair werk strategie: soms is er vraag naar een goedkope en flexibele werkracht. De literatuur hierover richt zich vooral op de Verenigde Staten, omdat daar parttimers minder rechten hebben en bijna geen aanspraak kunnen doen op sociale verzekeringen.

- Optimale personeelbezetting: parttime werknemers kunnen ervoor zorgen dat de personeelsbezetting optimaal is. Dit geldt vooral voor diensten waar een paar uur per dag extra vraag naar is, bijvoorbeeld bij de horeca, of de hoeveelheid werkdruk sterk verschilt, bijvoorbeeld bij de zorg van ouderen. Dit kan ook per week zijn, bijvoorbeeld bij winkels die extra werkrachten inzetten in het weekend. Bij deze diensten is het niet handig om fulltimers aan te nemen, omdat hij/zij dan betaald wordt voor uren waarin er bijna geen werk is. Uit onderzoek van het OECD (1998) blijkt dat één derde van de parttimers in de middag, avond of in de weekenden werkt. Optimale personeelsbezetting is dus parttimewerkers inhuren voor flexibiliteit. Er is echter wel een groot verschil tussen de parttimers die vast een aantal uur werken en mensen met een nulurencontract, zonder vastgelegde uren. De inkomenszekerheid van mensen in dienst met een nulurencontract is een stuk minder, omdat als er geen werk is, de werkgever ook geen loon uitbetaalt.

- Tegemoetkomen strategie: de laatste reden om parttimewerk aan te bieden, is om aan de wensen van de werknemers te voldoen. Een belangrijk factor in de voorkeuren van de werknemers om parttime te werken, is geslacht en leeftijd. Vrouwen met jonge kinderen hebben mogelijk meer voorkeur om parttime te werken, om het werk te kunnen combineren met zorgtaken. De invloed van leeftijd is iets minder duidelijk. Men gaat ervan uit dat jonge werknemers die instromen in de arbeidsmarkt na het afmaken van hun opleiding, meteen fulltime willen werken. Anderzijds is er een groot aantal jonge mensen dat parttime werkt, meestal om onderwijs en werk te kunnen combineren. Oudere werknemers gaan vaak minder uren werken om gezondheidsredenen of er zijn regelingen die het voordelig maken om minder te gaan werken vlak voor het pensioen. De situatie op de arbeidsmarkt kan van invloed zijn of de werkgever meegaat in de voorkeuren van de werknemers. In een hoogconjunctuur zijn er minder potentiële krachten, waardoor de werkgever eerder geneigd is om te luisteren naar de werknemers. In een laagconjunctuur is er een overschot aan arbeidskrachten, waardoor een werkgever makkelijk iemand anders kan aannemen als een werknemer teveel wensen heeft. Het kan ook zijn dat werkgevers werknemers kunnen overhalen om fulltime te gaan werken in een hoogconjunctuur.

Uit het onderzoek van Allaart en Bellman blijkt dat in Nederland vooral de tegemoetkomingstrategie dominant is voor werkgevers om parttimebanen aan te bieden (Delsen, 1995; Allaart & Bellman 2007). Deze bevindingen komen overeen met het onderzoek van Lei Delsen over tijdelijk werk in Europa. Hier spelen vooral de factoren leeftijd en geslacht mee. Vrouwen met zorgtaken hebben vooral een voorkeur voor parttimewerken, zo ook oudere werknemers. Dat geslacht een factor is om voor een parttimebaan te kiezen wordt ook onderstreept door het onderzoek van Higgins et al. (2000). Daaruit blijkt dat vrouwen naast hun werk meestal ook nog verantwoordelijk zijn voor de zorgtaken en het huishouden, ongeacht status of functie (Higgins et al. 2000).

De optimale personeelsbezetting strategie is ook terug te vinden in Nederland. Dit is vooral aanwezig bij bepaalde sectoren waar veel meer parttimers werken dan andere sectoren, zoals de zorg, horeca en verkopers. Het secundaire werk strategie is vooral terug te zien bij werk voor laagopgeleiden en partimmebanen met weinig loon en weinig uren.

De reden volgens het onderzoek waarom Nederland meer parttimebanen heeft dan bijvoorbeeld Duitsland, is omdat in Nederland de dienstensector veruit de grootste is. Verder staan Nederlandse werkgevers positiever tegenover parttimewerken. Tenslotte is het ook normaler voor Nederlandse studenten om naast hun opleiding parttime te werken, dan dat in andere landen gebeurt.

Concluderend: de tegemoetkoming strategie - om aan de wensen van de werknemers te voldoen - is de meest dominante reden voor werkgevers om een parttime baan aan te bieden. Belangrijke reden voor werknemers om parttime te gaan werken zijn geslacht en leeftijd. Voor vrouwen is het van belang om zorgtaken te kunnen combineren met het werk. Als er intensivering plaatsvindt bij deeltijdwerk, is het juist lastiger om deeltijdwerk te kunnen combineren met de zorgtaken omdat het werk zwaar is. Als blijkt uit de analyse dat mensen juist deeltijd gaan werken om de intensivering op te vangen, kan een nieuwe factor worden toegevoegd bij de voorkeur van de werknemers om parttime te gaan werken.

2.2.2 Keuze voor parttimewerken werknemer

Deze paragraaf gaat iets dieper in op de keuze waarom werknemers parttime willen werken. In de vorige paragraaf blijkt dat bij de eerste twee strategieën van de werkgevers om deeltijdwerk aan te bieden - secundair werk strategie en de optimale personeelsbezetting - de werknemers geen bewuste keuze hebben of zij fulltime of parttime willen werken. De aangeboden uren zijn minder dan 35 uur per week en daar moeten zij het mee doen. Bij de tegemoetingsstrategie gaat het juist om de bewuste keuze van de werknemer om parttime te werken. Zoals in de vorige paragraaf is te lezen vormt dit de overgrote groep in Nederland. Er wordt in deze paragraaf alleen ingegaan op de parttimebanen waarbij een werknemer bewust ervoor kiest om parttime te gaan werken.

Wat al bekend is, is dat de belangrijke factoren bij de tegemoetkomingsstrategie leeftijd en geslacht zijn. Ook bij de eerder beschreven cijfers is het duidelijk dat deeltijdwerken niet los kan worden gezien van geslacht, omdat veel meer vrouwen parttime werken dan mannen. Waarom is het verschil tussen mannen en vrouwen in deeltijdwerk zo groot? Vaak is de reden om zorgtaken te combineren met werk, maar zelfs voordat er zorgtaken zijn, net na het afronden van de opleiding, blijkt dat vrouwen meer deeltijdwerken dan mannen. De vraag die dan moet worden gesteld is: waarom werken er meer jonge vrouwen dan jonge mannen in deeltijd, wanneer bijna de helft van de groep jonge vrouwen tot 25 jaar graag meer uren willen werken (SCP, 2018)? Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau kan dit deels worden verklaard met de soort opleiding die mannen en vrouwen hebben gevolgd. Vrouwen volgen vaker een opleiding waarbij in het beroep of de branche vaker parttime wordt gewerkt, zoals in de zorg. Dit zijn dus de banen bij de optimale personeelsbezetting strategie. Verder hebben starters vaak het gevoel dat zij weinig onderhandelingsruimte hebben als het gaat over het aantal uren en het salaris. Pas wanneer mensen langer werken, durven zij te vragen naar meer uren. Uit het rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat vrouwen minder geneigd zijn om dit te doen dan mannen. Als laatste verschillen ook de voorkeuren tussen mannen en vrouwen. Mannen hechten meer waarde aan een goed inkomen en carrière maken, terwijl vrouwen het belangrijk vinden dat ze hun baan met (toekomstige) zorgtaken of hobby's kunnen combineren. Hierdoor zullen zij vaker kiezen voor deeltijdwerk.

Zelfs als vrouwen dus nog geen zorgtaken hebben, speelt dit toch mee in de keuze om deeltijd te gaan werken. Maar wanneer de vrouwen wat ouder zijn, blijkt uit het onderzoek van Higgins et al. (2000) dat vrouwen naast hun werk verantwoordelijk zijn voor de zorgtaken en het huishouden

ongeacht status of functie (Higgins et al. 2000). Hierdoor ervaren vrouwen ook meer werkstress dan mannen (Lundberg, 1994; Klassen & Chiu, 2010). Als de vrouw ook kinderen heeft, wordt de stress nog vergroot (Lundberg, 1994). Vrouwen ervaren ook vaker een werk-privé disbalans, dan mannen (Veldhoven & Beijer, 2012). In deze scriptie wordt ook onderzocht wat de effecten zijn van de intensivering op de kwaliteit van het werk van de deeltijd baan. Omdat het combineren van zorgtaken zo'n belangrijke reden is voor vrouwen om deeltijd te gaan werken, wordt ook de werk-privé balans meegenomen. Dit wordt verder uitgewerkt in de paragraaf 'De kwaliteit van werk' (zie blz. 26).

2.2.3 Parttime paradox

Uit de snowball methode kwam naar voren dat parttime werknemers vaak langer werken, dan dat ze eigenlijk willen. Dit wordt ook wel de parttime paradox genoemd. Onderdeel van intensivering is dat mensen meer uren gaan werken dan waarvoor zij betaald krijgen. Het is dus interessant om te zien dat bij parttime werk vaak extensivering plaatsvindt, daarom wordt de parttime paradox behandeld in deze paragraaf. De wet Flexibel werken zorgt ervoor dat werknemers zelf het aantal werkuren omhoog of omlaag mogen bijstellen, behalve als hierdoor het bedrijf in gevaar komt. In de wet staat hierover het volgende: "indien de verandering leidt tot ernstige problemen a. van financiële of organisatorische aard; b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is, of d. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren; e. op het gebied van de veiligheid, of e. van rooster technische aard" (artikel 2.9 en 2.10 wet flexibel werken). Deze redenen zijn nogal extreem en vaak kunnen werkgevers niet weigeren wanneer de werknemer aangeeft dat hij/zij minder wil gaan werken en ook blijkt uit het onderzoek van Van Echteld et al., (2006) dat bijna 80% van de werknemers het geen probleem vindt als werknemers 20% minder uren willen draaien. Toch blijkt dat een kwart van de werknemers meer werkt dan hij/zij zou willen (Fouarge & Baaijens, 2003). In het onderzoek van Van Echteld et al. (2006) wordt gekeken of de werknemers zelf ervoor zorgen dat zij meer gaan werken. Vaak hebben de werknemers zelf de autonomie om te kiezen hoelang en waar ze werken, maar het aantal taken, het helpen van collega's, het laten zien dat ze betrokken zijn, deadlines etc. zorgen ervoor dat zij meer werken dan dat zij eigenlijk willen. Eén derde van de parttimemedewerkers werkt overuren waarvan de meerderheid hiervoor niet betaald krijgt. Dit betekent dus dat mensen die bewust hebben gekozen voor een parttime baan, zodat zij meer vrijetijd hebben en hierdoor ook inkomen mislopen, zich in de praktijk niet houden aan de contracturen. Uit het onderzoek bleek verder dat leidinggevende posities het meest tijdrovend zijn. Er is geen verschil gevonden tussen geslacht: mannen en vrouwen reageren hetzelfde op de werkeisen.

Een verklaring waarom mensen meer werken dan dat ze eigenlijk zouden willen, levert de 'sociale rationaliteit' benadering. De sociale situatie waarin mensen zich bevinden, beïnvloedt de keuze die mensen maken, waar ze op letten, wat ze vergeten mee te nemen in hun afweging en de uiteindelijke keuze (Lindenberg, 2001). Wanneer werknemers wordt gevraagd hoeveel uur ze willen werken, maken zij een afweging tussen werktijd, inkomen en vrije tijd. In het dagelijks leven, thuis op de bank, zal deze keuze waarschijnlijk anders uitvallen. Werknemers hebben bijvoorbeeld een naderende deadline, werken in een team waar mensen afhankelijk van hem/haar zijn, is er een mogelijke promotie te verwachten etc. Op dat moment is er geen bewuste afweging tussen het langer doorwerken en de hiermee verloren vrije tijd. De keuze overwerken is dan dus de uitkomst van een aantal kleine beslissingen. Concluderend: de situatie heeft invloed op de keuze die mensen maken. De situatie waarin de werknemers zich bevinden, hangt ook af van het soort organisatie

waarin zij zich bevinden en de functie die zij vervullen (Van Echtelt et al. 2006). In de volgende paragraaf zal daarom aandacht worden besteed aan verschillende algemene factoren in het werk die mogelijk de relatie tussen deeltijdwerk en intensivering beïnvloeden.

2.3 Factoren die mogelijk de relatie deeltijdwerk en intensivering beïnvloeden

Volgens de sociale rationaliteit benadering heeft de situatie waarin de werknemers zich bevinden invloed op de ervaringen en keuzes die werknemers maken, dus ook op de mate van ervaren intensivering. Er moet dus rekening worden gehouden met extra factoren die mogelijk de relatie van deeltijdwerk en intensivering beïnvloeden. Deze worden in deze paragraaf beschreven.

2.3.1 Functie

Wanneer er onderzoek gedaan wordt naar intensivering en er onderscheid wordt gemaakt op basis van functies, is het vaak een onderscheid tussen 'hoge' en 'lage' functies. Er zijn verschillende aanwijzingen dat de functie van een werknemer invloed heeft op de mate van ervaren intensivering en de gevolgen hiervan.

In het onderzoek in hoeverre parttimewerk invloed heeft op de werk-privébalans van vrouwen, door Higgins et al. (2000) blijkt dat de functie een belangrijke factor is. Er is in het onderzoek onderscheid gemaakt tussen goeie en slechte banen (*good jobs and bad jobs*). De *good jobs* kenmerken zich door een hoog vaardigheden niveau, zijn goed betaald en mensen hebben veel verantwoordelijkheid (managers en professionals). *Bad jobs* zijn banen die zich kenmerken door een laag loon, een laag vaardigheidsniveau en ook een lage status (technisch, ambtenaar, administratie, verkoop, en productie). Er zijn twee redenen waarom de soort functie invloed heeft op de intensivering en de werk-privé balans van vrouwen. Allereerst speelt werk een grotere rol in het leven van vrouwen waarvan de status en niveau van de baan hoog is (Barker, 1993; Duxbury & Higgins, 1994; Higgins et al., 1992). Het werk is dan ook een verrijking voor de vrouwen, de intrinsieke waarden van werk zie je daar duidelijk terug. Voor de *bad jobs* is de functie van het werk vooral een extra bron van inkomsten (extrinsieke waarden) of zorgt het voor extra sociale contacten. Ten tweede wordt er van vrouwen in carrièrebanen meer verlangd. Ze hebben meer verantwoordelijkheid en zijn vaker leidinggevend waardoor het lastiger is om het werk niet naar huis mee te nemen. Uit de analyse blijkt dan ook dat de vrouwen met *bad jobs* het gevoel hadden dat zij een goede werk-privé balans hadden, dan de vrouwen met *good jobs*. Uit het interview kwam echter wel dat beide functies vonden dat de werkdruk te hoog was. Ze gaven aan dat ze parttime uren draaien, maar dat de hoeveelheid werk van een fulltimebaan was. Uit een enquête afgenomen bij Australische medewerkers over intensivering blijkt ook dat bij managers en professionele werknemers het meest intensivering plaatsvindt (Green, 2006).

Bamberger et al. (2015) maken een vergelijkbaar onderscheid op functie, namelijk managementfunctie en de onderschikte werknemers. Dit hebben zij gedaan omdat managers en werknemers de hoeveelheid werk en werkdruk anders kunnen ervaren. Managers hebben een duidelijk beeld van de organisatiestrategie, de formele kant van de organisatie en overzicht op het grote geheel. Werknemers daarentegen voeren het werk echt uit, waardoor zij mogelijk de mate van intensivering anders ervaren dan de managers.

In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen leidinggevende functie en een niet leidinggevende functie. Uit het onderzoek van Higgins et al. (2000) blijkt dat een leidinggevende

functie mogelijk leidt tot hoger ervaren intensivering, omdat er meer verantwoordelijkheden aan gekoppeld zijn.

2.3.2 Emotioneel werk

Er zijn twee soorten emotioneel werk. Allereerst werk-gefocusst emotioneel werk: binnen het werk is er veel interactie met klanten en de organisatie verwacht dat je bepaalde emoties uitdraagt. Ten tweede werknemer-gefocusst emotioneel werk waarbij de individuele/echte emoties onverenigbaar zijn met de emoties die de organisatie vraagt. Het onderdrukken van de eigen emoties zorgt voor extra inspanning (Brotheridge en Grandey, 2002). Uit het onderzoek blijkt dat de emotionele arbeid gelinkt kon worden met intensivering. Emmanuel Ogbonna en Lloyd C. Harris (2004) onderzoeken de link tussen emotioneel werk en intensivering, door hoogleraren werkzaam op de universiteit te ondervragen. De verwachtingen voor de hoogleraren zijn hoger dan een aantal jaar geleden, doordat zij veel meer rollen krijgen. Denk aan administratie, onderzoek doen, college geven, inkomsten genereren, studenten begeleiden etc. Hoogleraren moeten steeds meer taken verrichten in minder tijd en voor minder loon. Ook wordt er tegenwoordig van hoogleraren verwacht dat zij altijd aardig tegen studenten zijn. Ze kunnen hier ook op afgerekend worden via student evaluatie enquêtes. Daarnaast is het aantal studenten de afgelopen jaren gestegen, waardoor de hoogleraren meer interactie met studenten hebben. Hierdoor zorgt het emotionele werk voor extra intensivering bij hoogleraren.

2.3.3 Sector

Uit onderzoek Green (2004) en Green & McIntosh (2001) blijkt dat intensivering plaatsvindt bij elke sector. Wel springen sommige sectoren er iets bovenuit: namelijk de publieke en de dienstensector. De reden hiervoor is dat hier technische en/of organisatieveranderingen de intensivering vergrootte. Verder komt naar voren dat wat de oorzaken betreft de betrokkenheid van de werknemers de intensivering vergroot. Bij de publieke sector zijn werknemers sowieso erg betrokken bij hun organisatie door de zogenaamde *Public Service Motivation*. Publieke sector medewerkers worden anders gemotiveerd dan hun private collega's. Voor medewerkers in de publieke sector is de intrinsieke waarde van werk en het bijdragen aan de maatschappij het belangrijkste. Private sector medewerkers hechten meer waarde aan financiële beloningen, status en prestige. Uit onderzoek van David Houston (2000) blijkt dat publieke medewerkers het ook minder erg vinden om langer te werken, dan private medewerkers.

De tweede factor die genoemd wordt bij de oorzaken is dat NPM ervoor zorgt dat de intensivering toeneemt. Bij de overheidsinstellingen zijn marktprincipes ingevoerd. De burger wordt gezien als klant, de wens van de burger is belangrijk. Een resultaatgerichte overheid is de norm, er komt vooral een focus op in- en output. Medewerkers krijgen autonomie, er wordt minder controle uitgevoerd op het proces, als maar de afgesproken deadlines worden gehaald. Er is namelijk een focus op incentives die gebaseerd zijn op geldelijke, prestatiegerichte beloningen. Er wordt zoveel mogelijk competitie en concurrentie geïntroduceerd, evenals performance indicatoren als deadlines en targets (Osborne, 2006; Dunleavy et al., 2006). Doordat de publieke sector zich is gaan organiseren als de private sector steeg de intensivering mede door het werken met performance indicatoren.

Verder zorgen bezuinigingen met het bijbehorende ontslag dat de intensivering toeneemt. Lapido en Wilkonson (2002) beschrijven in hun onderzoek dat in alle OECD-landen flink is bezuinigd in de publieke sector. Door deze drie redenen kan het dus zijn dat de mate van intensivering hoger is bij de publieke sector dan bij de private sector.

Uit onderzoek van Green & McIntosh (2001), waarin de mate van intensivering in Europese landen worden vergeleken, blijkt echter dat er meer intensivering wordt ervaren in de private sector, dan de publieke sector. Een uitzondering hierop is Groot-Brittannië.

Zoals te lezen in de inleiding (blz. 5) is in dit onderzoek ervoor gekozen om medewerkers in de publieke sector te onderzoeken, omdat in het korte tijdsbestek niet mogelijk is om de gehele deeltijdpopulatie te analyseren. Dat er intensivering plaatsvindt in de publieke sector is duidelijk, maar het verschil tussen de sectoren is niet evident, gezien de verschillende uitkomsten in de onderzoeken. In deze scriptie kan dit helaas niet worden onderzocht.

2.3.4 Grootte van de organisatie/ organisatie betrokkenheid

In het onderzoek van Green (2004) maakt hij onderscheidt tussen grote en kleine organisaties. Onder een kleine organisatie verstaat hij een organisatie met minder dan honderd werknemers. De reden voor dit onderscheid is dat mogelijk de mate van betrokkenheid van de werknemers in beide type organisaties kan verschillen. Wanneer de betrokkenheid hoger is, werken werknemers harder en vindt er dus meer intensivering plaats. Green zijn hypothese was dat bij kleine organisaties de betrokkenheid hoger ligt, omdat bij grote organisaties bureaucratie en controle overheersen.

2.3.5 Organisatiecultuur

Er zijn genoeg onderzoeken waarin wordt aanbevolen om de organisatiecultuur te veranderen om de intensivering van werk op te vangen (zie bijvoorbeeld Winnubust & Schabracq, 1996). Er is echter te weinig onderzoek gedaan om vast te kunnen stellen hoe organisatiecultuur invloed heeft op intensivering (Wichert, 2006). Organisatiecultuur wordt dan ook niet meegenomen in dit onderzoek. Gezien het beperkte tijdsbestek is er gekozen voor een focus op de aard van het werk en wordt er in de interviews niet naar organisatiecultuur gevraagd.

2.3.6 Controle/ autonomie

Uit het onderzoek van Winnubst et al. (1988) blijkt dat de mate van ervaren controle op het werk ook invloed heeft op de mate van intensivering en de bijkomende stress. Wanneer een persoon niet meer aan de gestelde doelen kan voldoen doordat de werkdruk te hoog is, verliest deze persoon de controle. Persoonlijke controle kan ervoor zorgen dat mensen meer vertrouwen hebben dat zij uitdagingen, zoals een hoge werkdruk, in het werk aankunnen. Een gevoel van onmacht en het verliezen van de controle zorgt ervoor dat een persoon zich kwetsbaar en bedreigd voelt. Uit verschillend onderzoek komt dat autonomie en controle over het werkrooster ervoor zorgen dat werkdruk kan worden opgevangen (Boxall & Macky, 2014; Moen, Kelly, & Hill, 2011; Russell, O'Connell & McGinnity, 2009; White et al., 2003). De ervaren intensivering wordt dus beïnvloed door de mate van ervaren controle/autonomie op het werk.

2.3.7 Dienstverband

Volgens Green (2004) leveren mogelijk werknemers met een tijdelijk contract meer inspanning tijdens het werk én werken zij langer, omdat zij hopen dat hun contract wordt verlengd. Hij zegt echter ook dat er onderzoekers zijn die juist zeggen dat tijdelijke werkgevers zich niet verbonden voelen met de organisatie, waardoor de intensivering juist minder is.

2.3.8 Generatie/leeftijd

Michelle Brown (2012) heeft onderzocht of 'generatie' uitmaakt bij de ervaren gevolgen van intensivering. Volgens Cennamo en Garnder (2008) zijn organisaties erg geïnteresseerd hoe zij de

verschillende generaties moeten managen, omdat elke generatie verschillende opvattingen over werk heeft. Generatie X, geboren vanaf 1965 en 1976, en de babyboomers, geboren vanaf 1946 en 1964, zijn onderzocht. Babyboomers staan bekend als werkverslaafden die leven om te werken. Generatie X wordt meer als lui gezien en werken vooral om te leven. Hierdoor was de hypothese van het onderzoek dat de Generatie X negatiever zou reageren op intensivering dan de babyboomers. Uiteindelijk blijkt dat beide generaties hetzelfde reageren op intensivering, namelijk een lagere werktevredenheid en een werk-privé onbalans.

2.3.9 Geslacht

Sommige onderzoeken hebben ook gekeken welk geslacht het meeste last heeft van intensivering. Daarover verschillen de meningen. Volgens Green (2004a) ervaren vrouwen meer intensivering dan mannen. De onderzoeken van Bielby en Bielby (1988) en McIntosh (1997) kwamen tot dezelfde conclusie.

Uit onderzoek van Green & McIntosh (2001) blijkt evenwel dat mannen en vrouwen evenveel intensivering ervaren. In de eerste instantie bleek dat mannen meer intensivering ervoeren, totdat ze een controle variabele voor het aantal gewerkte uren toevoegden. De vrouwen werkten namelijk gemiddeld minder uren dan de mannen. Na de toevoeging van de controlevariabele bleek echter de inspanning van mannen en vrouwen hetzelfde.

Uit onderzoek van Burchell (2002) komt naar voren dat mannen meer intensivering ervaren dan vrouwen. Verder gaan vrouwen vaker minder uren werken om intensivering op te vangen (Wheatley 2000; Stansfeld et al. 1999)

2.3.10 Persoonlijke kenmerken

Er zijn verschillende onderzoeksresultaten over hoe persoonlijke kenmerken de ervaren intensivering beïnvloeden. Belangrijke persoonlijke kenmerken zijn bijvoorbeeld zelfvertrouwen (Janssen et al. 1999) en optimisme (Roskies et al. 1993). In dit onderzoek worden geen persoonlijke kenmerken meegenomen, omdat ik ervoor gekozen heb om op de aard van het werk te focussen.

2.3.11 Bevlogenheid

Zoals al eerder beschreven is bevlogenheid de situatie dat mensen veel voldoening uit hun werk halen, gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2001; 2004; Bakker, 2009). Vitaliteit betekent dat mensen zich energiek voelen en onvermoeibaar door kunnen werken. Toewijding geeft aan dat medewerkers zich betrokken voelen bij de organisatie en hun werk. Het werk is inspirerend en zorgt voor trots en enthousiasme. Tenslotte heeft absorptie betrekking op dat het lijkt of de tijd stilstaat wanneer mensen werken, omdat zij zo'n plezier ervaren en helemaal opgaan in hun werk. Bevlogen werknemers worden wel degelijk moe na een lange dag hard werken, maar zij vinden deze vermoeidheid prettig en hebben het gevoel dat ze iets voor elkaar hebben gekregen (Bakker, 2009). Bevlogen mensen kunnen de intensivering beter opvangen dan niet bevlogen mensen.

Concluderend: de modererende variabelen die volgens eerder onderzoek van belang zijn als er onderzoek wordt gedaan naar de mate van ervaren intensivering, zijn ten eerste de hoogte van de functie: professioneel/leidinggevende of onderschikte/werknemer. Ten tweede: emotioneel werk zorgt ervoor dat de intensivering toeneemt. Ten derde kan de grootte van de organisatie ervoor zorgen dat medewerkers meer betrokken zijn, wat weer invloed heeft op de intensivering. Als laatste zorgt autonomie ervoor dat de intensivering kan worden opgevangen.

De variabelen waarvan niet duidelijk is wat voor soort invloed zij hebben op intensivering zijn: het geslacht, het type dienstverband en de sector. De uitkomsten van deze onderzoeken waren te uiteenlopend om hier met zekerheid een uitspraak over te doen. Wel zullen zij mee genomen worden in de analyse als controlevariabelen. Verder heeft generatie of leeftijd geen invloed op intensivering, maar toch worden ook deze meegenomen als controlevariabele. Persoonlijke kenmerken en organisatiecultuur worden weggelaten, omdat dit zoals gezegd niet de focus is van deze scriptie.

2.4 De kwaliteit van werk

Verschillende sociale wetenschappers hebben onderzocht wat ervoor zorgt dat de tevredenheid van werknemers over hun werk groeit of afneemt. Een aantal hiervan is persoonlijk: match tussen het werk en het individu, iemands persoonlijkheid etc. Francis Green, de expert rondom intensivering, heeft een boek geschreven over intensivering met de relatie tot de kwaliteit van het werk, namelijk *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy* (2006). Hij identificeert een aantal inhoudelijke kenmerken van het werk die ervoor zorgen dat iemand zijn werk leuk vindt, te weten persoonlijke controle en autonomie, hoogte van het loon, gevoel van competentie, werkdruk en veiligheid. De genoemde kenmerken worden hierna kort beschreven.

- Gevoel van competentie: de werknemer moet een baan hebben die past bij zijn niveau. Wanneer een baan te makkelijk is voor een persoon, gaat diegene zich vervelen en is dus minder tevreden over hun werk. Wanneer een baan te moeilijk is, gaan mensen zich waardeloos voelen omdat bijna niets lukt (Allen & van der Velden 2001; Green en McIntosh, 2002). De match tussen het niveau van de werknemer en zijn baan heeft vooral te maken met de mate waarin iemand zich kan ontplooiën en ontwikkelen in het werk. Dit komt ook terug in de piramide van Maslov en de veel geciteerde Deci & Ryan (2000). Die laatste twee benadrukken vooral dat iemand optimaal functioneert wanneer zij vertrouwen hebben in eigen kunnen en een beheersing van het werk ervaren.

- Werkdruk: uit onderzoeken van zowel arbeidspsychologen als economen blijkt dat te hoge werkdruk een negatieve invloed heeft op de werktevredenheid (Green 2006). Vanuit de psychologie is Peter Warr (2007) iets genuanceerder met zijn vitaminen theorie. Deze theorie gaat ervan uit dat personen behoeften hebben aan bepaalde "arbeidsvitaminen". Net zoals bij vitaminen in voeding zijn zij gezond voor iemand, totdat er sprake is van een overdosis. Een van deze vitaminen is werkdruk en prestatie-eisen. Een beetje werkdruk zorgt ervoor dat het werk uitdagend is, maar teveel leidt tot werkstress en minder tevredenheid.

- Controle en autonomie: uit verschillende casestudies over werktevredenheid blijkt dat controle over het werk en autonomie belangrijke factoren zijn. Werknemers waarderen het als zij zelf mogen bepalen wanneer, wat en hoe zij werken. Persoonlijke controle is vooral belangrijk wanneer de werkdruk hoog is. Tegenwoordig is vooral de begrenzing van werk belangrijk door de digitalisering die het mogelijk maakt om overal en altijd te werken.

- Beloning: de hoogte van het loon heeft een klein effect op de werktevredenheid. Het gaat ook niet per se om de hoogte van het loon, maar vooral de vergelijking met anderen. Wanneer een werknemer gemiddeld meer krijgt betaald dan de overige werknemers, gaat de tevredenheid omhoog en vice versa. Vaak wordt ook beschreven dat de hoogte van het loon in balans moet zijn met de inspanning van de werknemer (Coats, 2008).

- Veiligheid: veiligheid slaat zowel op de fysieke omstandigheden van het werk: hygiëne, goedgekeurde machines en gereedschappen, onderhoud, als op de mentale veiligheid, namelijk zekerheid. Hierbij is het behouden van een baan en inkomen vooral belangrijk. Onzekerheid kan leiden tot stress, waardoor de werktevredenheid naar beneden gaat. Een voorbeeld hiervan is dat Kuhnert et al (1989) met een enquête onder 201 werknemers in twee Amerikaanse bedrijven een relatie vond tussen de ervaren onzekerheid van de werknemers en depressie, angst, dwangmatigheden en agressie. Deze negatieve relatie was ook terug te vinden in een representatieve studie in Groot-Brittannië en kleinere casestudies in Nederland, Zweden en Zuid-Afrika (Wichert, 2006).

2.4.1 Werk-privé balans

Francis Green heeft in zijn boek een goede werk-privé balans niet meegenomen in het lijstje van de kwaliteit van werk. In de meest recente studies wordt de kwaliteit van werk verbreed, door ook nadruk te leggen op de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken (zie bijvoorbeeld: Clark et al. 2018). Zoals te lezen bij de paragraaf over deeltijdwerk is voor vrouwen een belangrijke reden om te kiezen voor parttime werk het kunnen combineren van het werk met (toekomstige) zorgtaken of vrije tijd. Dit is de reden waarom het ook relevant is voor dit onderzoek om de werk-privé balans mee te nemen bij de kwaliteit van het werk.

Uit de literatuurreview van Kalliath en Brough (2008) blijkt dat er zes verschillende definities zijn van werk-privé balans. De basis van het concept is dat een persoon meerdere rollen heeft in zijn leven, in werk, maar ook in het privéleven. Deze rollen kunnen elkaar overlappen: eisen vanuit het persoonlijke leven kunnen het werk beïnvloeden en werk kan het privéleven beïnvloeden. Een voorbeeld hiervan is als ouders onder werktijd een ziek kind moeten ophalen of als mensen thuis overwerken, waardoor er minder vrije tijd is. Dit effect kan zowel negatief als positief zijn. De eerst gebruikte definitie is: *'Work-family balance reflects an individual's orientation across different life roles, an inter-role phenomenon'* (Greenhaus, Collins & Shaw 2003). Vervolgens is de definitie uitgebreid met de nadruk op een gelijke verdeling tussen deze twee rollen. Het gaat hier om balans in tijd, betrokkenheid en tevredenheid (Greenhaus, Collins & Shaw 2003).

Andere onderzoekers focussen zich niet op een gelijke verdeling tussen werk en privé, maar vooral op de persoon tevreden is met de verdeling. De één kan werk belangrijker vinden en/of kan er meer energie uithalen dan de ander. In het eerste geval is het minder een probleem als werk terugkomt in het persoonlijke leven (Kirchmeyer, 2000).

De vierde definitie voegt de levensfase van een persoon toe aan het concept. Jonge ouders hebben hele andere behoeften als het gaat om het combineren van werk en het persoonlijke leven, dan ouders waarvan de kinderen al uit huis zijn. Vandaar de definitie: de effectiviteit en tevredenheid over hoe individuen de verschillende rollen invullen, moeten aansluiten op hun levensfase. De vijfde definitie benadrukt dat er geen conflict mag zijn tussen de twee rollen, maar dat ze complementair aan elkaar zijn en elkaar faciliteren (Frone, 2003: 145). De laatste, en meest onderbelichte definitie legt de focus op of personen het gevoel hebben dat zij controle hebben over de twee rollen. Werk-privébelang gaat dan over de mate van controle die mensen hebben over wanneer, waar, hoe en hoe lang ze werken (Fleetwood, 2007: 351).

2.4.2 Intensivering en de kwaliteit van werk

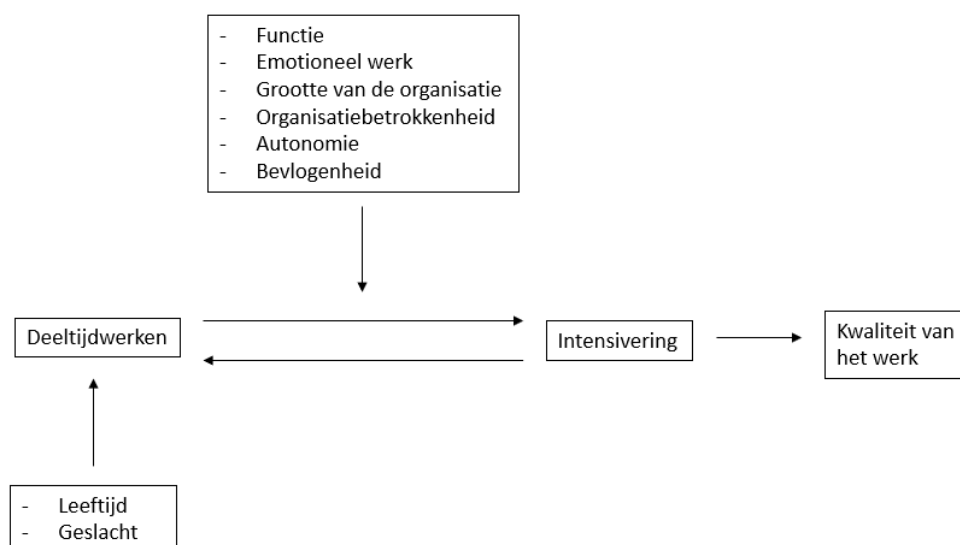
Francis Green (2006) heeft een analyse uitgevoerd naar de daling van de werktevredenheid in relatie tot intensivering. Dit deed hij door de data van twee grote enquêtes in Groot-Brittannië in 1992 en in 2001 te analyseren. Het werktevredenheidsniveau was in deze tijd gedaald, maar waarom was niet bekend. Een derde van de daling was te danken aan intensivering. De helft was vooral te danken aan het verlies van autonomie en de rest door het gevoel van competentie.

Dat intensivering voor een derde kon verklaren waarom de werktevredenheid was gedaald, is niet vreemd. Hierboven is te lezen dat teveel werkdruk ervoor zorgt dat de werktevredenheid omlaag gaat. De stakingen die hier in Nederland in 2017 plaatsvonden, gingen ook vooral over werkdruk en overwerken. De basisschoolleraars hadden genoeg van de hoge werkdruk en de buschauffeurs wilden hun plaspauze terug. Verder zorgt een te grote werkdruk voor een onbalans tussen privé en werk. Intensivering zorgt voor meer werkstress. Werkstress en een werk-privé balans gaan volgens Razak et al. (2014) hand in hand: teveel werkstress zorgt voor een slechte werk-privé balans. Een slechte privé en werkbalans zorgt voor meer stress. Wanneer het combineren van arbeid en zorg goed gaat, zorgt dit voor minder stress.

Voor de oplettende lezer: het klopt dat werkdruk zowel onderdeel is van intensivering, als de kwaliteit van het werk. Wanneer de onafhankelijke variabele hetzelfde is als de afhankelijke variabele ontstaan er mogelijk meetfouten. Hier wordt echter rekening mee gehouden. Bij de interviews worden alle aspecten van intensivering bevestigd, waarbij werkdruk wordt toegepast op de verschillende onderdelen. Wat de werkdruk met een persoon doet, de gevolgen van werkdruk, worden geschaard onder de kwaliteit van werk. Bij de data-analyse is de werkdruk wel de onafhankelijke variabele, wanneer de kwaliteit van werk wordt getoetst. Bij de operationalisatie en analyse zal hier dieper op worden ingaan.

2.5 Conceptueel model

Vanuit de hierboven beschreven wetenschappelijke literatuur kan het volgende conceptueel model worden geschetst.



Figuur 6: conceptueel model

In de wetenschappelijke literatuur zijn er drie redenen geïdentificeerd waarom parttimebanen worden aangeboden door de werkgever. Bij de eerste twee strategieën, secundair werk strategie en de optimale personeelsbezetting, hebben de werknemers geen keuze of zij fulltime of parttime werken. Bij de tegemoetkomingsstrategie is het echter de voorkeur van de werknemer om parttime te werken. Deze groep vormt de overgrote groep in Nederland. Belangrijke factoren die hierbij meespelen, zijn leeftijd en geslacht.

De basisveronderstelling van deze scriptie is dat er tussen deeltijdweken en intensivering een wederzijdse relatie bestaat. Intensivering kan het gevolg zijn van minder willen werken. Als mensen minder uren willen werken, zal de werkgever - die toch graag wil dat al het werk wordt gedaan - meer van deze mensen vragen, waardoor de hoeveelheid werk zal stijgen. Verder is het aantal werkzaamheden hetzelfde voor fulltimers en parttimers (bijwonen van vergaderingen, volgen van cursussen), maar omdat parttimers dan minder uren hebben om de overige werkzaamheden af te ronden, weegt dit zwaarder. Om die grotere druk te compenseren, zullen weer meer mensen minder uren gaan werken, vooral in de zorg, sommige kennisberoepen en ook in het onderwijs.

De mate waarin intensivering plaatsvindt, wordt weer beïnvloed door een aantal factoren die mogelijk de relatie tussen deeltijdwerk en de mate van intensivering beïnvloeden. Ten eerste is de hoogte van de functie relevant: professioneel/leidinggevende of onderschikte/werknemer. Iemand die een leidinggevende functie heeft, ervaart meer intensivering. Ten tweede zorgt emotioneel werk ervoor dat de intensivering wordt versterkt. Ten derde is de mate van betrokkenheid bij de organisatie belangrijk. Mensen die meer betrokken zijn bij de organisatie, ervaren meer intensivering. Ten vierde kan de grootte van de organisatie ervoor zorgen dat medewerkers meer betrokken zijn, wat weer invloed heeft op de intensivering. Ten vijfde kunnen bevlogen mensen beter intensivering opvangen dan niet bevlogen mensen. Verder kan autonomie ervoor zorgen dat mensen beter kunnen omgaan met intensivering. Als laatste zal een bevlogen medewerker minder last hebben van intensivering, omdat zij vinden dat het werk uitdagender wordt.

De variabelen waarvan niet duidelijk is wat voor soort invloed zij hebben op intensivering zijn geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, het type dienstverband en de soort sector. De uitkomsten van deze onderzoeken waren te verschillend om hierover een uitspraak te doen. Wel zullen zij mee genomen worden in de analyse als controlevariabelen.

Intensivering heeft vervolgens invloed op de kwaliteit van het werk, zowel positief als negatief. Intensivering kan het werk uitdagender maken wat ervoor zorgt dat werknemers bevlogen zijn, maar teveel werkdruk zorgt voor werkstress. Onder de kwaliteit van werk wordt verstaan: gevoel van competentie, controle en autonomie, beloning, werkdruk, veiligheid/zekerheid en werk privé balans. Volgens de meeste onderzoeken heeft intensivering vooral gevolgen op de werkdruk en de werk privé balans.

3. Onderzoeksmethoden

In dit onderzoeksrapport worden twee methoden gebruikt: een kwantitatieve data-analyse en interviews. Allereerst motiveer ik de gekozen methode. Daarna worden de keuzes per methode verder uitgelegd. Vervolgens worden de variabelen - besproken in het theoretisch kader - zowel met betrekking tot de datasets als de interviews geoperationaliseerd. Tenslotte worden de betrouwbaarheid en validiteit besproken.

3.1 Verantwoording keuze methoden

Er zijn verschillende manieren om intensivering te meten. Sommige onderzoekers gebruiken een indirecte methode door af te leiden hoe hoog de werkdruk is op basis van het soort werk of functie (Wadhvani & Wall, 1991; Green & Weisskopf, 1990). Anderen kijken naar de ontslagpercentages en verongelukpercentages van een organisatie (Nichols, 1991; Cappelli & Chauvin, 1991). In het begin van de jaren negentig was het ook gebruikelijk om naar de uitkomsten van onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers over het productiviteitsniveau te kijken (Andrews & Simmons 1995; Elger 1990; Tomaney 1990). De tweede methode is om een casestudie te maken van een specifieke organisatie (zie bijvoorbeeld: Burchell et al., 1999; Adams et al., 2000). De derde en meest gebruikte methode om intensivering te meten is zelfreportage (zie bijvoorbeeld: Brown, 2012; Higgins et al., 2000). Op basis van het onderzoek van Guest (1990) en Green & McIntosh (1998) is dit de meest geaccepteerde methode om intensivering te meten. Zij hebben in een laboratoriumexperiment de fysieke en mentale inspanning gemeten door de proefpersonen een aantal taken te laten uitvoeren. Wat bleek is dat de perceptie van de proefpersonen over de inspanning sterk overeenkwamen met objectieve inspanning van de taken, vastgesteld door de onderzoekers. In een ander onderzoek laat Green (1999) zien dat er ook een correlatie is tussen de 'objectieve' metingen van productiviteit en werkstress en de perceptie van de werknemers. Hij vond bovendien een correlatie tussen managers die de inspanning van hun werknemers moesten inschatten.

Zelfreportage van de inspanning kan dus zowel door enquêtes, als door interviews worden gemeten. Dat is ook de reden waarom er in deze scriptie is gekozen om deze twee methoden te gebruiken. Het doel van het onderzoek is om de relatie tussen intensivering en deeltijdwerken te onderzoeken. Allereerst wordt er een kwantitatieve analyse uitgevoerd met een dataset van de publieke sector om te onderzoeken of er een verschil is in ervaren intensivering tussen deeltijders en voltijders bij een grotere groep mensen. In het conceptueel model is te lezen dat er bepaalde andere variabelen invloed kunnen hebben op de relatie tussen deeltijdwerken en intensiveren, dus er wordt ook nog getoetst op functie, bevlogenheid, betrokkenheid, autonomie, organisatiegrootte en een aantal controlevariabelen. Vanuit de dataset kan ook worden getoetst of er in een sub-sector significant meer intensivering wordt ervaren. Uit de ANOVA-toets bleek dat er een significant verschil is tussen het primair onderwijs en de rechtelijke macht, vergeleken met de andere sub-sectoren van de publieke sector. Dit is ondervangen door apart multiple regressieanalyses uit te voeren met alleen het primair onderwijs en de rechtelijke macht. Verder is er ook gekozen in deze twee sub-sectoren een beroep verder uit te diepen. Voor het primair onderwijs zijn basisschoolleraars geïnterviewd en voor de rechtelijke macht rechters. De interviews worden gebruikt als verdieping en verrijking om de gevonden relatie uit de kwantitatieve analyse te interpreteren, te verdiepen en mogelijk te verklaren.

3.2 Kwantitatieve data-analyse

Bij het secundaire onderzoek worden bestaande data gebruikt als onderzoekmateriaal en de onderzoeker voert hiermee zijn eigen analyse uit (Verschuren & Doorewaard, 2007:205). De bestaande data bestaan uit het Personeelsonderzoek en Mobiliteitsonderzoek (POMO) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het doel van dat onderzoek is om inzicht te krijgen in de werkbeleving en mobiliteit van medewerkers in de publieke sector. Het onderzoek levert sturingsinformatie op over arbeidsmarkt, arbeidsmarktvoorwaarden en HRM op sectoraal en landelijk niveau.

Bij Kaderonderzoek In het Personeelsonderzoek (PO) wordt het zittende personeel ondervraagd; het gaat hier om mensen die het gehele jaar 2015 bij dezelfde overheidswerkgever in dienst zijn geweest. Het Mobiliteitsonderzoek (MO) heeft betrekking op personeel dat in 2015 een baan bij een overheidswerkgever heeft aanvaard (instromend personeel) of heeft verlaten (uitstromend personeel). Voor deze scriptie zijn alleen de resultaten van het Personeelsonderzoek gebruikt. Voor het Personeelsonderzoek zijn 89.355 personen uitgenodigd die in 2015 het hele jaar werkzaam zijn geweest bij dezelfde overheidswerkgever. Hiervan hebben er 23.014 de vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op een respons van ongeveer 26 procent.

	Bruto streekproef	Netto respons	
		<i>n</i>	%
Zittend personeel			
Rijk	11.970	3.504	29%
Gemeenten	11.970	3.539	30%
Provincies	4.140	1.081	26%
Rechtelijke macht	1.371	322	23%
Waterschappen	3.873	994	26%
Primair onderwijs	12.000	3.042	25%
Voorgezet onderwijs	12.000	3.357	28%
Middelbaar beroepsonderwijs	12.000	2.822	24%
Wetenschappelijk onderwijs	4.935	1.105	24%
Onderzoeksinstituten	1.401	295	21%
Universiteit medisch centra	4.659	1.038	21%
Politie	4.074	790	19%
Totaal	89.355	23.014	26%

Tabel 1: POMO-onderzoek respons

Bij een secundaire analyse bestaat het gevaar dat de data van slechte kwaliteit zijn, omdat de onderzoeker zelf de vragenlijsten niet heeft ontworpen. De voorwaarde van de bestaande data is dan ook dat zij wetenschappelijk betrouwbaar zijn (Verschuren & Doorewaard, 2007). Het POMO-onderzoek wordt in samenwerking met de Erasmus Universiteit Rotterdam uitgevoerd door prof.dr. A.J. Steijn en dr. B. Vermeeren. De Erasmus Universiteit Rotterdam is een erkend wetenschappelijk onderzoeksinstituut, dus er mag vanuit worden gegaan dat de data betrouwbaar zijn. Een ander gevaar wanneer andermans data gebruikt worden, is dat het materiaal voor een ander doel is verzameld. In de vragenlijst wordt er ook gevraagd naar de ervaren werkdruk. Bij de operationalisatie is te zien dat werkdruk het belangrijkste onderdeel is van intensivering, dus dit probleem is in mindere mate aanwezig. Verder is ook gevraagd naar het aantal contracturen van de respondent. De twee hoofdvariabelen van dit onderzoek, deeltijdwerken en intensivering, komen dus voor in de dataset. Wat wel moet worden vermeld, is dat er veel meer onder intensivering valt dan alleen werkdruk. De interviews worden gebruikt om verdere interpretatie van de gevonden relaties te

verduidelijken, waardoor ook naar de andere onderdelen van intensivering kan worden gevraagd. In de operationalisatie komt terug hoe de variabelen meetbaar zijn gemaakt in de vragenlijst en in de interviews.

3.3 Semi-gestructureerde interviews

Er is gekozen voor interviews omdat deze de percepties en meningen van respondenten op een verdiepende manier kunnen meten (Berg & Lune, 2011:p.8). Bovendien is het een goede manier om de verkregen resultaten uit de kwantitatieve analyse te verdiepen. Ten eerste kan er een goed beeld worden geschetst of er intensivering plaatsvindt en zo ja, hoe die intensivering eruitziet bij het desbetreffende beroep. In de dataset is intensivering beperkt en op één moment gemeten terwijl intensivering een trend is. Bij de interviews kunnen alle componenten van intensivering worden bevraagd en bovendien kan er dieper op in worden gegaan. Omdat intensivering een proces is, wordt ook gevraagd of de respondent merkt of het werk door de jaren heen zwaarder is geworden. Ten tweede wordt er gevraagd naar het verschil van intensivering tussen deeltijdmedewerkers en voltijdmedewerkers. Dit zal direct worden gevraagd, maar de resultaten tussen deeltijdmedewerkers en voltijdmedewerkers kunnen ook met elkaar worden vergeleken. Als laatste wordt er ook nog gevraagd naar de gevolgen van de intensivering met betrekking tot de kwaliteit van het werk. In de dataset komt dit ook terug, maar bij het interview kan hier gedetailleerder op in worden gegaan. Kortom, de interviews kunnen de gevonden resultaten van de kwantitatieve analyse mogelijk verklaren.

Zoals eerder beschreven in dit hoofdstuk, worden basisschoolleraren en rechters geïnterviewd. Belangrijk is om een goede mix te vinden tussen parttimers en fulltimers. Een aantal respondenten heeft eerst fulltime gewerkt en zijn daarna minder gaan werken. Het meest uitdagend is om deze mensen bereid te vinden om een interview te geven. De basisschoolleraren en rechters zijn gekozen omdat in deze beroepsgroepen de intensivering waarschijnlijk het hoogst is. Nadeel is dat zij hierdoor ook weinig tijd hebben om geïnterviewd te worden. Er is vooral gebruikgemaakt van *convenience sampling* om aan respondenten te komen. Er zijn in totaal 87 scholen gemaïld in Rotterdam, Den Haag, Schiedam, Vlaardingen, Capelle aan de IJssel en Hilversum. Niet één school was bereid om mee te werken, met als opgegeven reden dat ze het te druk hadden (!). Uiteindelijk zijn alle interviews met de basisschoolleraren via een persoonlijk netwerk geregeld.

Bij de rechters is een onderzoeksvorstel bij de Raad voor de Rechtspraak ingeleverd en hierna zijn alle rechtbanken apart benaderd. Door middel van deze methode zijn vier rechters bereid gevonden om geïnterviewd te worden. Hierna is gebruik gemaakt van de *snowball methode* om de overige respondenten bij elkaar te krijgen.

Er is geprobeerd om basisschoolleraren van verschillende groepen te interviewen, omdat de intensivering per groep mogelijk kan verschillen. Vooral tussen de bovenbouw en onderbouw is dit verschil denkbaar. De meeste respondenten zijn al een aantal jaren werkzaam in het onderwijs, waardoor zij met meerdere groepen hebben gewerkt. Hierdoor kunnen zij goed vertellen over de algemeen ervaren intensivering van leraren buiten de specifieke groep waaraan zij lesgeven.

Bij de rechtelijke macht is geprobeerd om rechters in verschillende rechtsgebieden te interviewen. Ook hier geldt dat alle rechters al meerdere jaren werkzaam zijn, waardoor zij ervaring hebben in verschillende rechtsgebieden. Hierdoor kunnen zij ook iets vertellen over de algemene ervaren intensivering buiten hun eigen rechtsgebied.

In totaal zijn er vijftien interviews van gemiddeld 45 minuten afgenomen. Hieronder een overzicht van de verschillende respondenten:

Basisschoollerares

Aantal uur werken	Geslacht	Groep
Parttime	vrouw	groep 8
Fulltime	man	groep 6
Parttime	vrouw	Groep 4/5
Eerst fulltime, daarna parttime	vrouw	Groep 1/2
Eerst fulltime, daarna parttime	vrouw	Groep 1/2
Eerst fulltime, daarna parttime	vrouw	groep 2/3

Rechters

Aantal uur werken	Geslacht	Rechtsgebied
Fulltime	vrouw	strafrecht
Fulltime	vrouw	strafrecht
Fulltime	man	strafrecht
Parttime	vrouw	strafrecht
Parttime	vrouw	Strafrecht jeugd
Parttime	vrouw	Strafrecht gerechtshof
Parttime	vrouw	kinderrechter
Eerst parttime, daarna fulltime	vrouw	vreemdelingenrecht
Parttime	vrouw	Bestuursrecht

Het interview wordt op een semigestructureerd wijze afgenomen. Dit betekent dat er vooraf vragen zijn opgesteld, maar dat er tijdens het interview wel ruimte is om door te vragen. De opgestelde vragen zijn vanuit de operationalisatie opgesteld. Het voordeel van een lijstje met opgestelde vragen is dat de geïnterviewde niet gestuurd wordt door de onderzoeker (Berg & Lune, 2014). Het doorvragen zorgt ervoor dat er een verdiepend inzicht kan worden gekregen op het gegeven antwoord. Sturende vragen worden vermeden, omdat anders de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek in gevaar komt. Dit zal gedaan worden door vragen zo open en objectief mogelijk te stellen, zodat de geïnterviewde niet beperkt wordt in het antwoorden (Berg & Lune, 2014).

De interviews zijn na afname volledig getranscribeerd. Vervolgens is er op een semi-gesloten manier gecodeerd. Dit betekent dat de antwoorden van de geïnterviewde zoveel als mogelijk onder bepaalde theoretische concepten gelabeld zullen worden op basis van de operationalisatie (Berg & Lune, 2014). Soms komen niet alle antwoorden één op één overeen met de theoretische concepten, terwijl deze wel relevant zijn om de relatie tussen intensivering en deeltijd te meten. Deze gegevens werden apart onder bepaalde concepten alsnog gelabeld. Er werd dus op een latente manier gecodeerd, maar om selectiviteit en foute interpretatie te voorkomen, is dit zoveel als mogelijk vermeden (Berg & Lune, 2014). Het codeerschema is in bijlage 2 te vinden. In de analyse worden een aantal quotes gepresenteerd vanuit de operationalisatie. Wanneer een quote in de analyse terecht is gekomen, is dat in correct Nederlands. Aan de inhoud is verder niks veranderd.

3.4 Operationalisering

In het theoretisch kader is een aantal variabelen geïntroduceerd die samenhangen met de relatie tussen deeltijdwerken en de mate van intensivering. Deze samenhang is weergegeven in het conceptueel model (zie hoofdstuk 2). In deze paragraaf worden de variabelen meetbaar gemaakt, ofwel geoperationaliseerd. In de schema's in bijlage 1 is de operationalisatie van de variabelen in het conceptueel model te vinden met de bijbehorende items uit het POMO-onderzoek. Dit is ook gedaan met de controle variabelen. De operationalisatie van de interviews is ook opgenomen in de eerste bijlage.

3.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid heeft betrekking op de herhaalbaarheid van het uitgevoerde onderzoek en of de onderzoeksresultaten vrij zijn van willekeurige meetfouten. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te garanderen, zijn de variabelen die centraal staan in het onderzoek duidelijk geoperationaliseerd en zal dit consequent worden toegepast. Bij de kwantitatieve analyse wordt de dataset van het POMO-onderzoek gebruikt. In de bijlage wordt het gehele proces uitgebreid beschreven, zodat elke onderzoeker het onderzoek kan herhalen. Verder staan ook de interviewvragen in bijlage 1. Andere respondenten zullen mogelijk iets andere antwoorden geven, maar het is aannemelijk dat de grote lijnen beschreven in de analyse overeen zullen komen.

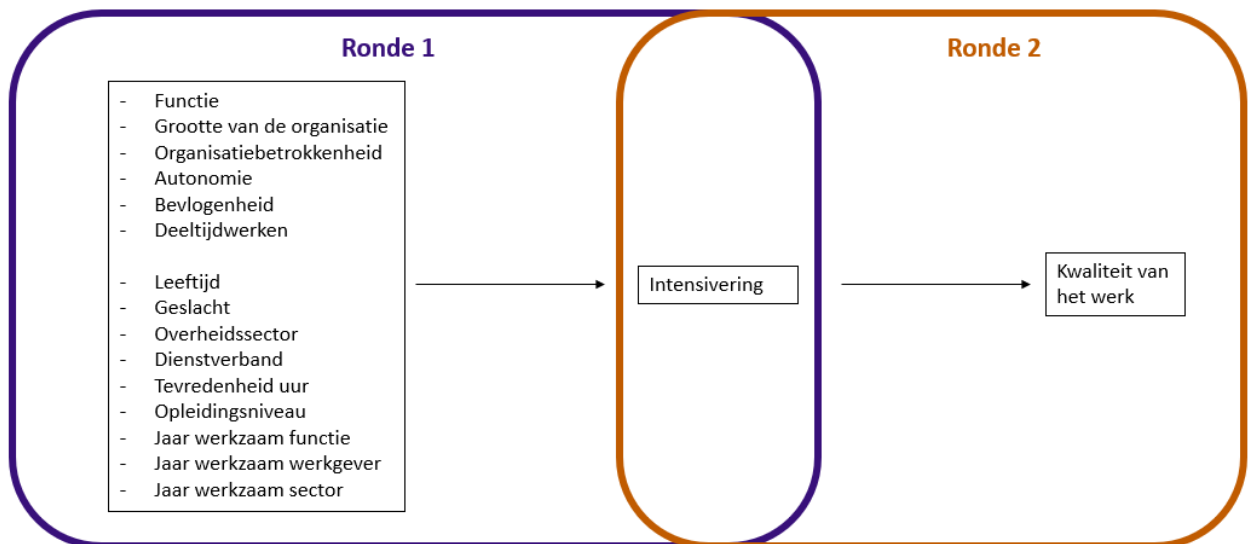
Validiteit refereert naar de juistheid van de in het onderzoek uitgevoerde metingen. In principe zijn er twee verschillende vormen van validiteit te onderscheiden: (1) interne validiteit en (2) externe validiteit. Interne validiteit onderzoekt of er is gemeten wat de onderzoeker daadwerkelijk wilde meten. Dit terwijl externe validiteit juist de generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten onderzoekt. In dit onderzoek worden zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden gebruikt. De kwantitatieve analyse kan ervoor zorgen dat een breed beeld ontstaat van het fenomeen. Met de kwalitatieve onderzoeksmethoden wordt geprobeerd om de diepere betekenissen in de empirische data te herkennen (Berg & Lune, 2014). Dit heeft als voordeel dat de kwalitatieve data vergeleken kunnen worden met kwantitatieve uitkomsten. Voor de interne validiteit is verder het codeerschema en de operationalisatie erg belangrijk. Door gebruik te maken van open coderen kunnen de codes gaandeweg worden verfijnd. Er zal er echter altijd rekening moeten worden gehouden met de theorie. De operationalisatie zorgt er ook voor dat er gemeten wordt wat er daadwerkelijk gemeten moet worden. Bij de kwantitatieve analyse is ook een factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd, wat nogmaals test of de operationalisatie juist is. Als gevolg van deze twee analyses is een aantal items verwijderd waardoor de operationalisatie extra is verfijnd. Als laatste bestaat er het gevaar tijdens interviews dat de uitkomsten gemakkelijk kunnen worden beïnvloed door de interpretatie en subjectiviteit van de onderzoeker. De interviewvragen worden in eerste instantie opgesteld aan de hand van de operationalisatie. Door gebruik te maken van een duidelijke theorie als leidraad, worden de nadelen en beperkingen zoveel als mogelijk voorkomen waardoor de interne validiteit gewaarborgd blijft.

4. Kwantitatieve analyse

Voor mijn onderzoek naar de relatie tussen intensivering en deeltijdwerken heb ik allereerst - naast een kwalitatieve analyse - multiple regressieanalyses uitgevoerd. Met behulp van deze multiple regressieanalyses wil ik antwoord krijgen op drie vragen:

1. Ervaren deeltijdmedewerkers, werkzaam in de publieke sector, meer intensivering dan fulltime medewerkers?
2. Welke variabelen hebben invloed op de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering?
3. Wat voor effect heeft intensivering op de kwaliteit van werk?

Uit een ANOVA-analyse (zie bijlage 3) bleek dat bij de rechterlijke macht en het basisonderwijs significant meer intensivering wordt ervaren dan in andere subsectoren. Vandaar dat ik heb gekozen om op drie verschillende niveaus multiple regressieanalyses uit te voeren: de publieke sector, de rechterlijke macht en het primair onderwijs. Zie hiervoor ook de schematische weergave hieronder: er zijn in totaal zes regressieanalyses uitgevoerd, die bestaan uit twee ronden.



Figuur 7: kwantitatieve analyse schematische weergeven

Alvorens aan de slag te gaan met de multiple regressieanalyse, is eerst een factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Als resultaat hiervan is een aantal vragen verwijderd, zodat aan deze twee analyses kon worden voldaan. Hierna is gekeken of de data voldeden aan de acht voorwaarden voor een multiple regressieanalyse. Dat bleek het geval. Voor een uitgebreide beschrijving van de factoranalyse, betrouwbaarheidsanalyse, de acht voorwaarden, samen met de ANOVA-toets resultaten: zie bijlage drie.

De multiple regressieanalyse is na de factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd met de volgende variabelen met bijbehorende indicatoren (zie bijlage 1 voor een gehele uitgewerkte operationalisatie):

Intensivering	Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen...
Autonomie	Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe
Functie	Geeft u leiding aan medewerkers?
Bevlogenheid	- Ik ben trots op het werk dat ik doe - Mijn werk inspireert me - Ik ben trots op mijn vak - Ik ben enthousiast over mijn beroep
Betrokkenheid	- Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie - Deze organisatie betekent veel voor mij
Organisatiegrootte	Hoeveel mensen werken op uw vestiging?
Kwaliteit van werk	- In welke mate zou u deze organisatie als werkgever aanbevelen bij vrienden, familie of kennissen? - De organisatie waar u werkt, alles bijeengenomen - De resultaatgerichtheid van de organisatie - De wijze waarop uw leidinggevende leiding geeft - De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie - De loopbaanontwikkelingen - De wijze waarop u beoordeeld wordt - De mate van invloed die u heeft binnen de organisatie - De aandacht van de organisatie voor uw persoonlijk welzijn

Controlevariabelen

Meerdere banen	Had u in 2015 meerdere betaalde banen naast elkaar?
Overheidssector	In welke overheidssector werkt u?
Soort dienstverband	Wat voor soort dienstverband heeft u?
Tevredenheid aantal uur	Bent u tevreden over het aantal uren dat u volgens uw contract werkt?
Aantal jaar functie	Sinds welk jaar bent u werkzaam in u huidige functie?
Aantal jaar werkgever	Sinds wanneer bent u bij uw werkgever in dienst?
Aantal jaar sector	Sinds welk jaar bent u in deze sector werkzaam?
Leeftijd	Wat is uw geboortjaar?
Geslacht	Wat is uw geslacht?
Opleiding	Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

4.1 Publieke sector

In deze dataset bestaat de publieke sector uit het Rijk, gemeenten, provincies, rechtelijke macht, waterschappen, primair onderwijs, voorgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs, onderzoeksinstituten, universiteit medisch centra en de politie.

4.1.1 Beschrijvende statistiek

Het merendeel van de respondenten is ouder dan 45 jaar (in totaal 72,5%). De verdeling tussen mannen en vrouwen is net niet 50/50: iets meer mannen hebben de enquête ingevuld (51%). Verder is het merendeel van de respondenten hoogopgeleid (73,5%): een Hbo-opleiding of hoger. De respondenten zijn werkzaam in alle sub-sectoren van de publieke sector, met als hoogste de gemeenten en het Rijk (beide 15%). Het grootste gedeelte van hen werkt tussen de 32 en 40 uur per week (52,3%). Tenslotte: 6,5% van de respondenten vindt de werkdruk gering, 40,1% ervaart de werkdruk als hoog en 55,8% vindt de werkdruk passend.

4.1.2 Ronde 1

Allereerst is een multiple regressieanalyse uitgevoerd met alleen de variabelen in het conceptueel model, hieronder (tabel 2) de resultaten.

	B	Beta
(constant)	3,47	
Aantal uur	0,02	0,02
Organisatie grootte	-0,02	-0,04**
Bevlogenheid	0,07	0,06***
Betrokkenheid	0,01	0,02
Functie (leidinggevend)	0,27	0,19***
Autonomie	-0,16	-0,192***
R ²	0,08	
F	44,31***	
N	3144	

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 2: resultaten multiple regressieanalyse publieke sector variabelen conceptueel model

Wat opvalt is dat deeltijdwerken (het aantal uur werkzaam in de week) niet significant is. Dit betekent dat deeltijdmedewerkers niet per se meer intensivering ervaren dan hun fulltime collega's. Dit onderschrijft niet de hypothese van deze scriptie.

Er is wel een aantal andere variabelen die de relatie tussen intensivering en deeltijdwerken beïnvloedt. Zo is autonomie zeer significant: hoe meer autonomie iemand heeft, hoe beter diegene de intensivering kan opvangen. Dit komt overeen met de verwachting vanuit de literatuur.

Verder is het feit of iemand leidinggevende is of niet, ook zeer significant en heeft de grootste verklarende factor van 30%. Iemand met een leidinggevende functie, ervaart meer intensivering. Dit komt ook overeen met de bevindingen uit de literatuur.

Ook bevlogenheid is zeer significant: het verklaart ongeveer 7%. Desalniettemin heeft een bevlogen persoon meer last van intensivering, dan een niet bevlogen persoon. Dit is opvallend: een bevlogen persoon zou volgens de literatuur minder werkdruk moeten ervaren dan een niet bevlogen persoon. Tenslotte is de organisatiegrootte significant. Hoe groter de organisatie, hoe minder intensivering er wordt ervaren. Dat blijkt ook uit de literatuur: hoe groter de organisatie, hoe lager de organisatiebetrokkenheid, wat zorgt voor minder intensivering. Uit deze analyse blijkt echter dat de organisatiebetrokkenheid niet significant is. De verklaring vanuit de beschreven literatuur (zie paragraaf 2.4.4) klopt dus niet. In de factor analyse werden autonomie en organisatiegrootte bij elkaar gezet. Dit betekent mogelijk dat werknemers in een grote organisatie meer autonomie/minder controle hebben, dan mensen in een kleine organisatie.

Hierna is ronde 1 nogmaals herhaald, ditmaal met toevoeging van de controlevariabelen (zie tabel 3).

	B	Beta
(constant)	3,71	
Aantal uur	0,04	0,06**
Organisatie grootte	-0,01	-0,03
Bevlogenheid	0,06	0,06**
Betrokkenheid	0,03	0,03
Functie (leidinggevende)	0,24	0,16***
Autonomie	-0,16	-0,19***
Meerdere banen	-0,01	-0,01
Overheidssector	0,02	0,04
Soort dienstverband	-0,07	-0,03
Tevredenheid aantal uur	-0,32	-0,13***
Aantal jaar functie	0	0,01
Aantal jaar werkgever	-0,03	-0,06
Aantal jaar sector	0,06	0,10***
Leeftijd	-0,04	-0,06**
Geslacht	0,11	0,08***
Opleiding	0,02	0,05**
R ²		0,11
F		23,79***
N		2993

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 3: resultaten multiple regressieanalyse publieke sector variabelen conceptueel model met controlevariabelen

Door de toevoeging van de controlevariabelen, is een aantal relaties veranderd. Wat direct opviel, is dat het aantal uren werkzaam in de week nu wel een significante relatie heeft, maar met een kleine verklaringsfactor van 4 procent. Hoe meer uur iemand werkt, hoe meer intensivering er wordt ervaren. Dit staat haaks op de hoofdassumptie van deze scriptie: deeltijdwerkers zouden meer intensivering ervaren. Doordat er echter gebruik is gemaakt van een vaste dataset, kan er niet precies worden getoetst of fulltimers inderdaad meer werkdruk ervaren dan hun deeltijdcollega's. Dit heeft te maken met de vastgestelde schaal: de schaal waarmee het aantal uur werken is gemeten, zijn de groepen: minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur, 32 tot 40 uur en 40 uur of meer. Vanuit de operationalisering is de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) overgenomen, namelijk contractueel minder dan 35 uur per week werken. De derde groep is dus een mix van fulltimers en parttimers. En daar vindt waarschijnlijk de meeste intensivering plaats. De twee groepen met minder uren (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) hebben minder intensivering. De reden waarom de relatie positief is, is dat de twee lagere schalen (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) weinig intensivering ervaren in vergelijking met de twee hogere schalen (32 tot 40 uur en 40 uur of meer).

Wat verder opvalt, is dat na de toevoeging van de controlevariabelen de relatie tussen het aantal uren werken en intensivering significant is geworden. Eén (of meerdere) van de controlevariabelen beïnvloedt dus de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering. Deze controlevariabele is geslacht, geslacht en deeltijdwerken zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden zie ook het theoretisch kader en de maatschappelijke relevantie. Bovendien blijkt geslacht een redelijke verklaringsfactor te hebben, namelijk 10%. Er is een multiple regressieanalyse uitgevoerd met alleen de variabelen uit het conceptueel model en geslacht als enige controlevariabele. Hieruit bleek inderdaad dat

deeltijdwerken ook significant was en dat dus geslacht ervoor zorgt dat deze relatie significant wordt. Dit betekent dus dat vrouwen die meer uren werken, meer intensivering ervaren dan mannen en vrouwen die minder uren werken. Vanuit de literatuur werd niet duidelijk welk effect geslacht heeft op de intensivering. Uit deze multiple regressieanalyse blijkt dat vrouwen significant meer intensivering ervaren dan mannen.

Een tweede variabele die mogelijk wat zegt over de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering is de controlevariabele tevredenheid met het aantal uren. Deze is zeer significant met een verklaaringsfactor van 30 procent, wat het hoogste is van alle variabelen. Dit betekent dat iemand die eigenlijk meer of minder uren in de week wil werken, meer intensivering ervaart dan iemand die tevreden is met zijn/haar aantal uren. Er kan niet worden vastgesteld of de respondenten die aangeven dat ze niet tevreden zijn met hun aantal uren, minder of meer uren willen werken. Het kan de assumptie onderschrijven dat mensen minder uur willen gaan werken om de intensivering op te vangen. Het kan echter ook zo zijn dat mensen meer uur willen werken, omdat ze te weinig betaalde uren hebben om het werk in te voltooien. In de interviews wordt dit verder onderzocht.

Na de toevoeging van de controlevariabelen zijn er ook relaties veranderd bij de variabelen die de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering beïnvloeden. Organisatiegrootte is na de toevoeging van de controlevariabelen opeens niet meer significant. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat uit de factoranalyse blijkt dat autonomie en organisatiegrootte met elkaar verbonden zijn. Autonomie is alleen belangrijker omdat het een grotere verklaaringsfactor heeft. Door de toevoeging van de controlevariabelen is de relatie tussen intensivering en organisatiegrootte niet sterk genoeg. Autonomie, functie en bevlogenheid vertonen dezelfde relaties. Autonomie zorgt ervoor dat de intensivering kan worden opgevangen. Een leidinggevende ervaart meer intensivering dan een niet leidinggevende. Bevlogen mensen ervaren meer intensivering, dan niet bevlogen mensen. De mate van significantie bij bevlogenheid is wel iets afgenomen.

Het aantal jaren werkzaam zijn in de sector is ook significant. Hoe langer iemand werkt in de sector, hoe meer intensivering deze persoon ervaart. Wat opvalt is dat dit haaks staat op de gevonden relatie bij leeftijd. Leeftijd is ook significant, alleen iets minder dan aantal jaren werkzaam in de sector. Hieruit volgt: hoe jonger iemand is, hoe meer intensivering die persoon ervaart.

Waarschijnlijk is het werk voor een jonger persoon zwaarder, omdat jonge mensen minder ervaring hebben. Dit zorgt voor meer intensivering. Voor een oudere werknemer is het werk fysiek zwaarder, wat ook voor intensivering zorgt. Tenslotte was ook opleidingsniveau significant: hoe hoger iemands opleidingsniveau, hoe meer intensivering wordt ervaren. Waarschijnlijk ligt de mate van intensivering meer aan het soort baan dat alleen iemand met een bepaald opleidingsniveau kan uitvoeren, dan het opleidingsniveau *an sich*.

4.1.3 Ronde 2

In ronde twee wordt een regressieanalyse uitgevoerd met intensivering als onafhankelijke variabele en de kwaliteit van werk als afhankelijke variabele. In tabel vier de uitkomst:

	B	Beta
Constant	3,9	
Intensivering	-0,15	-0,13***
R ²	0,02	
F	288,99***	
N	15814	

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 4: resultaten multiple regressieanalyse intensivering en kwaliteit van werk publieke sector

De relatie tussen intensivering en de kwaliteit van werk is zeer significant met een verklaringsfactor van 15%. Hoe meer intensivering er wordt ervaren, hoe minder de kwaliteit van het werk. Dit komt overeen met de bevindingen vanuit de literatuur.

4.2 Rechtelijke macht

De rechtelijke macht bestaat uit de zittende magistratuur, de staande magistratuur, RAIO's (rechters en raadsheren in opleiding) en gerechtsauditeurs. De variabele organisatiegrootte is niet meegenomen in de analyse, omdat deze alleen maar bestaat uit 'missing values'. Door het anonimiseren van de dataset zijn deze gegevens verwijderd, omdat anders mogelijk kan worden getraceerd bij welke organisatie/rechtbank de persoon werkt.

4.2.1 Beschrijvende statistiek

De meeste respondenten zijn 55 jaar of ouder (in totaal 45%). De verdeling tussen mannen en vrouwen is redelijk gelijk: net iets minder mannen hebben de enquête ingevuld (47%). Het grootste gedeelte van de respondenten werkt tussen de 32 en 40 uur per week (67%). Verder heeft het merendeel van de respondenten een universitaire master afgerond (75%). Tenslotte ervaart 1% de werkdruk als laag, 60% ervaart de werkdruk als hoog en 39% procent vindt de werkdruk passend.

4.2.2 Ronde 1

	B	Beta
(constant)	4,78	
Aantal uur	0,002	0,002
Bevlogenheid	0,03	0,02
Betrokkenheid	-0,06	-0,07
Functie (leidinggevende)	-0,06	-0,03
Autonomie	-0,23	-0,26***
R ²		0,1
F		5,20***
N		321

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 5: resultaten multiple regressieanalyse rechtelijke macht variabelen conceptueel model

Wat opvalt is dat deeltijdwerken (het aantal uur werkzaam in de week) niet significant is. Dit betekent dat deeltijdmedewerkers niet per se meer intensivering ervaren dan hun fulltime collega's. Dit onderschrijft niet de hypothese van deze scriptie.

De enige significante variabele die de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering beïnvloed, is autonomie. Hoe meer autonomie iemand heeft, hoe beter diegene intensivering kan opvangen. Dit komt overeen met bevindingen uit de literatuur.

	B	Beta
(constant)	4,44	
Aantal uur	0,03	0,03
Bevlogenheid	-0,01	-0,01
Betrokkenheid	-0,07	-0,09
Functie (leidinggevende)	-0,05	0,02
Autonomie	-0,24	-0,27***
Meerdere banen	0,04	0,06
Soort dienstverband	0,09	0,05
Tevredenheid aantal uur	-0,26	-0,08
Aantal jaar functie	-0,03	-0,04
Aantal jaar werkgever	0,14	0,2*
Aantal jaar sector	-0,06	-0,09
Leeftijd	-0,05	-0,07
Geslacht	0,05	0,04
Opleiding	0,09	0,16**
R ²		0,14
F		3,34***
N		309

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 6: resultaten multiple regressieanalyse rechtelijke macht variabelen conceptueel model met controle variabelen

Uit tabel 6 blijkt dat deeltijdwerken (het aantal uur werkzaam in de week) niet significant is. Dit betekent dat deeltijdmedewerkers niet per se meer intensivering ervaren dan hun fulltime collega's. Verder is ook tevredenheid met het aantal uren niet significant. Mensen die liever meer of minder willen werken, ervaren niet meer intensivering. Bij de rechtelijke macht is er dus geen relatie tussen deeltijdwerken en intensivering.

Er is wel een aantal variabelen die invloed hebben op die de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering beïnvloed. Na de toevoeging van de controlevariabelen is autonomie nog steeds zeer significant. Hoe meer autonomie iemand heeft, hoe beter diegene intensivering kan opvangen. Dit komt overeen met de bevindingen uit de literatuur. Verder is opleidingsniveau significant. Hoe hoger iemands opleidingsniveau, hoe meer intensivering er wordt ervaren. Waarschijnlijk ligt de mate van intensivering meer aan het soort baan, dat iemand alleen met een bepaald opleidingsniveau kan uitvoeren, dan het opleidingsniveau *an sich*. Bij de rechtelijke macht zijn dit waarschijnlijk de Officieren van Justitie en de rechters (advocaten vallen niet onder de publieke sector en zijn dus niet meegenomen in het uitzetten van de vragenlijst). Dit is ook waarschijnlijk waarom functie deze keer niet significant is: deze banen zijn geen leidinggevende functies. Tenslotte is het aantal jaren werkzaam bij de werkgever significant: hoe langer iemand werkzaam is bij zijn werkgever, hoe meer

intensivering diegene ervaart. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat voor een oudere werknemer het werk zwaarder is, wat ook voor intensivering zorgt.

4.2.3 Ronde 2

	B	Beta
(constant)	4,97	
Kwaliteit van werk	-0,37	-0,38
R ²		0,14
F		53,61***
N		321

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 7: resultaten multiple regressieanalyse intensivering en kwaliteit van werk rechterlijke macht

De relatie tussen intensivering en kwaliteit van werk is zeer significant met een verklaringsfactor van 37%. De verklaringsfactor is twee keer zo groot als die van de publieke sector en de basisschoolleraars. Dit betekent dat bij de werknemers van de rechtelijke macht de intensivering er meer voor zorgt dat de kwaliteit van het werk naar beneden gaat dan bij de andere sub-sectoren van de dataset. Dus hoe meer er intensivering wordt ervaren door de medewerkers bij de rechtelijke macht, hoe minder de kwaliteit van het werk. Dit komt overeen met de bevindingen uit de literatuur.

4.3 Primair onderwijs

4.3.1 Beschrijvende statistiek

De meeste respondenten zijn 55 jaar of ouder (in totaal 42%). De overgrote meerderheid van de respondenten is vrouw (82%). Verder heeft het merendeel van de respondenten een hbo-opleiding gevolgd (66%). Het aantal uren per week werken is zeer divers: 27 procent werkt minder dan 24 uur, 25 procent 24 tot 32 uur, 23 procent 32 tot 40 uur en de overige 25 procent 40 uur of meer uur per week. Tenslotte ervaart minder dan 1% de werkdruk als laag, 54 procent van de respondenten ervaart de werkdruk als hoog en 44,8 procent vindt de werkdruk passend.

4.3.2 Ronde 1

	B	Beta
(constant)	4,09	
Aantal uur	0,05	0,08*
Organisatie grootte	-0,04	-0,07*
Bevlogenheid	-0,07	-0,07
Betrokkenheid	0,06	0,08*
Functie (leidinggevende)	0,18	0,13***
Autonomie	-0,17	-0,22***
R ²		0,1
F		13,62***
N		778

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 8: resultaten multiple regressieanalyse primair onderwijs variabelen conceptueel model

Allereerst vertoont het aantal uren werk een significante relatie zonder de toevoeging van de controlevariabelen. Hoe meer uren iemand werkt, hoe meer intensivering er wordt ervaren. Dit staat haaks op de hoofdassumptie van deze scriptie: deeltijdwerkers zouden meer intensivering ervaren.

Nu kan er niet precies worden getoetst of fulltimers meer werkdruk ervaren dan hun deeltijdcollega's. Doordat er echter gebruik is gemaakt van een vaste dataset, kan er niet precies worden getoetst of fulltimers nu inderdaad meer werkdruk ervaren dan hun deeltijdcollega's. Dit heeft te maken met de vastgestelde schaal: de schaal waarmee het aantal uur werken nu is gemeten, zijn de groepen: minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur, 32 tot 40 uur en 40 uur of meer. Vanuit de operationalisering is de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) overgenomen, namelijk contractueel minder dan 35 uur per week werken. De derde groep is dus een mix van fulltimers en parttimers. En daar vindt waarschijnlijk de meeste intensivering plaats. De twee groepen met minder uren (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) hebben minder intensivering. De reden waarom de relatie positief is, is dat de twee lagere schalen (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) weinig intensivering ervaren in vergelijking met de twee hogere schalen (32 tot 40 uur en 40 uur of meer).

Verder is er ook nog een aantal variabelen die de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering beïnvloeden. Betrokkenheid bij de organisatie is significant. Hoe meer betrokken iemand is bij de school, hoe meer intensivering wordt ervaren. Dit komt overeen met bevindingen uit de literatuur. Autonomie is zeer significant: hoe meer autonomie iemand heeft, hoe beter diegene de intensivering kan opvangen. Dit komt overeen met de verwachtingen vanuit de literatuur. Verder is functie, of iemand leidinggevende is of niet, ook zeer significant en heeft de grootste verklaringsfactor van 18%. Wanneer iemand een leidinggevende functie heeft, ervaart deze persoon meer intensivering. Dit komt overeen met de bevindingen uit de literatuur. Tenslotte is de organisatiegrootte significant. Hoe groter de organisatie, hoe minder intensivering er wordt ervaren. Vanuit de literatuur is dit niet opvallend: hoe groter de organisatie, hoe lager de organisatiebetrokkenheid, wat weer minder intensivering betekent.

	B	Beta
(constant)	4,48	
Aantal uur	0,06	0,1*
Organisatie grootte	-0,02	-0,03
Bevlogenheid	-0,08	-0,07*
Betrokkenheid	0,08	0,09*
Functie (leidinggevende)	0,18	0,13**
Autonomie	-0,17	-0,21***
Meerdere banen	-0,002	-0,004
Soort dienstverband	-0,18	-0,09*
Tevredenheid aantal uur	-0,27	-0,13***
Aantal jaar functie	0,03	0,05
Aantal jaar werkgever	-0,01	-0,02
Aantal jaar sector	0,07	0,12*
Leeftijd	-0,08	-0,12**
Geslacht	0,09	0,06
Opleiding	0,02	0,04

R ²	0,14
F	7,99***
N	743

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 9: resultaten multiple regressieanalyse primair onderwijs variabelen conceptueel model met controle variabelen

Het aantal uren werkzaam vertoont dezelfde relatie: hoe meer uren iemand werkt, hoe meer intensivering wordt ervaren. Het is door de schaal alleen niet duidelijk vast te stellen of parttimers meer intensivering ervaren dan fulltimers. Verder is tevredenheid met het aantal uren zeer significant. Het heeft een verklaaringsfactor van 27 procent, wat het hoogste is van alle variabelen. Dit betekent dat iemand die eigenlijk meer of minder uren in de week wil werken, meer intensivering ervaart dan iemand die wel tevreden is met zijn/haar aantal uren. Er kan niet worden vastgesteld of de respondenten die aangeven dat ze niet tevreden zijn met het aantal uren werken, minder of meer uren willen werken. Het kan de veronderstelling onderschrijven dat mensen minder uur willen gaan werken om de intensivering op te vangen. Het kan ook mogelijk zijn dat mensen meer uren willen werken, omdat ze te weinig betaalde uren hebben om het werk in te voltooien. Dit moet verder onderzocht worden bij de interviews. Dit allemaal betekent dat bij het primair onderwijs mogelijk wel een wederzijdse relatie bestaat tussen intensivering en deeltijdwerken.

Verder is bij de variabelen die de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering beïnvloeden door de toevoeging van de controlevariabelen, organisatiegrootte niet meer significant. Bevlogenheid daarentegen is significant geworden. Wat merkwaardig is, is dat de relatie negatief is in plaats van positief, zoals bij het resultaat in de vorige analyse. Dit komt overeen met de literatuur: bevlogen mensen ervaren minder werkdruk/intensivering. Autonomie en functie vertonen dezelfde relaties. Autonomie zorgt dat intensivering kan worden opgevangen. De mate van significantie is iets afgenomen, maar nog steeds kan worden geconcludeerd dat iemand met een leidinggevende functie meer intensivering ervaart, dan een niet leidinggevende. Hoe meer betrokken iemand bij de school is, hoe meer intensivering wordt ervaren. En dat geldt ook voor hoe meer uren iemand werkt.

Bij de controlevariabelen vertonen leeftijd, aantal jaren werkzaam in de sector en tevredenheid met het aantal uren dezelfde relaties als de voorgaande analyse met de gehele publieke sector. Het aantal jaren werkzaam in de sector is ook significant. Hoe langer iemand werkt in de sector, hoe meer intensivering deze persoon ervaart. Wat opvalt is dat dit haaks staat op de gevonden relatie bij leeftijd. Leeftijd is ook significant, alleen iets minder dan het aantal jaren werkzaam in de sector. Alleen hieruit blijkt: hoe jonger iemand is, hoe meer intensivering diegene ervaart. Waarschijnlijk is het werk voor een jonger persoon zwaarder, omdat jonge mensen minder ervaring hebben. Voor een oudere werknemer is het werk (fysiek) zwaarder, wat ook voor intensivering zorgt. Wat afwijkt van de analyse met de gehele publieke sector, is dat de variabele soort dienstverband significant is. Dit betekent: hoe vaster het contract, hoe meer intensivering wordt ervaren. Dit komt overeen met de bevindingen vanuit literatuur. De schaal liep van een vast contract, tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract, tijdelijk dienstverband en een bijzondere regeling. Wanneer iemand een vast contract heeft, is diegene meer betrokken bij de organisatie wat voor meer intensivering zorgt. Wanneer iemand een tijdelijk contract heeft met uitzicht op een vast contract, dan gaat diegene extra hard werken om ervoor te zorgen dat dat vaste contract er komt. Iemand met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract is minder betrokken bij de organisatie, waardoor de ervaren intensivering minder is.

4.3.3 Ronde 2

	B	Beta
(constant)	4,27	
Kwaliteit van werk	-0,17	-0,18***
R ²		0,03
F		26,81***
N		778

Significantie: * p<.05. ** p<.01. *** p<.001

Tabel 10: resultaten multiple regressieanalyse intensivering en kwaliteit van werk primair onderwijs

De relatie tussen intensivering en de kwaliteit van werk is zeer significant met een verklaringsfactor van 17%. Hoe meer intensivering er wordt ervaren door de leraren, hoe minder de kwaliteit van het werk. Dit komt overeen met de bevindingen uit de literatuur.

4.4 Conclusie regressieanalyses

	Publieke sector	Rechters	Basisschoolleraars
Aantal uur werkzaam	Hoe meer uren er worden gewerkt, hoe meer intensivering (door toevoeging geslacht)		Hoe meer uren er worden gewerkt, hoe meer intensivering
Organisatie grootte			Hoe groter de organisatie, hoe minder intensivering (verdwijnt na toevoeging controlevariabelen)
Bevlogenheid	Bevlogen mensen ervaren meer werkdruk/intensivering		Bevlogen mensen ervaren minder werkdruk/intensivering (na toevoeging controlevariabelen)
Betrokkenheid			Hoe meer betrokken, hoe meer intensivering
Functie	Leidinggevende functie ervaart meer intensivering		Leidinggevende functie ervaart meer intensivering
Autonomie	Hoe meer autonomie, hoe minder intensivering	Hoe meer autonomie, hoe minder intensivering	Hoe meer autonomie, hoe minder intensivering
Meerdere banen			
Soort dienstverband			Hoe vaster het dienstverband, hoe meer intensivering
Tevredenheid aantal uur	Mensen die niet tevreden zijn met het aantal uur ervaren meer intensivering		Mensen die niet tevreden zijn met het aantal uur ervaren meer intensivering
Aantal jaar functie			

Aantal jaar werkgever		Hoe langer een persoon werkzaam is bij de werkgever, hoe meer intensivering	
Aantal jaar sector	Hoe langer een persoon werkzaam is in de sector, hoe meer intensivering		Hoe langer een persoon werkzaam is in de sector, hoe meer intensivering
Leeftijd	Hoe jonger een persoon is, hoe meer intensivering		Hoe jonger een persoon is, hoe meer intensivering
Geslacht	Vrouwen ervaren meer intensivering dan mannen		
Opleiding	Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer intensivering	Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer intensivering	
Kwaliteit van werk	Door intensivering daalt de kwaliteit van het werk	Door intensivering daalt de kwaliteit van het werk	Door intensivering daalt de kwaliteit van het werk

Tabel 11: Samenvatting kwantitatieve bevindingen

Zoals te lezen in de inleiding wil ik met behulp van deze multiple regressieanalyses antwoord krijgen op drie vragen. Deze worden hieronder behandeld.

1. Ervaren deeltijdmedewerkers, werkzaam in de publieke sector, meer intensivering dan fulltime medewerkers?

De basisveronderstelling van deze scriptie is dat er tussen deeltijdweken en intensivering een wederzijdse relatie bestaat. Intensivering kan het gevolg zijn van minder willen werken. Als mensen minder uren willen werken, zal de werkgever - die toch graag wil dat al het werk wordt gedaan - meer van deze mensen vragen, waardoor de hoeveelheid werk zal stijgen. Verder is het aantal werkzaamheden hetzelfde voor fulltimers en parttimers (bijwonen van vergaderingen, volgen van cursussen), maar omdat parttimers dan minder uren hebben om de overige werkzaamheden af te ronden, weegt dit zwaarder. Om die grotere druk te compenseren, zullen weer meer mensen minder uren gaan werken, vooral in de zorg, sommige kennisberoepen en ook in het onderwijs. Uit de multiple regressieanalyses blijkt dat het ligt aan de sub-sector/het soort baan of er een verband is tussen intensivering en deeltijdwerken. Bij het primair onderwijs is er duidelijk een verband tussen het aantal uur werken en de mate van intensivering: wanneer er meer uren wordt gewerkt, wordt er meer intensivering ervaren. Bij de publieke sector zorgt de controlevariabele geslacht ervoor dat het aantal uren werken per week significant wordt. Dit betekent dat hoe meer uren een vrouw werkt, hoe meer intensivering wordt ervaren. Bij de rechtelijke macht maakt het echter niet uit hoeveel uren er wordt gewerkt; de ervaren intensivering blijft hetzelfde. De gevonden relaties – meer uren werken zorgt voor meer intensivering – staat haaks op de hoofdassumptie, maar door de schaal is het niet precies duidelijk of de parttimers meer intensivering ervaren dan fulltimers. Dit moet verder worden onderzocht bij de interviews.

Veder komt uit de multiple regressieanalyses naar voren dat bij zowel medewerkers uit de publieke sector als basisschoolleraars, die niet tevreden zijn met het aantal uren, meer intensivering wordt

ervaren. De relatie is omgekeerd: wanneer mensen meer intensivering ervaren, worden zij ontevreden over het aantal uur dat zij werken in de week, omdat het werk te zwaar wordt. Dit betekent dat personen een overweging maken om meer of minder uren te gaan werken om de intensivering op te vangen. Dit onderstreept wel de basisveronderstelling.

2. Welke variabelen hebben invloed op de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering?

Een aantal andere variabelen beïnvloedt de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering. Autonomie zorgt ervoor dat intensivering kan worden opgevangen. Dit is terug te zien in zowel de publieke sector, het primair onderwijs als de rechtelijke macht. Wanneer iemand deeltijd werkt, maar zelf kan bepalen hoe, waar en wanneer hij/zij werkt, zal er minder intensivering worden ervaren. Dit wordt ook gevonden in de literatuur. Persoonlijke controle kan ervoor zorgen dat mensen meer vertrouwen hebben dat zij uitdagingen - zoals een hoge werkdruk - aankunnen. Een gevoel van onmacht en het verliezen van de controle zorgt ervoor dat een persoon zich kwetsbaar en bedreigd voelt.

Verder speelt leeftijd een rol in de mate van ervaren intensivering. Jonge werknemers ervaren meer intensivering, omdat zij nog weinig ervaring hebben. Maar oudere werknemers ervaren ook meer intensivering, omdat het werk (lichamelijk) zwaarder wordt. Volgens de literatuur speelt leeftijd geen rol speelt bij de ervaren intensivering, maar bij elke sub sector komt de factor leeftijd wel terug. Het maakt verder ook uit of iemand een leidinggevende functie heeft of niet, als het gaat om intensivering. Iemand met een leidinggevende functie ervaart meer intensivering. Dit is overigens niet teruggevonden bij de rechtelijke macht. Daar ging het om banen waar een hoog opleidingsniveau nodig voor is, zoals rechters en officier van justitie, waarin de meeste intensivering wordt ervaren. Dit komt ook overeen met bevindingen vanuit de literatuur. Bij leidinggevende- of carrièrebanen wordt er meer van de persoon gevraagd, o.a. verantwoordelijkheid.

Verder zorgt betrokkenheid bij het primair onderwijs dat de ervaren intensivering stijgt. Dit komt ook overeen met wat er in de literatuur is te vinden. Wanneer de betrokkenheid hoger is, werken werknemers harder en vindt er dus meer intensivering plaats.

3. Wat voor effect heeft intensivering op de kwaliteit van werk?

Tenslotte kan ook de conclusie worden getrokken dat intensivering ervoor zorgt dat de kwaliteit van het werk daalt. Uit de literatuur blijkt dat intensivering zowel een positieve als negatieve invloed kan hebben op het werk. Intensivering kan het werk uitdagender maken wat ervoor zorgt dat werknemers bevlogen zijn, maar te veel werkdruk zorgt voor werkstress. Uit de multiple regressieanalyses kan worden geconcludeerd dat intensivering een sterk negatieve invloed heeft op de kwaliteit van het werk.

5. Kwalitatieve bevindingen

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de interviews gepresenteerd. Allereerst wordt er beschreven hoe intensivering zich laat gelden bij rechters en basisschoolleraars. Daarna geef ik antwoord op de vragen: Welke vormen van intensivering komen zij tegen, ervaren deeltijdmedewerkers meer intensivering dan voltijders, welke variabelen hebben invloed hebben op de ervaren intensivering en deeltijdwerken en welke gevolgen heeft intensivering op de kwaliteit van werk.

5.1 Rechters

Na het afnemen van de interviews is duidelijk dat rechters te maken hebben met intensivering. Ter herinnering: de definitie van intensivering is ‘de toename van mentale en fysieke inspanning die werknemers moeten leveren gedurende de tijd die zij werken’ (Burchell et al., 1999). De tijd waarin het werk moet worden gedaan, wordt steeds korter (Heery & Noon, 2008). Vaak gaat intensivering gepaard met een vraag naar nieuwe competenties. Bovendien neemt het aantal taken per baan toe. Deze taken moeten vaak ook nog gedaan worden buiten werktijd. Het overwerken wordt ook wel extensivering genoemd en is onderdeel van intensivering. Intensivering heeft dus een kwantitatieve én een kwalitatieve component: een toename van het aantal taken, verhoging van de snelheid, multitasking, overwerken, een grotere nadruk op meer competenties en het belang van bijscholing. (Green, 2000, 2004; Green & McIntosh, 2001; Lapido & Wilkinson, 2002).

Meer taken, geen extra tijd

Het financieringstekort bij de rechtelijke macht neemt toe. De rechtspraak krijgt steeds minder geld toebedeeld in de Rijksbegroting (Adriaanse, 2018). Hierdoor wordt de rechtbank gedwongen te bezuinigen op onder andere de ondersteuning. Rechters hebben ondersteuning nodig in hun werk, denk aan het typen van een vonnis. Als gevolg van de bezuinigingen wordt bijna geen nieuw/voldoende ondersteunend personeel meer aangenomen, waardoor rechters meer werk en meer taken op zich af zien komen.

Je moet nu zelf alles uitprinten, je moet alles zelf kopiëren, je moet alle briefjes die ik verstuur zelf op de post doen. Er is geen secretariële ondersteuning. Je moet alle afspraken zelf maken en bijhouden in mijn eigen agenda. (...) Dat is wel echt zwaarder geworden, vind ik. Dat kost allemaal tijd. Soms ben je met het uitprinten en kopiëren van stukken een half uur bezig. Dat is niet altijd zo, maar het is wel een verschil met vroeger.

Parttime strafrechter

Wanneer ondersteunend personeel toch wordt aangenomen, dan gebeurt dat op basis van flex-contracten. Gevolg is dat er bijna niet wordt geïnvesteerd in het personeel, want na twee jaar vertrekken ze toch weer. Verder duurt het inwerken lang: als medewerkers alles onder de knie hebben, dan vertrekken niet zelden alweer, omdat het contract beëindigd wordt. Het aantal en de kwaliteit van het ondersteunend personeel neemt dus af, dat zorgt voor extra werk en taken en meer intensivering voor de rechters.

En daarnaast al die tijdelijke contracten van administratie en juridisch medewerkers waardoor de administratie een grote puinhoop is en alles misgaat wat er mis kan gaan omdat mensen nooit goed ingewerkt raken en alweer op het punt staan weg te gaan wanneer ze het een beetje kunnen. En zelfs bij de juridisch medewerkers werd er bij ons op gegeven moment twee

derde op een tijdelijk contract aangenomen terwijl er geen enkele aanleiding voor was, want het was vrij duidelijk dat het werk wel zou blijven. Maar dan werd er gezegd dat het goed voor die mensen zelf was als ze weer eens wat anders gingen doen in het kader van hun carrière.
Parttime bestuursrechter

Er is op een gegeven moment gezegd dat we bij de ondersteuning met een flexibele schil gaan werken. Dat betekent dat mensen niet meer vast worden aangenomen, dus je hebt voortdurend dat mensen... Op het niveau van administratie dan kan dat wel, want daar hoeft je niet al te veel bij na te denken. Dat kan je snel leren. Maar bij onze juridische ondersteuning is dat gewoon heel gevaarlijk, want mensen zijn hier amper ingewerkt en ze kunnen niet blijven, dus er wordt niet in geïnvesteerd. Dus je hebt geen goede ondersteuning en dat wreekt zich nu wel.

Fulltime strafrechter

Toegenomen snelheid

Door het financieringstekort wordt er ook door de managers extra druk gezet op de rechters. Rechtbanken worden namelijk gefinancierd per zaak. Het management moet ervoor zorgen dat er genoeg zaken worden behandeld, zodat de rechtbank genoeg financiële middelen binnenkrijgt. Dit drukt extra op de schouders van de rechters. In alle rechtsgebieden kwam de productiedrang van managers terug:

Wat heel erg veranderd is, is de rol van het management. Vroeger waren dat heel duidelijk rechters die leidinggeven erbij deden. Die heel nauw betrokken waren bij de werkvloer omdat ze zelf duidelijk met één been erin stonden en precies wisten wat het werk inhield. En die mensen zijn steeds meer in allerlei professionele management opleidingstrajecten gekomen en zijn alleen maar bezig met vergaderen en dat soort dingen. Waardoor ze weinig oog hebben voor de behoefte van de werkvloer, wat geen verwijt is, maar ze hebben er gewoon de tijd niet voor. En ze kijken heel erg vanuit een soort manager van een fabriek naar het geheel. Dat was vroeger ook veel minder. Het is heel erg sturen op feiten, cijfers en ook nog daarnaast heel erg willen profileren als rechtbank.

Parttime bestuursrechter

Ik vind wel dat we in de loop der jaren steeds meer in een keurslijf zijn gedwongen en dat de werkdruk steeds zwaarder is geworden. En dat komt dan door de verzwarende van zaken, door het zo kort mogelijk en krap mogelijk plannen van zaken. De productiviteit is enorm opgevoerd. En daarvoor is voor mij echt de grens bereikt. Korter kan niet, want dan doe je mensen totaal geen recht.

Parttime familie en jeugdrechter

We schieten door met het beter en efficiënter werken.

Eerst parttime, daarna fulltime vreemdelingenrechter

De productiedrang van managers – die zorgt voor een verdere intensivering – is te verklaren vanuit het New Public Management-denken (NPM - zie het theoretisch kader op blz.13). Door de zaakgerichte financiering komt de focus te liggen op de output. De termijnen die worden gesteld voor een uitspraak, komt ook voort uit het NPM-denken. Het management stuurt op deze output en spreekt individuele medewerkers aan als deadlines niet worden gehaald. Wat ook is overgenomen uit de private sector, is het sturen op innovatie. Eén respondent gaf ook aan dat er bij de rechtbank ook vaak pilots worden gedraaid:

Wij hebben een pilot zus en wij hebben een pilot zo. En iedereen probeert maar de hele tijd vanuit het management in ieder geval naar buiten te presenteren dat ze heel innovatief bezig is of iemand heeft iets heel slims bedacht en daar moeten weer projectengroepen bij. (...) En daar gaan ook zeeën van tijd in zitten.

Parttime bestuursrechter

Verzwaring van werk

Naast het feit dat rechters meer taken hebben gekregen en dat de snelheid is toegenomen, is het werk ook zwaarder geworden. De samenleving is complexer geworden en dat vertaalt zich in meer en complexere wetgeving en zaken. Neem als voorbeeld de extra wetten en toetsen die het lidmaatschap van de Europese Unie met zich meebrengt. Er is hiervoor geen extra tijd vrijgemaakt, terwijl hierdoor het werk wel zwaarder is geworden.

Ik geloof dat zeker. En de maatschappij is ingewikkelder geworden. De regels, er zijn veel meer regels gekomen. Vroeger had je paard en wagen, en er waren zo weinig mensen op de weg dat er geen weg en verkeerswet was. Vergunningen bestonden nog niet. Bestuursrecht is een vrij jong rechtsgebied, want vroeger had je geen vergunningsstelsel nodig. De maatschappij is ingewikkelder én de regelgeving die erbij hoort.

Fulltime strafrechter

De zaken zijn in zwaarte toegenomen, ze zijn ingewikkelder geworden. Er zijn veel meer specialisaties, je hebt bijvoorbeeld cybercrime, dat had je vroeger helemaal niet. Er is vanuit al die Europese kamerbesluiten met implementatie, er is veel meer hele ingewikkelde wetgeving waardoor je ook zorgt voor hele ingewikkelde strafbepalingen die heel veel gedragingen als strafbaar stellen. Dus een kleine medeplichtig mishandeling is tegenwoordig al een zelfstandig strafbaar feit. Dat heb je met mensenhandel, mensensmokkel, terrorisme. De zaken zijn gewoon veel ingewikkelder geworden.

Fulltime strafrechter

Verder zorgt het veranderende gedrag van de burger ervoor dat het werk zwaarder wordt. Burgers worden steeds mondiger of zwijgen juist vaker in de rechtszaal. Hierdoor moeten de rechters meer hun best doen om de zitting in goeie banen te leiden en meer energie steken om tot een weloverwogen uitspraak te komen.

Het aantal zittingen is niet toegenomen, maar de zwaarte van de zaken wel. En dat heeft te maken met veel meer zwijgende en ontkenkende verdachten, vergeleken bij vroeger. Dan heb ik het over vroeger, ik ben twaalf jaar rechter, maar dat ik de indruk heb dat er veel meer werd bekend. En nu doe ik dus jeugdstrafrecht en dat is voor kinderen tussen de twaalf en achttien jaar, het is onvoorstelbaar hoeveel gezwegen wordt en hoeveel er ontkend wordt. Dat maakt het zwaarder.

Fulltime strafrechter

Verder is er veel minder afwisseling tussen simpele/kleine zaken en complexe zaken. Dit is duidelijk te zien bij het strafrecht door de zogenaamde OM-afdoening. Het Openbaar Ministerie (OM) gedaan. Het OM mag voor een aantal veel voorkomende strafbare feiten zelf een straf opleggen. Ook bij Familie en jeugd worden de eenvoudige zaken eruit gefilterd. Een voorbeeld hiervan is dat bij een echtscheiding de partijen zelf bij elkaar rond de tafel gaan zitten om een overeenkomst te sluiten.

Doordat er bijna alleen maar complexe/zware zaken worden gepresenteerd, wordt het werk zwaarder.

Ja dat merk je ook dat de kleine zaken al afgedaan worden en daarmee... Normaal had je kleine zaken en daarna weer zware zaken en dan had je weer even lucht. Maar nu bij de rechtbank met name is het alles wat op een gewone zitting komt, is dan al sowieso al zwaarder dan wat het OM mag afdoen. (...) Je kan dus niet meer lekker simpel een winkeldiefstal van drie blikjes bier, want dat is al afgedaan door het OM. Dus in die zin klopt het: daar worden de zaken ook zwaarder door.

Parttime strafrechter gerechtshof

Wat ik heel erg heb gemerkt in de loop der jaren is dat de simpele zaken zijn uitgefilterd. Die zijn er niet meer, er zijn bijna geen simpele zaken meer. Ik bedoel, ik heb 20 jaar geleden ook familierecht gedaan en toen had je nog de zogenaamde buigcomparities, zo heette dat. Mensen die wilde scheiden, moesten verplicht naar een comparitie bij de rechtbank. Dag meneer, dag mevrouw, ik begrijp dat u van plan bent om te gaan scheiden. Klopt dat, blijft u daarbij, bent u daar van elkaar op de hoogte. Nou 5x ja zeggen en die mensen zijn weer weg. (...) Dat soort zittingen hebben we niet meer. (...) De zittingen die we hebben, zijn steeds complexer geworden. Er is bijna geen simpele scheiding meer, want die hebben ze zelf geregeld. Die worden met een gemeenschappelijk verzoek opgelost. Dus het zijn of heel veel allochtonen die of de taal niet goed machtig zijn of ons juridisch systeem niet goed kennen, waar mensen psychiatrische problematiek hebben. Dat zijn trouwens niet alleen allochtonen, maar dat kunnen ook Nederlanders zijn, maar je hebt meer te maken met multiprobleem gezinnen.

Parttime familie en jeugd

Ook spelen er een aantal specifieke verzwaringen bij bepaalde rechtsgebieden. Bijvoorbeeld bij het strafrecht is de rol van het slachtoffer - in vergelijking met vroeger - veel groter geworden. Zo heeft het slachtoffer tegenwoordig het recht om tijdens de zitting een verklaring af te leggen. Hierdoor duren zittingen langer, wat tot verzwaring leidt voor de rechters:

Soms wel. Als het natuurlijk slachtoffers zijn die gebruik willen maken van hun spreekrecht dat is een extra tijdsdruk. Ik ben het er wel mee eens hoor, maar het kost wel meer tijd. Bijvoorbeeld hebben we nu... Ik zit ook in de verkeerskamer, dat is voor artikel 6 bvw. Dat is dood door schuld door iemand omver te rijden. Die categorie zaken. Dat zijn allemaal hele dramatische zaken waardoor mensen dood of in een rolstoel zitten waar nabestaanden of mensen zelf vertellen wat dat met hen heeft gedaan. Dat is heel aangrijpend. Dat kost niet alleen veel tijd, maar dat kost ook veel emotie, want je voelt enorm aangesproken ook. Dat kost per zaak een half uur meer. En dan heb je veel meer bevorderingen van benadeelde partijen waar ze geld of schadevergoeding eisen. Dat kost ook veel meer tijd, dus over de hele linie is dat een toename in werk.

Parttime strafrechter

Zoals in de quote te lezen is, naast dat de zittingen langer worden, het werk in emotioneel opzicht ook zwaarder geworden. Strafrecht is altijd al een emotioneel zware sector geweest. Het verhaal van het misdrijf, het bijbehorende bewijs – denk aan weinig verhullende foto's -, vraagt veel van de rechter. En door het spreekrecht, komen er nog meer emoties los. Dat maakt het werk nog intensiever, omdat - zoals te lezen is in het theoretisch kader - emoties eigenlijk moeten worden

onderdrukt, omdat 'het niet past bij het beroep'. Uit onderzoek blijkt ook dat emotionele arbeid gelinkt kon worden met intensivering.

Je zoomt op zo'n zitting heel erg in op iemand. Het zijn altijd dramatische toestanden natuurlijk, dan heb je dat je helemaal in groepsverkrachting één zit. En dan is het elf uur en dan begint er weer iets anders naars. Het is allemaal naar: mensen die beroofd worden, mensen die gewond raken, dodelijke ongevallen, kinderen die doodgaan, je moet foto's kijken. Het is ook wel een heel pak met ellende. Iemand heel zijn persoonlijke leven, slachtoffers die huilen. Dat moet je allemaal in goeie banen kanaliseren, je kan moeilijk... (...) Er is wel enige plek voor emoties, maar je kan moeilijk mee gaan huilen bij wijze van spreken. Dus het is de hele tijd inzoomen, dan moet je weer uitzoomen en dan bam gelijk de volgende weer. Dat vergt ook energie. Eigenlijk heb je ook weinig tijd om te herstellen, want het gaat altijd maar door. En dat het ook, misschien vroeger even simpel gezegd achter zijn bureau te vertellen hoe hij de wereld zag/ hoe het volgens hem in elkaar zat. En nu moet je ook, en dat is ook goed, meer psychologisch intunen. Als iemand heel erg verdrietig is, dat je dan zegt: ik zie dat het je heel erg raakt. Zorgt u dat u even rustig ademhaalt. Wilt u misschien op de gang en we gaan nu weer verder. Dus je zit ook de hele tijd beetje mee te leven wat ook wel wat iets van je wegneemt. Althans dat je een beetje als een citroen uitgeknepen voelt. Dat je denkt: God, Jezus ik heb nu weer alles gegeven.

Parttime strafrechter gerechtshof

Verder is bij het strafrecht ook de lengte van de vonnissen toegenomen. Vroeger was er bij een vonnis maar weinig onderbouwing. Tegenwoordig wordt wel om die onderbouwing gevraagd. De vonnissen worden daardoor langer, waardoor rechters meer tijd (die er eigenlijk niet is) nodig hebben om het vonnis na te kijken.

Vooraf heel veel lezen en het nakijken van vonnissen, wat ook heel veel leeswerk is. Vooraf sinds we het nieuwe type vonnissen wat er gebruikt wordt, sinds ik meen 2008/2009, de zogenaamde Promis vonnissen. Waarbij extra motivering wordt gevraagd, waarbij de vonnissen veel uitgebreider zijn dan vroeger. (...) Ik ben nog opgevoed in 2006 met de verkorte vonnissen en in 2008/2009 wilden ze een betere motivering. Daar ben ik het op zich mee eens: er is dan meer inzicht in de gedachtegang van de rechters en dat zijn de Promis vonnissen. Daar is altijd van gezegd dat daar extra tijd voor ter beschikking was, maar daar heb ik nooit iets van gemerkt.

Fulltime strafrechter

Nieuwe competenties

Ook onderdeel van intensivering is het moeten aanleren van nieuwe competenties om het werk te kunnen uitvoeren. Elke rechter is verplicht om zich dertig uur per jaar bij te scholen. De Rechtspraak en het Openbaar Ministerie hebben ook een eigen opleidingsinstituut: de SSR (Studiecentrum Rechtspleging).

Werken in de vrije tijd

Rechters werken meer uren werkt dan dat ze betaald worden. In de avonden en in het weekend wordt bijna altijd gewerkt.

Ik zit bij het gerechtshof en er was een enquête onder alle raadsheren, dus onder rechters uitgezet. En daar kwam uit dat 50% van de tijd er bovenop komt aan overwerk. Dus als je vier dagen werkt, dan werk je zes dagen. Maar structureel ook. Iedereen wil heus wel een weekend overwerken, dat is niet het punt. Maar altijd, dat is wel weer een beetje teveel van het goede.

(...) Ik heb 10 jaar lang nog nooit niet in een weekend gewerkt. Altijd gewoon, altijd.

Parttime strafrechter gerechtshof

Werkt u vaak in de avonden en de weekenden?

Ja, 's avonds doe ik bij voorkeur niet omdat ik helemaal op ben. (...) Dus het zijn de weekenden vooral bij mij. Bijvoorbeeld dit weekend ben ik jarig, mijn man heeft het plan om naar Brugge te gaan en een nachtje daar te slapen. Het eerste wat ik denk, is dan: ja maar ik heb twee zittingen volgende week. Dat is je eerste impuls.

Parttime bestuursrechter

5.1.2 Vormen van intensivering

Nu de vraag is beantwoord hoe intensivering bij rechters eruitziet, kijken we naar welke vormen van intensivering er plaatsvindt. Dit gebeurt op basis van Kelliher en Anderson (2010). Uit de interviews blijkt dat iedere vorm van intensivering voorkomt, maar dat er vooral sprake is van opgelegde en enabled intensivering.

Enabled intensivering

Rechters hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Voor hen is het vanzelfsprekend dat je goed voorbereid in de rechtszaal zit, hoge kwaliteit levert en dus ook hard werkt.

Ik denk dat er geen enkele rechter is die dat zou zeggen, want ons verantwoordelijkheidsgevoel is zo groot dat zou dan betekenen dat je bijvoorbeeld een gedeelte van de zitting niet hebt voorbereid. Wie staat er dan voor aap? Je kan niet tegen de verdachte zeggen: ja sorry ik heb een 40-urige werkweek. (...) Gister zat ik aan mijn veertig uur dus ik kwam niet meer aan uw zaak toe, ja pech voor u. Dat kan je niet zeggen. De verantwoordelijkheid bij de mensen is zo groot dat eigenlijk niet aan de orde is. Dan maar 's nachts doorwerken.

Fulltime strafrechter

Zodra ik op zitting ben, ben ik degene waar iedereen naar zit te kijken die misschien wel een oplossing moet geven of in ieder geval helder moet maken hoe het juridisch zit. Gevoelens moet respecteren, maar ook de juridische situatie in de gaten moet houden. Dat is gewoon topsport, zo'n zitting. Je gaat geen topsport bedrijven met een halve training. Dat werk niet en dat zal geen enkele sporter doen. Je wil daar gewoon op dat moment voor de mensen zijn waar je het voor doet, waar ik ook persoonlijk het meeste plezier uit haal wil je wel dat het allemaal goed gaat. Je wil niet de helft van je zaken behandelen, van een zesje is ook wel goed. Kijk er zijn gewoon zaken, die gaan tien keer nergens over en er zijn zaken die veel aandacht moeten krijgen. Maar er zijn ook zaken die juridisch gezien nergens over gaan, maar voor de persoon heel belangrijk is. Je zal maar een rechter tegenover je hebben zitten die amper weet hoe het in elkaar zit. Ik vergelijk het wel eens met artsen, als ik daar binnen kom dan pakken ze mijn dossier pas en dan gaan ze het lezen terwijl ik er ben. Dat wil ik niet. Ik wil daar gewoon gaan zitten en alles weten wat er te weten valt in soms ingewikkelde gesprekken.

Parttime bestuursrechter

Respondenten gaven verder aan dat het niet in de aard van een rechter zit om te klagen. Bovendien wordt hard werken en druk bezig zijn als statussymbool gezien.

Nou, die werkdruk is er wel, maar ik ben er inmiddels zo aan gewend. We zijn natuurlijk allemaal heel braaf, we klagen niet en we gaan tot het uiterste door. Dat is wel een cultuur

onder rechters, het zijn allemaal hele brave mensen dus die piepen niet zo snel.

Fulltime strafrechter

Maar nu wil je dat jouw optreden goed is, dat je goed reageert en dat de einduitkomst goed is. En dat betekent dat je niet eigenlijk genoeg tijd hebt in de tijd van de baas. En er zit misschien ook wel een soort... Even kijken... Ik zou het zelf niet zo snel zeggen, maar er zit ook een beetje stoerdoenerij in. Je gaat ook niet zeggen van, ik heb er drie dagen over gedaan ofzo, je neemt het mee naar huis, dat ga je ook niet per se zeggen, en dan kom je weer terug en dan ga je gewoon weer aan de slag. Zo doet iedereen het geloof ik.

Parttime strafrechter gerechtshof

Tenslotte gaven respondenten aan ook veel plezier in het werk te hebben en het daardoor niet erg te vinden om hard en langer te werken.

We hebben ook ernaast dat we het werk ook heel erg leuk vinden. Als je je strafrecht, vreemdelingenrecht of familie en jeugd doet dan is het vaak wel misère, maar goed een keer een dossier lezen dan lees je wat minder romans, maar het zijn allemaal verhalen.

Eerst parttime, daarna fulltime vreemdelingenrechter

Opgelegde intensivering

Vormen van opgelegde intensivering kwamen in elk interview naar voren. Vastgestelde plannings zijn niet te halen in het aantal uren dat de rechters betaald krijgen. Er wordt extra tijd beloofd voor extra taken, zoals het opleiden van nieuwe rechters, maar dit wordt zelden nagekomen. Zoals hierboven te lezen, wordt er bovendien bezuinigd op het ondersteunend personeel waardoor de rechter meer werk heeft. Hieronder is een aantal voorbeelden te lezen:

Oké, moet je dan de appels ook nakijken of niet? Ja, maar die komen dan later.

Oké, maar daar wordt wel rekening gehouden in de planning? Nee. Dat moet je dan zelf oplossen? Dat is extra. Ze doen eigenlijk net alsof je een lege agenda hebt en daarin twee zittingen per week voorbereidt. Of als je meer uren werkt, drie. Maar daardoorheen moet je de zittingen van de weken ervoor nakijken, de appels nakijken, de vergaderingen doen, je jurisprudentie bijhouden en ook nog gesprekken met secretarissen voeren.

Parttime strafrechter

Oké, maar wordt er wel tijd voor bijscholing vrijgemaakt? Nee, want de volgende dag heb je zitting dus dan moet je naar cursus en dan denk je hoe dan en dat moet je dan ook weer in het weekend voorbereiden. Met de vakantie is het ook altijd, ik noem maar wat je hebt drie weken vakantie en dan is de laatste dag voor de vakantie heb je nog zitting. Dus eigenlijk wordt je geacht, dat heb ik trouwens laatst gedaan ook, om die uitspraken in m'n vakantie na te kijken. Dan zit ik in m'n vakantie verdomme achter m'n computer. Je dupeert weer een ander als je het niet nakijkt, want dan moeten zij ernaar kijken.

Parttime strafrechter gerechtshof

Ik ben bijvoorbeeld ook opleider.

Oké, leuk!

Naja leuk, het is ook weer extra werk. Officieel wordt afgesproken dat je er tijd voor krijgt, maar in de praktijk verdwijnt die tijd als sneeuw voor de zon. En dan kost het best wel veel tijd om te doen.

Parttime bestuursrechter

En zaalcapaciteit is onvoldoende. Dus op een gegeven moment zit je in een zaal, maar dan moet je eruit omdat iemand anders weer moet. Dat zijn nou juist de basisdingen die goed zouden moeten zijn in een club als deze. Daar zijn wij dan ook de grootste gedeelte van de dag mee bezig.

Parttime bestuursrechter

Wederzijds afgesproken intensivering

Een aantal respondenten geeft aan hard te werken omdat ze er nu eenmaal goed voor betaald worden. Verder gaf ook een respondent aan dat rechters voor het leven benoemd zijn, maar die speciale positie moet je wel verdienen door hard te werken.

Wij vinden allemaal, dat is denk ik ook in de advocatuur, dat wij dan een functie hebben waar je overwerk niet schrijft want het is inherent aan je baan. Een secretaris bijvoorbeeld niet, die mogen het wel compenseren. Dat de rechter toch ook qua loonschaal, zie je in bedrijven ook heel veel, dat er bepaalde functies zijn waar overwerken er toch tot zekere hoogte bij hoort. Daar heb ik ook geen moeite mee, want het ligt ook bij jezelf dat te beperken. (...) Het is niet de cultuur die hier heerst, het is geen 9 tot 5 baan. (...) Het is een andere verantwoordelijkheid, maar ook een ander loonschaal waarvan je zegt daar mag af en toe best wel in het weekend even gewerkt worden.

Eerst parttime, daarna fulltime vreemdelingenrechter

Kijk, we vinden al snel... We verdienen best goed. Tuurlijk niet als je het vergelijkt met het bedrijfsleven. Maar goed, aan de andere kant hebben we een levenslange benoeming. Ze kunnen ons niet ontslaan of we moeten onszelf wel heel erg verwaarlozen of gekke dingen gaan doen. Dus in die zin zitten wij heel veilig, dus dat zijn ook dingen die meespelen.

Fulltime strafrechter

Alle vormen van intensivering komen dus terug bij de rechters, maar vooral de opgelegde en enabled intensivering.

5.1.3 Verschil intensivering tussen parttimers en fulltimers

Zowel de fulltimers als de parttimers gaven aan dat er meer gevraagd wordt van de parttimers. Parttimers en fulltimers moeten weliswaar dezelfde jurisprudentie lezen, aanwezig zijn op vergaderingen, hetzelfde aantal educatiepunten halen, etc., maar parttimers moeten dat doen in minder tijd. Fulltimers kunnen het werk meer en beter spreiden. Wel moet de kanttekening gemaakt worden dat zowel parttimers als fulltimers beiden bijna standaard meer uren werken dan de betaalde contracturen. Beiden ervaren intensivering.

Denkt u dat de werkdruk zal afnemen wanneer u fulltime gaat werken?

Ja, ik denk het wel, want dan kan je het spreiden. Als jij vijf dagen werkt dan hakt één dag cursus er niet zo zwaar in dan bij iemand die deeltijd werkt. Je moet dezelfde cursussen volgen, je moet dezelfde jurisprudentie kennen en je moet natuurlijk naar dezelfde overleggen. Maar procentueel gezien is het een grotere belasting voor iemand die minder werkt. En dat kan dan wel leuk gediscoteerd worden, maar zo werkt het toch niet helemaal is mijn ervaring.

Parttime strafrechter

Denkt u dat de werkdruk zal afnemen als u officieel 5 dagen werkt?

Dat is een enorm dilemma. Ik heb eerst drie dagen gewerkt en toen werd ik altijd ingeroosterd voor meer. Drie dagen... Je kan geen 1,5 zitting doen dus dat is dan ook altijd weer lastig. Maar toen dacht ik: dat doe ik niet meer, ik ga naar 3,5. Toen heb ik eindeloos op 3,5 gezeten, toen

werkte ik eigenlijk ook altijd vijf dagen. En nu ga ik het anders doen, nu ga ik gewoon een keer betaald krijgen voor wat ik doe, dus toen ben ik naar 4 gegaan. Dat doe ik nu twee jaar. Toen viel het mij op dat het in het rooster geen zak uitmaakte of ik nou 3, 3.5 of 4 dagen werkte. En toen naar mijn leidinggevende: Nee, dat klopt ook wel, want wij hebben jou altijd zwaar ingedeeld onder het motto: de breedste schouders moeten de zwaarste lasten dragen. Toen dacht ik: ik heb gewoon 10 jaar lang onderbetaald en voor niks extra zitten werken.
Parttime strafrechter gerechtshof

Je zou zeggen dat het voor parttimers op de dagen dat ze werken heel druk is. Met name dingen als vergaderingen en overleg, dat weegt dan relatief zwaarder natuurlijk.
Fulltime strafrechter

Wat tijdens de interviews vooral opviel, is dat een aantal parttime rechters aangaf het moeilijk te vinden om de verplichte dertig uur aan bijscholing per jaar te halen. Die dertig uur wordt gehaald, maar alleen als zij dat deden in hun vrije tijd. De fulltime respondenten hadden geen probleem om de dertig uur bijscholing te halen. Wel gaf een aantal fulltime collega's toe dat zij bewust de dag na de cursussen vrij namen, omdat er anders onvoldoende tijd was om de zitting voor te bereiden.

Waar ik wel mee vastloop, is je verplichte permanente educatie uren die je moet hebben. Want als je cursussen volgt, dat vind ik hartstikke leuk, maar dat werk blijft vaak liggen dus dan moet je dat weer mee naar huis nemen.
Parttime familie en jeugd

We hebben vrij veel cursus mogelijkheden. Ja dat lukt wel. Ben daar niet zo somber over. Ik zat vorig jaar ook boven mijn uren, maar dat wordt ook wel een beetje gefaciliteerd door het werk omdat er bepaalde verplichte cursussen zijn, actualiteitscursussen en dan heb je zo maar weer je dertig uren gehaald. Die je in een jaar moet hebben en dat is natuurlijk niet zo heel veel.
Fulltime strafrechter

Op de vraag waarom de rechters parttime zijn gaan werken, of juist fulltime, wordt vaak een persoonlijke reden gegeven, zoals kleine kinderen of om financiële redenen. De hypothese van deze scriptie is dat mensen deeltijd gaan werken, om intensivering op te vangen. Eén respondent gaf aan te gaan parttimewerken om de intensivering op te vangen. Maar dit kon ook te maken hebben met een ziekte welke ze later onder de leden bleek te hebben:

Ik ben zelf wel parttime gaan werken om zo nu en dan te zeggen, nu ben ik er even niet. Maar de vrijheid om zelf thuis te kiezen wanneer ik het dan wel doe en niet op kantoor te zijn. (...) Voor mij was het wel van belang om minder te gaan werken omdat ik tegelijkertijd eigenlijk een auto-immuunziekte onder de leden bleek te hebben. Samen met een ziekte... Misschien was het zelfs medisch noodzakelijk, maar echt duidelijk was het niet. Ik was echt continu heel de tijd moe. Dat kan van die ziekte zijn geweest of van die uren. Dat weet ik niet, maar op gegeven moment was bij mij het punt bereikt van dit gaat niet meer.
Parttime bestuursrechter

Wat ook opvallend is, dat één respondent juist het tegenovergestelde aangaf. Deze persoon had bewust ervoor gekozen om fulltime te werken, om de intensivering op te vangen:

Nou dat is in feite een algemene bekendheid. Als je drie dagen rechter bent, dan moet je natuurlijk ook vergaderen en dan moetje ook al die jurisprudentie bijhouden. Dan is het relatief lastiger. Tot een paar jaar geleden hadden de mensen die vier dagen werken hetzelfde rooster dan mensen die vijf dagen werken. Dat is ook weer zo'n heel raar cultuur dingetje, maar daar wordt nu wel wat beter opgelet. Maar als je vijf dagen werkt dan heb je toch vaak iets meer speling. Dat is dan wel veel en dan heb je ook niet veel zin om in het weekend te werken. Maar de meeste mensen ervaren dan toch meer speling.

Oké, was dat dan ook een bewuste keuze voor u om dan 5 dagen te werken in plaats van 4 of 3.5?

Ja, ja, omdat het echt zakelijk gezien makkelijker is.

Eerst parttime, daarna fulltime vreemdelingenrecht

5.1.4 Variabelen die invloed hebben op de relatie deeltijdwerken en intensivering

Zoals eerder in de inleiding en het theoretisch kader beschreven, kan het aantal uur werken niet geïsoleerd worden onderzocht en zijn er meerdere variabelen die invloed hebben op de relatie deeltijdwerken en intensivering. Dit kwam ook terug in de interviews, deze worden hieronder behandeld.

Aantal jaar werkzaam

Alle respondenten waren al meerdere jaren werkzaam als rechter en hadden hierdoor veel ervaring. Meerdere respondenten gaven aan de intensivering beter te kunnen opvangen, omdat zij door de ervaring sneller het werk konden doen, beter konden selecteren wat er moet worden voorbereid en het rechtsgebied goed in de vingers hadden. Zij gaven aan dat het werk voor een beginnende rechter een stuk zwaarder is. Bovendien moeten rechters rouleren tussen de verschillende rechtsgebieden. Wanneer een rechter begint bij een nieuw rechtsgebied, is er ook meer sprake van intensivering.

Ik denk dat als je begint op een nieuwe sector, dan ben je sowieso heel veel tijd kwijt om helemaal dat rechtsgebied weer te ontdekken. Dan ben je er heel veel tijd mee kwijt. Ik ben inmiddels zo lang in het strafrecht, ik ben veel sneller met het voorbereiden van een zaak. Ik weet wat ik niet moet lezen, je weet wat er niet van belang is, dus ik doe er korter over.

Fulltime strafrechter

Kijk ik heb heel veel ervaring, dus een heleboel is gesneden koek. Toch wel de eerste vijf jaar is gewoon heel zwaar, omdat alles nieuw is. Je moet iedere keer weer daar je inlezen en je moet het ook voorbereiden. Dus ik denk dat nieuwe rechters het zwaarder hebben. Dan ik toen, omdat ik dan ook meer afwisseling had met eenvoudige zaken had. Dat wel.

Parttime strafrechter

Ook werd door een aantal respondenten het omgekeerde verteld: doordat zij ouder zijn, is het werk (fysiek) een stuk zwaarder. Hierdoor ervaren zij meer intensivering.

Maar ik vind weleens dat iemand die in de dertig is eigenlijk een ander rooster zou moeten hebben qua belasting dan iemand in de vijftig of in de zestig. Want alles gaat nou eenmaal krakkemikkiger. In Den Bosch, dat is ook alweer tien jaar geleden, dat ik aan een ouderenbeleid bezig ben geweest, maar dat zie ik voor de rest bij geen enkele rechtbank terug. (...) De belasting qua rooster is precies hetzelfde en dat vind ik een beetje raar. Ik heb er inmiddels met mijn leidinggevende over gehad maar die zei: ja maar sommige willen dat helemaal niet, die willen er gewoon bij horen. Dan zeg ik: dat kan je toch aan de mensen zelf overlaten of zij iets rustiger aan willen doen of niet. Maar dat gaat weer over dat productieproces dat gehaald moet worden.

Fulltime strafrechter

Persoonlijke houding

In de interviews vertellen de respondenten vaak hoe zij met de intensivering omgaan en hoe zij deze proberen te verzachten. Samenvattend kwam dit neer op dingen loslaten, accepteren dat door de grote hoeveelheid werk niet alles perfect kan zijn en niet alles gedaan kan worden. Dit is niet meegenomen in het theoretisch kader, omdat de keuze is gemaakt om intensivering niet op microniveau te onderzoeken. Toch kwam het terug in de interviews, waardoor het wel in de analyse wordt genoemd.

Je moet er ook een beetje luchtig instaan hoor, je moet ook niet te perfectionistisch zijn. Mensen die te perfectionistisch zijn, of blijven. Veel mensen zijn in het begin perfectionistisch en denken op gegeven moment... Je moet wel tevreden zijn met een zeven of een zes ik ook prima. Maar het is.. ja... Je moet wel proberen om er een beetje luchtig in te staan.

Fulltime strafrechter

Ik vraag me ook altijd van collega's af hoe ze iets klaar hebben. Maar het leuke is dat als je op zitting komt, dat iedereen zijn zaken heeft voorbereid. Heel stiekem denk je wel een, o ja volgens mij heb jij daar bezuinigd. Maar ik praat er ook openlijk over waar ik bezuinig. Ik zeg dan: dat lukt mij niet, ik kan niet elk dossier voor die zitting doorlezen. We hebben het werk verdeeld en het betekent dat ik het zo ga doen. Maar wel door je ervaring op een verantwoorde manier, dat is mijn overtuiging.

Fulltime strafrechter

Uit de interviews bleek: een deeltijdwerker met een ontspannen houding, ervaart minder negatieve gevolgen van de intensivering, dan een fulltimer met een niet-ontspannen houding.

5.1.5 Ervaringen met intensivering

Ondanks dat alle respondenten regelmatig overwerken en zij onder grote druk werken, vindt iedereen zijn werk wel leuk. Dit ligt vooral aan de aard van het werk: maatschappelijk betrokken, contact met mensen, redelijk veel autonomie en het belang van het werk.

Het is echt geweldig. Het is zo bevredigend werk om met elkaar dingen te zien. Het is ook een enorm voorrecht. (...) Wie ben ik dat ik over een medemens een oordeel mag vellen? Dat doe je natuurlijk namens de rest. En gelukkig is de context en het stramien waarin je dat doe zodanig afgebakend dat het niet zo is dat je daarin hele rare dingen doet. Maar strikt genomen zo je iemand kunnen vrijspreken waar iemand anders hem veroordeeld. Dan maakt het wel veel verschil, dat is jouw eigen inbreng. (...) Je doet het werk naar je beste kunnen, zonder dat je het gevoel hebt dat iemand anders het op een ander niveau ook zou kunnen doen. Ik kan mij voorstellen voor juristen waar ze ook werken dat ze wel eens rapporten schrijven of een analyse maken die in een bureaula verdwijnt of waarvan de leiding zegt, ik noem maar een gemeente jurist, dat de wethouder zegt nou we gaan het toch niet doen. Of een rechtskundige dienst. Maar een rechter, alles wat je doet is een relevant oordeel vellen. Dat wordt uitgevoerd, dus het is ook altijd raak dat is ook boeiend. Dan heb je alleen soms last van je collega's die het niet eens zijn, daar kom je ook wel weer doorheen. Dat is ook wel heel mooi.

Fulltime strafrechter

Ja ik vind het wel leuk, anders zou ik het niet doen. Klinkt een beetje zielig, maar altijd als ik een nieuw dossier krijg dan denk ik: o wat leuk. Ik vind dat altijd wel grappig. Zitting is ook altijd leuk, hoe mensen zijn en het is eigenlijk ook leuk en je hebt veel lol. Er gebeurt veel, je krijgt heel veel van de maatschappij te zien, hoe mensen in elkaar zitten. Leuk om na te denken en om een mooi vonnis te schrijven. Dus er zitten heel veel leuke dingen aan. Dat zijn dus de twee kanten waar je de hele tijd op balanceert. Aan de ene kant ben ik een beetje verslaafd eraan, maar ook soms ik kan niet meer. Tussen die twee moet je een balans houden.

Parttime strafrechter gerechtshof

Zoals uit de laatste quote blijkt, zorgt intensivering er voor dat het werk minder plezierig wordt ervaren. De combinatie van de hoge omloopsnelheid en een hoge kwaliteitsstandaard zorgt ervoor dat de rechters veel druk ervaren:

Dus het is een combinatie van tempo en hoge kwaliteit waarnaar gestreefd wordt, waaraan moet worden voldaan, waar je ook zelf aan wil voldoen als norm. En dan anderen die die maat

jou ook opleggen. En dat is volkomen vanzelfsprekend, maar je kan dus nooit eens een keer een beetje een tante petje verhaal erin knallen. Er is altijd hoogspanning, dat is het. Het moet altijd kwaliteit zijn.

Parttime strafrechter hooggerechtshof

Ik behoor een beetje tot de oudere rechters, je gaat er uiteindelijk wat makkelijker mee om. Maar ook wij ervaren de werkdruk wel. Wij gaan ook allemaal noodgedwongen op yoga en zo om het allemaal een beetje... We vinden het nog steeds wel leuk. Ik haal ook nog steeds energie uit mijn werk. Niet voortdurend.

Fulltime strafrechter

Verder hebben de rechters last van de productienormen. Een respondent gaf aan dat hoewel rechters officieel eigenlijk niks met die productienormen te maken hebben en vooral voor de kwaliteit gaan, er toch druk op de rechters wordt gezet en de roosters steeds strakker worden. De strafrechters gaven ook aan dat ze het vaak zelf niet in de hand hebben of een zaak snel kan worden afgesloten. Soms moeten er extra verdachten worden gehoord of is een advocaat ziek. Een andere respondent vertelde ook dat er ook veel taken niet worden opgenomen in de productienormen, maar dat die wel van belang zijn, zoals het schrijven van literatuur voor vakgenoten, het landelijk samenwerken en het bijhouden van de jurisprudentie.

Werk laten vallen

Naast dat intensivering een negatieve invloed heeft op de werkbeleving, bleek dat ondanks het overwerken niet al het werk kan worden gedaan. Vooral als het gaat om taken van het werk die niet tot het primaire proces behoren, zoals het bijhouden van de jurisprudentie. De jurisprudentie bijhouden is echter wel essentieel voor elke rechter:

Dat is echt iets... Het is iets wat erin sluipt, dat mensen zeggen: sorry ik kan de tijd niet missen. Maar daar schuilt gewoon gevaar in. Natuurlijk, als jij in het weekend zelf thuis doet is prima, maar het is juist goed om met z'n alle erover te praten. Over de jurisprudentie en dan ook weer terug te halen naar je eigen uitspraken, dus dat is wel iets wat moet blijven. Maar het is vaak een ondergeschoven kindje... Daar wordt natuurlijk niet op gestuurd, dat is niet in cijfers uit te drukken, er hangt geen prijskaartje aan. Maar het is net zoiets als een timmerman zonder hamer en spijker, dat is niet goed. Zonder gereedschapskist. De jurisprudentie bijhouden is de gereedschapskist voor een rechter. Ook voor een officier hoor maar zeker voor een rechter.

Fulltime strafrechter

De respondenten gaven aan dat de jurisprudentie in de vrije tijd bijna standaard moet worden gedaan. Maar soms komen ze er niet aan toe. Iedereen vindt dit erg en zou het anders willen, maar door de hoeveelheid werk kan het niet anders.

Het lukt niet om het allemaal bij te houden, veel te veel. Hier worden goede selecties gemaakt, maar zelfs dat vind ik al moeilijk en schiet erbij in. Wat doe je dan: je gaat voor een betreffende zaak kijk je naar het dossier. Je ziet wat voor problematiek er speelt en je gaat op dat moment er jurisprudentie bij zoeken. Maar het bijhouden en systemen opzetten, voor mij is dat heel moeilijk en als het kan, probeer ik het uiteraard. Maar dat is iets wat erbij inschiet. De informatievoorziening is ook gigantisch vergeleken met vroeger. Het aantal juridische tijdschriften dat erbij is gekomen en wat er allemaal gepubliceerd wordt en dan willen ze nog meer gepubliceerd hebben. Dat is geen doen.

Fulltime strafrechter

Ik moet zeggen dat ik een hele stapel heb naast mijn nachtkasje. Op zich vind ik het nog wel leuk om te lezen ook, maar ik neem mij altijd voor om dan te gaan doen. Maar in de praktijk als

ik 's avonds dossiers zit te lezen, ga ik echt niet nog eens een keer jurisprudentie lezen. Dan denk ik de groeten, dus dan blijft het liggen. En dan denk ik, dan neem ik het mee op vakantie. Dat doe ik trouwens ook nog. Het is wel dat ik die druk voel, dat ik denk: nu moet ik mij toch wel even verdiepen. Dan wil ik gewoon even weten hoe het zit. Dus zelfs op vakantie, is er nog enige druk. Het kan beter, maar eigenlijk heb je er geen tijd voor. Eigenlijk niet. In ieder geval in de vrije tijd. Het is ondenkbaar dat je tijdens werktijd het leest.
Strafrechter parttime gerechtshof

5.2 Basisschoollerares

Na het afnemen van de interviews blijkt ook duidelijk dat basisschoollerares te maken hebben met intensivering. Hieronder wordt beschreven hoe de intensivering bij de basisschoollerares eruitziet.

Extra taken, maar geen extra tijd

Door de digitalisering komen er extra taken bij zoals mailen, digibord of een app, wat naast het normale werk moet worden gedaan. Bij één van de respondenten had de school een app voor de ouders, die de leraar één keer per week moet updaten. De respondent zelf had er geen problemen mee, omdat hij digitaal handig is. Hij gaf wel aan dat vooral oudere collega's dit lastig vonden en er veel tijd mee kwijt zijn.

Wij hebben een App met school, dat is één in de zoveel tijd een berichtje erop. Het kost mij niet zoveel tijd, maar andere collega's moeten dan een foto opzoeken, opslaan: allemaal hartstikke basaal. Dat kost tijd. Bijvoorbeeld met plaatjes zoeken: zijn ze ook nog kritisch terwijl het allemaal niet heel veel uitmaakt, wat info erbij en je verstuurt het naar alle ouders. Dat zijn allerlei dingen waar voor mij niet zoveel tijd bij komt kijken, dat doe ik iedere dinsdag. Een soort vast moment. Sommigen doen het helemaal niet, want het lukt ze dan gewoon niet. Dat zijn simpele dingen waar collega's tegenaan lopen wat zich allemaal opstapelt aan tijd, daardoor ontstaat er weer tijdsnood.

Fulltime groep 6

Verder komt er – naast het lesgeven, vergaderen en het voorbereiden met lessen - ook steeds meer administratie bij, terwijl hiervoor geen extra tijd wordt ingeroosterd. Dat gaat tegenwoordig wel steeds meer digitaal, dat wel goed bijgehouden moet worden.

Ieder oudergesprek, naja ieder oudergesprek: als het even een mededeling is, ga je dat niet even op papier zetten. Maar ieder oudergesprek dat gaat over sociaal emotionele ontwikkeling, wat gaat over de leerresultaten, daar maken we een rapport van. We zetten op papier wat er besproken is, wat de afspraken zijn en ouders zetten een handtekening en wij zetten een handtekening. Dat is nog heel truttig op papier, dus dat moet gescand worden om in het leerlingvolgsysteem gezet worden, dus dat zijn dan weer zes handelingen extra.

Eerst fulltime, daarna parttime groep 1/2

Ja er is enorm veel administratie bijgekomen. Je moet per kind, per maand een klein verslagje bijhouden wat er sociaal emotioneel op het gebied gebeurt van kinderen. Je houdt wat bij wat hun vooreringen zijn, cognitief, inhoudelijk, maar ook motorisch gebied, taal, luisterhouding, werkhouding. Dat hou je in die zin bij dat we een boekje hebben waarin je de werkers volgt wat ze doen. Daarnaast noteer je ook wat de vervolgstap is. We hebben nu ook de keuze gemaakt voor een digi-keuze boord waarin stuk verslaglegging zit, we hebben een leerlingvolgsysteem, een stukje werkles wat je volgt, maar dat moet je wel steeds invoeren. Als je dertig kinderen in

de klas hebt moet je bij kunnen houden gedurende werkles of gedurende dag wat ze gedaan hebben, dat kan ik afvinken, de doelen die ze behaald hebben.

Erst fulltime, daarna parttime groep 1/2

Verzwarend van het werk

Het werk van de basisschoollerares is - naast de extra taken - ook door het passend onderwijs zwaarder geworden. Basisscholen zijn sinds 2014 verplicht om alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben een goede onderwijsplek te bieden. Die kinderen hebben extra aandacht van de docent nodig, wat ten koste gaat van de andere kinderen.

Dit jaar een jongetje gehad, waanzinnig leuk jongentje, maar zo'n gecompliceerde achtergrond waardoor hij regelmatig lastig is binnen de groep. Dat gaat gewoon ten koste van alle andere kinderen. Hoe goed het ook voor kinderen is om verschillen te ervaren binnen de klas, maar dit is wel frustrerend. Iedere dag ben ik halfuur met één kind bezig, ik vond dat op een gegeven moment niet meer waard. Iedere dag zijn er drieëntwintig leerlingen in de klas, daar ben ik dan niet mee bezig. (...) Wij kunnen het niet meer, dus helaas zit hij nu even thuis. Ik merkte pas hoeveel energie het mij ook heeft gekost toen hij er niet meer was. (...) Toen hij pas weg was, merkte ik hoeveel rust er in de klas kwam en had ik ineens energie over. Dat was echt een gevolg van die weken en maanden ervoor. Vorig jaar had ik een collega die een vergelijkbaar geval in de klas had, die gaf met de herfstvakantie al aan: "als dit zo doorgaat, heb ik met de kerstvakantie een burn-out". Je kan geen kant op, we zijn verantwoordelijk voor het kind.

Fulltime groep 6

Onderdeel van het werk van basisschoollerares is om contact te houden met ouders. Dit is zwaarder geworden omdat de ouders vaker meer eisen.

Ik heb dit jaar één clash gehad met ouders en dat ben ik eigenlijk helemaal niet gewend. Ik heb wel collega's om mij heen die wel regelmatig ruzie hebben. (...) Maar daar schrok ik zo ontzettend van, dat heeft mij toen wel geraakt. Ik kan mij voorstellen dat als je dat regelmatig hebt, dat je daar dan toch wel onzeker van wordt en het je stress geeft als leerkracht. Ouders verwachten tegenwoordig wel heel veel van hun kinderen. Zodra er maar enigszins het "vmo"-woordje valt, dan gaan de ouders al in de defensieve modus. (...) Er wordt steeds meer geëist, ouders zijn steeds kritischer en mondiger. Dat is op zich niet erg, maar het moet wel reëel blijven. Dat is het niet altijd. Als kinderen niet goed presteren, ligt het altijd aan de leerkracht bij wijze van spreken.

Parttime groep 8

Ouders – die waren wel verbonden met school – maar ze zeiden: daar leren ze 't. Er waren veel boeren in de omgeving die heel hard werkten en die zeiden: zorg dat mijn kind gewoon goed onderlegd wordt. Want er was wel een goed contact – niet overdreven – maar met die kinderen, ja, dat liep, dat was gewoon veel meer open. En als juf kon je duidelijker je plan trekken en ik heb daar heel veel geleerd. Dat ging gewoon heel fijn. Daar kon ik echt lesgeven. Dat heb ik daar in ieder geval wel geleerd. Wat er nu dus gewoon aan het veranderen is in al die jaren, is toch ook het beeld van de ouders, de rol van de ouders vind ik echt een stuk bepalender.

Parttime groep 1/2

Verder worden ook vaker innovatievere manieren van lesgeven ingevoerd bij scholen. De respondenten geven aan dat ze dat wel leuk vinden, maar dat het wel extra tijd kost en het werk ook wel zwaarder maakt.

Als wij vroeger, dat heb jij ook wel meegemaakt, een geschiedenisboek hadden en daar gaf je een lesje uit. Als je het gewoon met elkaar leest, dat wordt niet echt gewaardeerd door de kinderen en dan is de aandacht er ook niet bij. We hebben tegenwoordig IPC, dat is een internationaal curriculum, waarbij wij in thema's werken zeg maar. Dat moet ook allemaal voorbereid worden. Daar heb je geschiedenis, aardrijkskunde, natuur, muziek, kunstvakken; alles zit erbij in. (...) Kinderen moeten ook steeds meer doen met het ICT, dus je moet zelf toch ook wel opzoek van wat voor websites zijn er, waar kunnen kinderen op zoeken. Wat is betrouwbaar, waar kunnen kinderen wat mee; als het te moeilijk is, haken ze al heel snel af. Daar moet je wel allemaal voor onderzoek voor doen. Het is dus niet meer de standaardlesjes zoals vroeger. Het is wel anders geworden, het is wel leuk om daarin mee te gaan hoor. Ik vind het vak daardoor nog steeds wel leuk. Maar er zijn ook collega's die dat niet bij kunnen benen, die hebben een beetje zoiets van 'help'. (...) Het kost wel meer voorbereidingstijd. In het verleden draaide je de les uit het boek en dat moest je wel voorbereiden. Je moest wel bedenken hoe je de leerlingen dat gaat aanleren, van tevoren bedenken: 'waar ga ik vragen over krijgen en hoe ga ik het dan uitleggen'. Maar dit is wel heel erg nieuw allemaal en dat kun je van tevoren eigenlijk niet bedenken.

Groep 8 parttime

We hebben nu echt een groep 2/3 gemaakt om het spelend leren wat meer door te trekken naar groep drie. En dat is heel goed bevallen. En volgend jaar mag ik het weer doen 2/3, dan weten we een beetje waar de valkuilen liggen en waar de kansen liggen en dan gaan we het nog meer op poten zetten. Maar het is een heel leuk, maar pittig jaar geweest.

Eerst fulltime, daarna parttime groep 1/2

Nieuwe competenties

Ook onderdeel van intensivering is het aanleren van nieuwe competenties. Basisschoolleraren doen aan bijscholing om nieuwe competenties te leren en *up to date* te blijven. Soms wordt dit gefaciliteerd en verplicht door de school, soms gebeurt het op vrijwillige basis.

Werken in de vrije tijd

Ook basisschoolleraren werken meer uren dan waarvoor ze betaald worden. Zo wordt in de avonden en het weekend bijna altijd gewerkt.

Daarna hebben wij vaak óf een overleg met het hele team, of een bouwvergadering of met collega's heb je een overleg. Vaak overleggen na school en daarna moet er natuurlijk ook nog nagekeken en voorbereid worden voor de volgende dag. Dus dat gaat maar door. Regelmatig zit je s 'avonds nog dingen voor te bereiden. (..) Dan zit je toch te surfen op het internet om ideeën op te doen. Dat kost gewoon veel tijd, s 'avonds. (...) Daar heb je op school gewoon geen tijd voor, om even rustig te gaan zitten. Ik ben nu toevallig vandaag en morgen vrij dus als ik woensdag op school kom en ik kijk tussendoor niet op mijn mail (dat doe ik helaas wel), dan staan er zo 35-40 mailtjes. Die moet ik dan eerst nog allemaal verwerken, daar komen weer acties uit voort. Dan ben je dus zo weer een uur bezig voordat je al je mail weer bij gewerkt

hebt, dus dat kost gewoon heel veel tijd.

Parttime groep 8

Gisteravond heb ik bijvoorbeeld nog aan verslagen gewerkt. Die moeten over twee weken mee, maar omdat we volgende week gesprekken hebben wil ik toch ook wel bij ieder kind een beeld hebben. Tijdens de tienminuten gesprekken bespreek ik hoe het met taal en rekenen gaat. Dan moet je toch wel voorbereidend werk doen, dat je toch weet welk niveau de kinderen zitten. Ik heb gisteren, denk ik, van half negen tot elf gewerkt.

Parttime groep 5

5.2.2 Vormen van intensivering

Nu de vraag is beantwoord hoe intensivering bij basisschoollerares eruitziet, kijken we naar welke vormen van intensivering er plaatsvindt. Dit gebeurt op basis van Kelliher en Anderson (2010). Uit de interviews blijkt dat vooral enabled intensivering terugkomt, maar ook deels opgelegde intensivering. Er is geen wederzijds afgesproken intensivering gevonden.

Enabled intensivering

De voornaamste reden waarom basisschoollerares hard werken, is voor de leerlingen. Zij willen dat de lessen goed zijn voorbereid en voelen zich verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Zij vinden het daardoor vanzelfsprekend dat er hard en langer wordt doorgewerkt.

Tijd is, vind ik, momenteel de grote boosdoener. Je wil als leerkracht gewoon hele leuke lessen geven. Daar doe je natuurlijk alles wel voor om het boeiend te maken, want wil je de aandacht van de kinderen trekken dan moet het ook wel boeiend zijn. (...) Het onderwijs kost gewoon heel veel tijd, ben ik bang. Ik denk zelf dat als je je tijd in de kinderen stopt, je dat ook terugkrijgt. Je wil eruit halen wat erin zit. Je moet als leerkracht wel de lessen zo leuk maken dat de kinderen wel willen leren. Dan haal je eruit wat erin zit, vind ik.

Parttime groep 8

Dat is letterlijk wat mijn vriend gisteravond ook tegen mij zei: je moet gewoon om half vijf zeggen 'en nu doe ik die laptop dicht en ik kap ermee'. En als jij nog een oudergesprek wil, uurtje factuurtje. Maar zo werkt het gewoon niet. Waarop hij dan zegt, en dat is ook zo, onderwijzers zijn gevoelsmensen en jij vindt dat je dat niet kan doen. Dat kan je wel doen, alleen het zijn de kinderen waar je dat voor doet. En als ik dat niet doe, dan schiet ik tekort en dan komt dat kind niet tot zijn recht.

Eerst fulltime, daarna parttime groep 1/2

Opgelegde intensivering

Basisscholen worden gefinancierd per leerling. Wanneer het leerlingenaantal afneemt, moet het aantal fte naar beneden. Het eerste waarop bezuinigd wordt, zijn de ondersteunde functies. De meeste respondenten zijn naast docent ook taalcoördinator, gedragsspecialist of hebben andere taken. Zij staan dus een aantal dagen voor de klas, maar ondersteunen één dag ook andere leerkrachten. Wanneer het budget voor ondersteuning afneemt, wordt de intensivering groter, omdat de leerkrachten deze taken zelf moeten doen. Verder gaven bijna alle respondenten aan dat het werk niet te doen is in de uren die ervoor staan. Daarom werken de leerkrachten thuis of blijven ze langer op school. Bijscholing werd door één school in de vrije tijd gedaan. Dit is een vorm van opgelegde intensivering.

Wat ik doe, dat taalcoördinatorschap, je gaat er maar vanuit dat iedereen doet wat we afgesproken hebben. Je moet maar hopen dat collega's mensen die nieuw zijn op weg helpen. Als er dan kleine onderzoekjes gedaan moeten worden bij kinderen, zoals kleine dicteés om te kijken of ze achter lopen met spelling of bepaalde onderzoekjes met rekenen. Dan moet de leerkracht dan zelf doen, daar hebben ze eigenlijk geen tijd voor. Die dagen zitten al zo vol. Daarnaast zijn er natuurlijk ook nog allerlei verschillende niveaus. Dus in die zin blijft het ook voor de directie altijd weer de taak om een goede balans zoeken: waar hebben we nog genoeg ondersteunende functies en maken we de klassen niet te groot. We hebben nu ook wel gezien dat grote klassen ook niet per definitie fijn zijn. Want dan vallen kinderen weer uit de boot en heb je ondersteunend personeel nodig. Je kan beter voorkomen dat ze uitvallen door kleinere groepen te doen, waardoor je weer meer aandacht hebt. Maar goed, er is twee jaar gewoon niet genoeg fte, genoeg geld, beschikbaar geweest om leerkrachten in te zetten waardoor ze dus gedwongen waren die grote groepen te maken.

Parttime groep 8

Dan werk je wel meer uren dan je contract, klopt dat?

Ja, dat is zo. Het is denk ik ook inherent aan het onderwijs. Ik denk dat het bij de baan hoort, vind ik zelf. Je werkt niet in een fabriek, je werkt met kinderen. Als je bijvoorbeeld een kerstavond hebt, dan ben je er gewoon. Ze verwachten het natuurlijk, het zit in je takenpakket. Daar hoort bijscholing ook bij.

Parttime groep 5

5.2.3 Verschil parttimers en fulltimers

Zowel de fulltimers als de parttimers geven aan dat er meer gevraagd wordt van de parttimers. De parttimers hebben meer taken dan de fulltimers. Een parttimer deelt een klas met een andere collega, een zogenaamde duo partner. Om elkaar op de hoogte te houden, vindt er een overdracht plaats. Dit kan op verschillende manieren, in de interviews werden mailen, bellen, appen en mondelinge overdracht genoemd. Veel respondenten ervaren dat bellen en face to face extra tijd kosten, omdat je dan toch gezellig met elkaar gaat praten en meer gaat vertellen dan dat er eigenlijk nodig is. Maar appen en mailen zorgt weer voor extra administratie. Kortom, de overdracht zorgt voor extra werk en kost tijd.

Verder moet de klas netjes worden achtergelaten wanneer de duo partner begint. Als de parttimers voltijd zouden werken, zouden ze vaker het opruimen tot de volgende ochtend laten liggen, maar dat kan nu niet. Dit zorgt ervoor dat de dag langer duurt voor een parttimer.

Ik heb ook wel eens gezegd: als je fulltime werkt heb je minder werkdruk dan als je parttime werkt. Want ik kan vandaag niet zeggen ik laat mijn werk liggen. Want morgen komt mijn collega. Dus dan wil ik wel netjes afgerond hebben. Als ik er morgen zelf ben, kan ik de boel de boel laten en gewoon alles laten waar ik gebleven ben. En jongens dat pakken we morgen wel op. Dat kan nu gewoon niet, tenminste dat wil je gewoon niet, dat is niet netjes. En je moet ook gewoon een goeie klik hebben met je duo partner. Met de ene duo partner heb je aan een half woord genoeg en weet je dat je ook op één lijn zijn met ouders aanspreken en met de andere collega denk je van ja: zo zou ik het nou niet gedaan hebben en dan moet je dan ook in mee. Maar dat kost ook veel van jezelf.

Eerst fulltime, daarna parttime groep 1/2

Fulltimers kunnen bovendien meer spelen met de planning. Wanneer er geïmproviseerd moet worden tijdens de les, omdat er iets gebeurt wat niet gepland is, dan moet de duo collega die 'verloren' tijd weer inhalen. In het theoretisch kader staat dat autonomie en controle ervoor zorgen

dat intensivering kan worden opgevangen. Fulltimers kunnen dan ook beter intensivering opvangen, dan de parttimers.

Ik sta de hele week voor de klas, voor mij is het heel makkelijk op het moment dat ik vandaag toevallig iets moet doen. We hadden vandaag toevallig een juf die een bruiloft had, dan moet je wel of niet even naar buiten met de klas. Dat scheelt een kwartier of halfuur lestijd. Voor mij maakt dat niet zoveel uit, want ik kan dat maandag prima weer inroosteren. Dat is voor parttimers anders. Die moeten een overdracht doen en verwachten dat de ander wat doen. Die bereiden ook dingen voor. Die zouden het wat lastiger vinden. Maar als je fulltime voor de klas staat, is dat echt geen probleem. Ik kan mij daar over het algemeen prima aan vasthouden. Ik heb ook de vrijheid om dingen te verschuiven in de algemene planning.

Fulltime groep 6

Verder kunnen fulltimers het werk beter verdelen. Voor een parttimer hakt een vergadering er meer in, dan voor een fulltimer. De respondent hieronder komt op haar vrije dagen naar vergaderingen:

Wij – de parttimers - hebben meer werkdruk. Daar ben ik absoluut van overtuigd. Dat kan gewoon niet anders omdat je maar drie dagen op school bent, je weet dat er altijd momenten zijn dat je op andere dagen moet terugkomen (...) Soms heb ik dus een week dat ik dinsdag naar de vergadering ga en op donderdag. Dan ga je niet op dinsdag, maar dat is voor mij het enige moment in de week dat je allemaal bij elkaar zit. Ik kom dus af en toe praktisch eigenlijk uren te kort om dingen te doen. En je hebt af en toe dat je terug moet komen, taakuren, taakbeleid. Straks ga ik op maandag op mijn kleinkind oppassen, maar ik weet nu al dat ik dan af en toe moet terugkomen, in verband met die wisselende studiedagen. Een fulltimer heeft daar allemaal geen last van.

Parttimer groep 1/2

De hypothese van deze scriptie is dat mensen deeltijd gaan werken, om de intensivering op te vangen. Een respondent gaf ook aan om volgend jaar minder te werken, om de intensivering op te vangen.

Ik werk nu vier dagen. Ik heb altijd fulltime gewerkt totdat ik moeder werd. Maar door de werkdruk ga ik volgend jaar drie dagen werken. Ik merk wel dat de combinatie van een jong gezin en werk voor mij heel lastig is want ik wil alles heel goed doen. Dan merk ik dat ik of bij de een of bij de ander te kort schiet. Ik hoop meer rust te vinden voor mijzelf door een dag in te leveren. Bewust gemaakt.

Eerst fulltime, daarna parttime groep 1/2

5.2.4 Variabelen die invloed hebben op de relatie deeltijdwerken en intensivering

Zoals eerder in de inleiding en het theoretisch kader beschreven kan het aantal uur werken niet geïsoleerd worden onderzocht en zijn er meerdere variabelen die invloed hebben op de relatie deeltijdwerken en intensivering. Dit kwam ook terug in de interviews, deze worden hieronder behandeld.

Aantal jaar werkzaam

Een groot deel van de respondenten was al meerdere jaren werkzaam in het onderwijs. Zij gaven aan dat ze door hun ervaring lessen niet altijd hoeven voor te bereiden. Jonge leraren hebben deze ervaring niet.

En heb je tijd voor het voorbereiden van lessen?

Ja, dat schiet er wel eens bij in. Maar goed dan vaar je ook een beetje op routine, omdat je het al een aantal jaren hebt gedaan. Dat is dan in dit geval heel fijn.

Erst fulltime, daarna parttime groep 1/2

En lessen voorbereiden?

Dat hoort er ook nog bij. Dat komt er ook nog na schooltijd erbij. Kijk als je heel lang voor de klas staat heb je heel veel ervaring. Ik moet flexibel zijn, ik moet opeens een gymles geven. Die schud ik zo uit mijn mouw.

Erst fulltime, daarna parttime groep ½

Echter, door een aantal respondenten werd ook het omgekeerde verteld: doordat zij ouder zijn, is het werk (fysiek) een stuk zwaarder geworden. Hierdoor ervaren zij meer intensivering. Ook kunnen de jonge leerkrachten beter overweg met de digitale systemen, waardoor het werk ook een stuk minder zwaar is.

Ja, ik ben ook absoluut niet de meest handige hiermee. Maar ik ben wel in staat om met Prezi, PowerPoint en Word aan de slag te gaan. Ik probeer wel, waar kan, dat in te zetten. We hebben ook collega's die dan "Word kwijt zijn", terwijl dat gewoon geminimaliseerd onderaan het scherm stond. Als dat lastig is, kost dat tijd en heb je minder tijd voor administratieve dingen. (...) Voor sommigen, met name ouderen, is dat heel lastig binnen het onderwijs, die lopen daar in vast. (...) Dat soort dingen gaan bij mij vrij vlot maar dat kan voor andere lastiger zijn.

Fulltime groep 6

Persoonlijke houding

In de interviews vertelden de respondenten vaak hoe zij met de intensivering omgingen en hoe zij deze probeerden te verzachten: dingen loslaten, zelf aangeven dat het teveel is en een lijn trekken is dan vooral van belang. Eén respondent ervoer weinig intensivering. Deze respondent had dan ook een andere houding ten opzichte van zijn werk:

Als ik deze klas bekijk: geen van deze leerlingen ontwikkelt zich optimaal. Waarom? Omdat wij niet maatonderwijs kunnen bieden. Dat proberen wij wel zo goed mogelijk te doen. Dat betekent dat je daardoor keuzes maakt waardoor de tijd die je hebt moet verdelen over de kinderen. Dit is wat ik kan doen. Ik zou liever veel meer aandacht willen geven, dat zit er gewoon niet in. Daar kan ik dan totaal niet mee zitten, want ik doe er alles aan wat er binnen mijn mogelijkheden ligt en dit is het. Andere collega's nemen het werk mee naar huis en gaan daar nog zitten knippen en plakken. Dat is een keuze die je maakt, bij mij is het als ik de deur dicht doe: het zit erop.

Fulltime groep 6

De andere respondenten probeerden dit ook toe te passen:

Het vergt wel veel meer voorbereiding maar ook daarin denk ik soms: ik doe wat ik kan. Als het een dag niet lukt, dan lukt het gewoon een dag niet. Daardoor denk ik dat ik beetje meer relaxter in sta en dat het daardoor wat makkelijker gaat.

Parttime groep 5

Wat ik wel met je eens ben: je moet wel zeggen tot hier. Maar dan nog zit je toch echt dik aan je lijn waar je moet zitten of er overheen. En als het ten koste van jezelf gaat, dan doe je echt

iets niet goed. Dat is makkelijk gezegd, maar dat is wel waar.
Parttime groep 1/2

Een deeltijdwerker die een ontspannen houding heeft, ervaart dus minder negatieve gevolgen van de intensivering, dan een fulltimer met een niet ontspannen houding. Dit is niet meegenomen in het theoretisch kader, omdat er een keuze is gemaakt om intensivering niet op microniveau te onderzoeken. Toch kwam het terug in de interviews, waardoor het wel in de analyse wordt genoemd.

5.2.5 Ervaringen met intensivering

De meeste respondenten gaven aan dat niet het lesgeven ervoor zorgt dat ze het werk zwaar vinden, maar vooral alle zaken eromheen. Want als de les is afgelopen, moeten nog heel veel andere taken worden uitgevoerd. De administratie, overleggen, nakijken, vergaderingen, de klas opruimen, oudergesprekken voeren en het voorbereiden van lessen. De meeste respondenten geven aan dat ze maar één pauze in de dag hebben, wanneer de kinderen naar buiten gaan. De docenten gaan dan overigens mee, zodat er van uitrusten ook niet veel terechtkomt. Verder is het werk emotioneel zwaar, wat ook een link heeft met intensivering.

Juist sociaal-emotionele dingen met kinderen, of lastige thuissituaties, dat vind ik gewoon moeilijk. Ik ben erbij betrokken, ik heb inmiddels wel geleerd om er minder bij betrokken te zijn, want ja, aan sommige dingen kun je gewoon niets doen. Situaties van scheidingen, een kindje die wordt gebracht door een nieuw iemand. Zou dat de nieuwe vriend zijn? Dus dan vraag ik aan dat kindje: Goh, wie brengt jou vandaag? En dan zegt ie: dat weet ik niet. En dan zegt die persoon: ik ben toch de nieuwe vriend van jouw mama! En dan zie je dat kindje maar knikken. Daar klopt dan iets niet helemaal. Dus dat registreer je dan en dat sla je op. En dat overleg je dan met collega's. Zullen we dan een contactpersoon inschakelen? We zoeken dan wel routes die daarvoor zijn.

Parttime groep 1/2

De intensivering zorgt ervoor dat het werk bijna niet is vol te houden.

O ik heb dit jaar wel zes keer gezegd: laat mij alsjeblieft caissière zijn bij de Albert Hijen. Heerlijk: heel de dag, bliep, bliep, bliep. Geen andere dingen aan mijn hoofd, geen moeilijke gesprekken, geen scheidingsperikelen, geen zeurende ouders want die heb je gewoon ook, geen stress. Dit jaar is mijn collega ook een tijdje weggevallen waardoor ik ook het gevoel heb om heel de toko te moeten runnen. (...) Maar zonder kinderen werken, kan ik niet. Ik moet met kinderen werken. (...) Want het half 9, half 3 verhaal vind ik heerlijk maar het zijn echt die randdingen waarvan ik denk: ik kom om in mijn werk. En dat maakt het wel eens lastig.

Eerst fulltime, daarna parttime groep 1/2

5.3 Overeenkomsten in intensivering bij rechters en basisschoolleraars

Rechters en basisschoolleraars zijn erg verschillende beroepen, maar er is toch een aantal overeenkomsten te zien. Bij beide beroepen is vastgesteld dat er intensivering plaatsvindt. Twee soorten intensivering kwamen bij beide partijen voor: de enabled en de opgelegde intensivering. Beide beroepsgroepen werken (uit plichtsbesef, voor de maatschappij, voor de leerlingen) meer uren dan waarvoor ze worden betaald. Dit is enabled intensivering. Maar er is ook sprake van intensivering die wordt opgelegd: Het werk van zowel de rechter, als de basisschoolleraar kan niet

worden gedaan in de uren die ervoor staan. Er komt teveel afgeleid én extra werk bij, onder andere doordat door bezuinigingen de ondersteuning afneemt.

Uit de interviews blijkt dat bij beide beroepen deeltijdwerken en intensivering een wederzijdse relatie hebben. Elke respondent geeft aan dat parttimers meer intensivering ervaren dan fulltime collega's. Dit omdat - bij de rechters - voltijders het werk veel beter kunnen verdelen. Ook is het voor parttimers lastiger om bij te scholen. Bij de basisschoolleraars krijgen de parttimers er extra taken bij, hebben zij minder controle over de planning en kunnen fulltime leraren beter het werk verdelen. Verder zijn er respondenten die minder zijn gaan werken om de intensivering op te vangen. Wat opvallend was, is dat één rechter fulltime is gaan werken om de intensivering op te vangen om het werk beter te kunnen verdeelen. Dit betekent dat de overweging wordt gemaakt om minder of meer te gaan werken om de intensivering op te vangen.

Verder zorgt persoonlijke houding (zoals durven loslaten, grenzen stellen en het loslaten van perfectionisme) ervoor dat mensen minder intensivering ervaren en heeft leeftijd invloed op de ervaren intensivering. Voor oudere medewerkers is het werk (fysiek) zwaarder. Aan de andere kant kunnen oudere werknemers – door hun ervaring - het werk efficiënter uitvoeren. Echter, de jonge collega's kunnen vaak wel beter omgaan met de digitale systemen, wat zorgt voor werkverlichting.

6. Koppeling kwantitatieve en kwalitatieve bevindingen

In dit hoofdstuk komen de bevindingen van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse samen om een compleet beeld te schetsen over de intensivering bij rechters en basisschoollerares.

6.1 Rechters

Uit de interviews bleek dat er een wederzijdse relatie is tussen intensivering en deeltijdwerken. Sommige personen maken bewust een overweging om meer of minder te gaan werken om de intensivering op te vangen. Eén respondent was namelijk minder uur gaan werken om de intensivering op te vangen. Maar wat opvallend was, is dat één rechter fulltime is gaan werken om de intensivering op te vangen want dan kan het werk beter worden verdeeld. Verder bleek uit de interviews dat het werk voor parttimers zwaarder is dan voor fulltime rechters, omdat deze laatste het werk beter kunnen verspreiden en het lastiger is voor parttimers om bij te scholen dan voor fulltimers. In de SPSS-analyse was echter dit niet terug te vinden. Er is dus een discrepantie tussen de gevonden resultaten van de SPSS-analyse en de interviews. Hier zijn twee mogelijke verklaringen, een onderzoekstechnische en inhoudelijke verklaring. De onderzoekstechnische verklaring is dat het ligt aan de schaal die is gebruikt om arbeidsduur te meten. Omdat er gebruik is gemaakt van een vaste dataset, kon de schaal niet zelf worden bepaald. De schaal waarmee het aantal uur werken nu is gemeten, zijn de groepen: minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur, 32 tot 40 uur en 40 uur of meer. Vanuit de operationalisering is de definitie van het CBS overgenomen, namelijk contractueel minder dan 35 uur per week werken. De derde groep is dus een mix van fulltimers en parttimers. Vermoedelijk vindt daar de meeste intensivering plaats. De twee groepen met minder uren (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) hebben minder intensivering. In de interviews kwam altijd voren dat als iemand van 5 dagen werken, naar vier of drie dagen gaat, meer intensivering zal ervaren. Pas bij 2 á 2,5 dagen is de intensivering minder. Waarschijnlijk is dit de reden waarom de relatie positief is: de twee lagere schalen (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) hebben weinig intensivering in vergelijking met de twee hogere schalen (32 tot 40 uur en 40 uur of meer). De meeste intensivering is te vinden in de gemengde schaal met fulltimers en parttimers. De inhoudelijke verklaring is dat er bij de enquête sociaal wenselijke antwoorden worden ingevuld. Bij de interviews, tijdens de één op één gesprekken, ontstaat sneller een vertrouwensband waardoor respondenten een eerlijk antwoord durven geven.

Er zijn ook variabelen gevonden die de relatie tussen intensivering en deeltijdwerk beïnvloeden, waardoor de wederzijdse relatie van een aantal factoren afhangt. Er bleek ten eerste: hoe meer autonomie iemand heeft, hoe beter diegene de intensivering kan opvangen. Uit de kwalitatieve analyse kwamen gemengde resultaten naar voren als het gaat om autonomie. De respondenten uit het rechtsgebied familie en jeugd en vreemdelingenrecht moeten soms piket- en spoeddiensten draaien. Bij deze diensten hebben de rechters totaal geen autonomie: ze kunnen niet bepalen wanneer, hoe en waaraan ze werken. De rechter moet heel de dag paraat staan en er kunnen zaken binnenkomen die op dat moment meteen moeten worden afgehandeld. Toch ervaren de respondenten hierdoor niet meer intensivering, maar vinden zij dit juist leuk en spannend. Aan de andere kant zijn er meer voorbeelden waaruit blijkt dat autonomie ervoor zorgt dat de intensivering kan worden opgevangen. Bij de oude manier van werken bij het bestuursrecht hadden de

bestuursrechters veel meer autonomie, omdat zij kunnen bepalen welke zaken op zitting komen en wanneer. Nu wordt de planning niet meer vastgesteld door de rechters:

Waar ik juist niks over te zeggen heb is mijn indeling op zittingen. En ik kan ook niet zeggen: een zitting gaat niet door in m'n eentje. Zodra ik dan kan, kan ik ook die aanvoer een beetje sturen. (...) Belangrijk verschil hier binnen het bestuursrecht is dat er vroeger niet zittingsgericht werd gewerkt, maar er kwam er dossier binnen en die kwam op een stapel. Toen ging iemand ernaar kijken en die legt het voor aan de rechter die dan zegt: nou ik denk dat we dit of dat. Dan doe jij zus. Dan zag je het weer maanden niet en kon je als rechter beslissen of de zaak rijp was en die tijd trekken we er dan voor uit. Je was het hele proces aan het aansturen (..) En als je het dan druk had, dan zette je alles even in een lagere versnelling bij wijze van spreken of als je ziek was ofzo.

Parttime bestuursrechter

Bij het strafrecht hebben rechters zelf professionele standaarden vastgesteld:

We hebben vanuit de rechters zelf gezegd: er moet een professioneel standaard komen. Wat is verantwoord om te doen, hoe lang moeten zittingen duren. (...) We zaten namelijk soms tot half 10 's avonds met een zitting om het af te krijgen.

Fulltime strafrechter

Sinds het instellen van de professionele standaarden, zitten de strafrechters niet meer tot laat in de nacht te werken. De respondent bij het vreemdelingenrecht vertelde dat haar/zijn rechtsgebied dat heeft laten liggen, waardoor het daar nu minder goed geregeld is en ze toch nog vaak uitlopen. Doordat de strafrechters zelf de professionele standaarden hebben vastgesteld, en dus een stukje autonomie hebben teruggepakt, verminderde de ervaren intensivering iets. Concluderend: uit de interviews komt bij de rechters geen duidelijk beeld naar voren wat voor invloed autonomie heeft op de door hen ervaren intensivering.

Verder is het opleidingsniveau significant bij de SPSS-analyse. Hoe hoger iemands opleidingsniveau, hoe meer intensivering er wordt ervaren. Dit ligt meer aan het soort baan - wat iemand alleen met een bepaald opleidingsniveau kan uitvoeren - dan het opleidingsniveau *an sich*. Dit kwam ook naar voren bij de interviews. Het ondersteunend personeel heeft iedere dag een lunchpauze, terwijl de rechters dit meestal niet hebben. Verder werken de rechters vaker over en wordt dit ook van hen verwacht. Het ondersteunend personeel werkt niet over. Hier moet wel een kanttekening worden geplaatst: er is geen ondersteunend personeel geïnterviewd. Deze informatie komt van de rechters. Misschien zien de rechters niet alles wat het ondersteunend personeel doet en wordt daar toch ook veel intensivering ervaren.

De laatste variabele die invloed heeft op de mate van ervaren intensivering uit de SPSS-analyse, is het aantal jaren werkzaam bij de werkgever. Hoe langer iemand werkzaam is bij zijn werkgever, hoe meer intensivering diegene ervaart. Dit komt deels overeen met wat er in de interviews is gevonden. Voor een oudere rechter is het werk een stuk zwaarder. Hierdoor ervaren zij meer intensivering. Het bleek echter ook dat rechters die al meerdere jaren werkzaam zijn, de intensivering beter kunnen opvangen, omdat zij door de ervaring sneller het werk konden doen, beter konden selecteren wat er moet worden voorbereid voor een zitting en het rechtsgebied goed in de vingers hadden. Zij gaven

aan dat het werk voor een beginnende rechter een stuk zwaarder is. Intensivering wordt dus bij jonge én oude rechters ervaren.

Tenslotte blijkt uit de interviews dat persoonlijke houding invloed heeft op de ervaren intensivering. Dit is niet bevraagd in de enquête en komt daarom niet voor in de SPSS-analyse.

Conclusie: het ligt zeer waarschijnlijk aan de aard van het beroep, omstandigheden en persoonlijke kenmerken of er een wederzijdse relatie bestaat tussen intensivering en deeltijdwerken. Bij de rechters is dit in ieder geval wel het geval. Deeltijders ervaren meer intensivering dan de voltijdcollega's. Verder speelt intensivering een grote rol bij de afweging om meer of minder uren per week te gaan werken.

Tenslotte kan ook de conclusie worden getrokken dat intensivering de kwaliteit van het werk negatief beïnvloedt. Uit de tweede ronde SPSS-analyse blijkt dat de relatie tussen intensivering en de kwaliteit van werk zeer significant is. Hoe meer intensivering er wordt ervaren door de rechters, hoe minder de kwaliteit van het werk. Dit komt ook terug in de interviews. De hoge mate van intensivering zorgt ervoor dat rechters minder energie en plezier uit het werk halen. Dit komt ook overeen met de bevindingen in de literatuur.

6.2 Basisschoolleraren

Uit de interviews bleek dat er een wederzijdse relatie is tussen intensivering en deeltijdwerken. Sommige personen maken wel een overweging om meer of minder te gaan werken om de intensivering op te vangen: één respondent was minder uur gaan werken om de intensivering op te vangen. Dit komt ook terug in de SPSS-analyse: de tevredenheid met het aantal uren zeer significant. Dit betekent dat iemand die eigenlijk meer/minder uren in de week wil werken, meer intensivering ervaart dan iemand die wel tevreden is met zijn aantal uren.

Verder leek bleek uit de interviews dat het werk voor parttimers zwaarder is dan voor fulltime basisschoolleraren, omdat de parttime basisschoolleraren extra taken erbij krijgen, zij minder controle hebben over de planning en fulltime leraren kunnen het werk beter verdelen. In de SPSS-analyse is het aantal uur werkzaam ook significant, maar hieruit blijkt dat hoe meer uren een medewerker van het primair onderwijs werkt, hoe meer intensivering. Er zijn, net zoals bij de rechters, twee mogelijke verklaringen voor deze discrepantie, onderzoekstechnisch en inhoudelijk. De onderzoekstechnische verklaring is dat het ligt aan de schaal die is gebruikt om arbeidsduur te meten. Omdat er gebruik is gemaakt van een vaste dataset, kon de schaal niet zelf worden bepaald. De schaal waarmee het aantal uur werken nu is gemeten, zijn de groepen: minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur, 32 tot 40 uur en 40 uur of meer. Vanuit de operationalisering is de definitie van het CBS overgenomen, namelijk contractueel minder dan 35 uur per week werken. De derde groep is dus een mix van fulltimers en parttimers. Vermoedelijk vindt daar de meeste intensivering plaats. De twee groepen met minder uren (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) hebben minder intensivering. In de interviews kwam altijd voren dat als iemand van 5 dagen werken, naar vier of drie dagen gaat, meer intensivering zal ervaren. Pas bij 2 á 2,5 dagen is de intensivering minder. Waarschijnlijk is dit de reden waarom de relatie positief is: de twee lagere schalen (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) hebben weinig intensivering in vergelijking met de twee hogere schalen (32 tot 40 uur en 40 uur of meer). De meeste intensivering is te vinden in de gemengde schaal met fulltimers en parttimers. De inhoudelijke verklaring is dat er bij de enquête sociaal wenselijke antwoorden worden ingevuld. Bij

de interviews, tijdens de één op één gesprekken, ontstaat sneller een vertrouwensband waardoor respondenten een eerlijk antwoord durven geven.

Er zijn ook variabelen gevonden die de relatie tussen intensivering en deeltijdwerk beïnvloeden, waardoor de wederzijdse relatie van een aantal factoren afhangt. Uit de SPSS-analyse blijkt dat bevlogen mensen minder werkdruk/intensivering ervaren. In de interviews is hier niet expliciet naar gevraagd, omdat persoonlijke houding niet is meegenomen. Toch bleek ook uit de interviews dat persoonlijke houding belangrijk is om de intensivering op te vangen. Loslaten, zelf aangeven dat het teveel is en een grens trekken is vooral van belang. Dit is overigens niet hetzelfde, want bevlogenheid heeft meer te maken of iemand trots en enthousiast is op zijn beroep. Toch blijkt hieruit dat persoonlijke houding voor docenten belangrijker is om intensivering op te vangen, dan aanvankelijk is gedacht.

Verder blijkt uit de SPSS-analyse dat autonomie ervoor zorgt dat intensivering kan worden opgevangen. In de interviews kwam ook terug dat bij een respondent het gebrek aan autonomie ervoor zorgde dat zij meer intensivering ervoer:

Want zijn er veel overleggen/ vergaderingen officieel?

Ja, ik denk dat er één keer in de twee weken een team- of een bouwvergadering is. Die staan in de kalender. Maar omdat we zo erg bezig zijn met onderwijsvernieuwing krijgen we ook vaak mailtjes van: goh ik wil toch even dan en dan gaan zitten. Ja, daar baal ik heel erg van. Want op dat moment heb ik een oudergesprek of een tandartsbezoek of je hebt net iets anders staan. En dan heb je zoiets van ja je kunt er niet bij zijn, maar die vergadering stond ook niet op de kalender en die is erin gegooid. En de agendamaker kon op die dag, maar misschien een paar anderen niet. En dat vind ik wel werkdruk verhogend: dat er opeens na school dingen in worden gegooid.

Erst fulltime, daarna parttime groep 1/2

De respondenten vertelden ook dat er tijdens de lessen dingen gebeuren die leraren niet in de hand hebben, zoals bijvoorbeeld dat er een extra kind in de klas wordt geplaatst of dat het gaat sneeuwen, waardoor de les moet omgegooid om over sneeuw te leren. Docenten hebben dus niet ontzettend veel autonomie tijdens het lesgeven. Dit ervoeren de leraren echter niet als zwaar, zij accepteerden het als een gegeven. Concluderend: uit de interviews komt bij basisschoollerares geen duidelijk beeld naar voren wat voor invloed autonomie heeft op de ervaren intensivering.

Een leidinggevende functie ervaart volgens de SPSS-analyse meer intensivering dan een niet leidinggevende functie. De respondenten hadden geen leidinggevende functie, dus er is geen vergelijking gemaakt.

Uit de kwantitatieve analyse bleek verder dat hoe meer betrokken iemand is bij de school, hoe meer intensivering wordt ervaren. Dit komt ook terug in de interviews. Sommige respondenten beschreven dat zij vroeger veel piekerden over ruzie tussen collega's of problemen met kinderen. Alle respondenten probeerden dit niet meer te doen en dingen los te laten. Hierdoor werd de intensivering iets minder.

Het aantal jaren werkzaam in de sector is ook significant in de SPSS-analyse. Hoe langer iemand werkt in de sector, hoe meer intensivering deze persoon ervaart. Wat opvalt, is dat dit haaks staat op de gevonden relatie bij leeftijd. Hieruit blijkt: hoe jonger iemand is, hoe meer intensivering diegene ervaart. Dit is echter ook teruggevonden bij de interviews. Voor oudere leraren is het werk zwaarder.

Echter, zij hebben wel meer ervaring, waardoor zij minder energie in het voorbereiden van lessen hoeven te stoppen. Een jonge leraar heeft dit niet, waardoor het werk voor jonge leraren weer zwaarder is.

De laatste variabele die volgens de kwantitatieve analyse invloed heeft op de mate van intensivering, is het soort dienstverband. Hoe vaster het contract, hoe meer intensivering wordt ervaren. Tijdens de interviews is er niet specifiek naar het soort contract gevraagd, maar bijna alle respondenten werkten al meer dan tien jaar bij de school, dus hoogstwaarschijnlijk met een vast contract. De jongste respondent werkte inmiddels ook al drie jaar bij dezelfde school, wat (wettelijk) ook een vast contract zou moeten zijn. Er kon dus geen vergelijking worden gemaakt tussen de verschillende contractvormen.

Conclusie: het ligt zeer waarschijnlijk aan de aard van het beroep, omstandigheden en persoonlijke kenmerken of er een wederzijdse relatie bestaat tussen intensivering en deeltijdwerken. Bij de basisschoolleraars is dit in ieder geval wel het geval. Deeltijders ervaren meer intensivering dan de voltijdcollega's. Verder speelt intensivering een grote rol bij de afweging om meer of minder uren per week te gaan werken.

Tenslotte kan ook de conclusie worden getrokken dat intensivering de kwaliteit van het werk negatief beïnvloedt. Uit de tweede ronde SPSS-analyse blijkt dat de relatie tussen intensivering en de kwaliteit van werk zeer significant is. Hoe meer intensivering er wordt ervaren door de basisschoolleraars, hoe minder de kwaliteit van het werk. Dit komt ook terug in interviews. De respondenten hebben een passie voor lesgeven en met kinderen werken. Door de intensivering is het werk moeilijk vol te houden en daalt het plezier in het werk.

6.3 Geslacht

Uit de SPSS-analyse bij de publieke sector blijkt geslacht de relatie tussen het aantal uren per week werken en intensivering significant te maken. Bij het primair onderwijs en de rechtelijke macht was geslacht bij beide sectoren niet significant. Om deze reden zijn er geen specifieke vragen rondom geslacht gesteld tijdens de interviews. Toch kwam een aantal interessante uitspraken tijdens het interview rondom geslacht naar voren, wat mogelijk verklaart waarom bij de publieke sector geslacht de relatie significant maakt.

De enige mannelijke rechter die is geïnterviewd gaf dit antwoord op de vraag of hij ook in zijn vrije tijd werkt:

Voor mij is het redelijk makkelijk, maar er zijn er een aantal bij die moeten gewoon, als je moeder bent is het natuurlijk niet te doen dat je een aantal avonden in de week zo laat bent. Dat verschil zie je wel. Als je geen gezin hebt, dan kun je hier langer zitten. Ik heb wel een gezin, maar ik heb de mazzel dat ik daar niet elke avond bij hoef te zijn.

Fulltime strafrechter

Deze quote laat heel duidelijk het traditionele rolpatroon tussen mannen en vrouwen zien. De vrouw zorgt voor het huishouden en de kinderen, ook al is ze fulltime of parttime rechter. Dit zorgt voor extra taken buiten het werk. De mannelijke rechter geeft aan dat hij makkelijker meer energie in zijn werk kan stoppen, omdat hij niet per se naar huis en/of naar zijn gezin moet. Hij ervaart dus minder druk en meer tijd. Dit kwam ook terug bij de basisschoolleraars. Eén vrouwelijke leraar gaf aan dat nu haar kinderen uit huis zijn, zij langer kan werken en het werk beter kan verspreiden:

Mensen hebben toch van: ‘hoe kan dat hij of zij zo vroeg naar huis gaat’, terwijl je niet weet wat diegene thuis doet. Als je kleine kinderen hebt vind je misschien, dat had ik zelf ook vroeger, fijner om thuis wat in de avond te doen en dat ik dan in de middag eerder thuis was. Nu zijn mijn kinderen de deur uit, dus maakt het mij nu eigenlijk niet zoveel uit als ik om half zes naar huis ga. Dat maakt niet uit, dan eet ik wat later. Maar dan is het wel klaar. Dat is een keuze die jezelf maakt.

Parttime groep 8

Een andere docente gaf aan dat zij minder uren wilde werken om de intensivering op te vangen, maar vooral in combinatie met haar gezinstaken:

Ik werk nu vier dagen. Ik heb altijd fulltime gewerkt totdat ik moeder werd. Maar door de werkdruk ga ik volgend jaar drie dagen werken. Ik merk wel dat de combinatie van een jong gezin en werk voor mij heel lastig is, want ik wil alles heel goed doen. Dan merk ik dat ik of bij de een of bij de ander te kort schiet. Ik hoop meer rust te vinden voor mijzelf door een dag in te leveren. Bewust gemaakt. (...) Iedereen die fulltime begonnen is, in een relatie zonder kinderen is nu parttime gaan werken. Als ik naar mijzelf kijk dacht ik vier dagen werken moet wel lukken. Maar met al het halen brengen, mijn vriend heeft ook nog een eigen dansschool, dus die geeft ook nog dansles, dan is het best wel een gesjees en gedoe. Naja weet je, om gewoon wat meer rust voor mijzelf te krijgen en of daar de werkdruk minder van wordt, dat weet ik niet hoor. Dat gaan we ervaren.

Eerst fulltime, daarna parttime groep 1/2

Concluderend laten deze quotes zien dat de vrouw naast haar werk nog voor de kinderen moet zorgen. Dit zorgt voor extra taken buiten het werk. Van de man wordt dit niet verwacht en hij kan dus meer energie in zijn werk stoppen en het werk beter verdelen. Natuurlijk is dit niet bij elk gezin zo, maar het is wel een mogelijke verklaring waarom geslacht bij de SPSS-analyse ervoor heeft gezorgd dat het de relatie tussen het aantal uren in de week werken en intensivering significant maakte. Hoe meer uren een vrouw werkt, hoe lastiger het is om naast het werk ook nog alle zorgtaken uit te voeren, wat voor meer druk zorgt.

	Rechters	Basisschoollerares
Aantal uur werkzaam	- SPSS: niet significant - Interviews: parttimers ervaren meer intensivering	- SPSS: hoe meer uren er worden gewerkt, hoe meer intensivering - Interviews: parttimers ervaren meer intensivering
Organisatie grootte		- SPSS: hoe groter de organisatie, hoe minder intensivering (verdwijnt na toevoeging controlevariabelen) - Interviews: -
Bevlogenheid		- SPSS: bevlogen mensen ervaren minder werkdruk/intensivering (na toevoeging controlevariabelen) - Interviews: -
Betrokkenheid		- SPSS: hoe betrokkener, hoe meer intensivering - Interviews: hoe betrokkener, hoe meer intensivering

Functie		- SPSS: leidinggevende functie ervaart meer intensivering - Interviews: -
Autonomie	- SPSS: hoe meer autonomie, hoe minder intensivering - Interviews: gemengd beeld	- SPSS: hoe meer autonomie, hoe minder intensivering - Interviews: gemengd beeld
Meerdere banen		
Soort dienstverband		- SPSS: hoe vaster het dienstverband, hoe meer intensivering - Interviews: -
Tevredenheid aantal uur		- SPSS: mensen die niet tevreden zijn met het aantal uur ervaren meer intensivering - Interviews: -
Aantal jaar functie	- SPSS: niet significant - Interviews: meer intensivering voor jonge en oude rechters	- SPSS: niet significant - Interviews: meer intensivering voor jonge en oude basisschoolleraars
Aantal jaar werkgever	- SPSS: hoe langer een persoon werkzaam is bij de zijn werkgever, hoe meer intensivering - Interviews: meer intensivering voor jonge en oude rechters	- SPSS: niet significant - Interviews: meer intensivering voor jonge en oude basisschoolleraars
Aantal jaar sector	- SPSS: niet significant - Interviews: meer intensivering voor jonge en oude rechters	- SPSS: hoe ouder het persoon, hoe meer intensivering - Interviews: meer intensivering voor jonge en oude basisschoolleraars
Leeftijd	- SPSS: niet significant - Interviews: meer intensivering voor jonge en oude rechters	- SPSS: hoe jonger de persoon, hoe meer intensivering Interviews: meer intensivering voor jonge en oude basisschoolleraars
Geslacht	- SPSS: niet significant - Interviews: voor vrouwen is het werk zwaarder door zorgtaken	- SPSS: niet significant - Interviews: voor vrouwen is het werk zwaarder door zorgtaken
Opleiding	- SPSS: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de intensivering - Interviews: rechters ervaren meer intensivering dan het ondersteunend personeel	
Persoonlijke houding	- SPSS: - - Interviews: verzachten van intensivering door dingen los te laten	- SPSS: - - Interviews: verzachten van intensivering door dingen los te laten
Kwaliteit van werk	- SPSS: door intensivering gaat de kwaliteit van het werk omlaag - Interviews: door intensivering gaat de kwaliteit van het werk omlaag + niet al het werk kan worden gedaan	-SPSS: door intensivering gaat de kwaliteit van het werk naar beneden -Interviews: door intensivering gaat de kwaliteit van het werk omlaag

Tabel 12: samenvatting bevindingen kwantitatieve en kwalitatieve analyse

7. Conclusie en aanbevelingen

7.1 Conclusie

Basisschoollerares staakten in oktober en december 2017 voor een beter salaris en minder werkdruk. De werkdruk in het onderwijs is nu zo hoog dat veel juffen en meesters met een burn-out thuis zitten. Ook zwaargewichten bij de rechtelijke macht hebben zich uitgesproken tegen de steeds hogere werkdruk bij rechters. Volgens de NRC neemt – door de hoge werkdruk – het risico op fouten en dwalingen toe (NRC, 2014). Er zijn meer beroepsgroepen die zuchten onder de werkdruk – zie mijn inleiding – maar deze twee groepen vormen het onderzoeksobject van mijn scriptie.

Die (te) hoge werkdruk maakt onderdeel uit van een trend, genaamd intensivering: de toenemende mentale en fysieke inspanning die werknemers moeten leveren gedurende de tijd die zij werken (Burchell et al., 1999). Intensivering betekent dat de tijd waarin het werk moet worden gedaan, steeds korter wordt (Heery & Noon, 2008). Bovendien neemt het aantal taken per baan toe, die vaak ook nog moeten worden gedaan buiten werktijd. En vaak gaat intensivering ook nog gepaard met een vraag naar nieuwe competenties.

De reden waarom het werk steeds intensiever wordt, is omdat de productiviteit omhoog moet. De kwaliteit van het geleverde werk kan dan echter wel onder druk komen te staan. Uit cijfers van de WHO, OECD, IMF en World Bank blijkt bijvoorbeeld dat in Nederland de minste uren wordt gewerkt, maar dat er tegelijkertijd ook de meeste stress wordt ervaren. Maar hoe is die relatie precies? Is die één op één, of is het verband minder uitgesproken? De centrale onderzoeksvraag luidt dan ook:

hoe ziet de relatie tussen intensivering en deeltijdwerken eruit en wat voor effect heeft dat op de kwaliteit van het werk?

De basisveronderstelling van deze scriptie is dat er tussen deeltijdweken en intensivering een wederzijdse relatie bestaat. Intensivering kan het gevolg zijn van minder willen werken. Als mensen minder uren willen werken, zal de werkgever - die toch graag wil dat al het werk wordt gedaan - meer van deze mensen vragen, waardoor de hoeveelheid werk zal stijgen. Verder is een aantal werkzaamheden hetzelfde voor fulltimers en parttimers (bijwonen van vergaderingen, volgen van cursussen), maar omdat parttimers dan minder uren hebben om de overige werkzaamheden af te ronden, weegt dit zwaarder. Om die grotere druk te compenseren, zullen weer meer mensen minder uren gaan werken, vooral in de zorg, sommige kennisberoepen en ook in het onderwijs. Alleen de mate waarin die intensivering plaatsvindt, wordt ook beïnvloed door een aantal factoren. Denk aan omgeving, het soort werk en persoonlijke kenmerken.

De deelvragen die moeten helpen de hoofdvraag te beantwoorden, zijn:

- Hoe ziet intensivering eruit bij de rechtelijke macht en het primair onderwijs?
- Welke variabelen beïnvloeden de relatie tussen deeltijdwerk en intensivering?
- Hoe beïnvloedt de intensivering de kwaliteit van het werk?
- Ervaren deeltijdwerkers meer intensivering dan voltijdwerkers?

De antwoorden op de deelvragen luiden:

- Hoe ziet intensivering eruit bij de rechters en basisschoolleraars?

Allereerst blijkt uit het onderzoek dat bij beide banen er sprake is van intensivering: er zijn meer taken bijgekomen, het werk is zwaarder geworden, mensen moeten zich bijscholen en er moet altijd werk in de vrije tijd worden gedaan.

Als oorzaken van intensivering bij beide banen worden genoemd: digitalisering, het mondiger worden van burgers en steeds minder ondersteuning. Bij de rechters gold verder: de productiedrang van de managers en het complexer worden van de samenleving wat zich vertaalt in complexere wetgeving en een aantal specifieke oorzaken, horend bij specifieke rechtsgebieden. Bij de basisschoolleraars kwamen als belangrijkste oorzaken naar voren: passend onderwijs, administratieve handelingen en innovatieve manieren van lesgeven.

Twee soorten intensivering kwamen bij beide partijen voor: de enabled en de opgelegde intensivering. Beide beroepsgroepen werken (uit plichtsbesef, voor de maatschappij, voor de leerlingen) meer uren dan waarvoor ze worden betaald. Dit is enabled intensivering. Er is daarnaast ook sprake van intensivering die wordt opgelegd: Het werk van zowel de rechter, als de basisschoolleraar kan niet worden gedaan in de uren die ervoor staan. Er komt teveel afgeleid én extra werk bij, onder andere doordat door bezuinigingen de ondersteuning afneemt.

- Welke variabelen beïnvloeden de relatie tussen deeltijdwerk en intensivering?

Er zijn meerdere variabelen die de relatie tussen ervaren intensivering en deeltijdwerk beïnvloeden. Allereerst autonomie. Uit alle kwantitatieve analyses blijkt dat autonomie ervoor zorgt dat de ervaren intensivering minder wordt. Wanneer iemand deeltijd werkt, maar zelf kan bepalen hoe, waar en wanneer hij/zij werkt, zal er minder intensivering worden ervaren. Dit komt ook terug in de literatuur. Persoonlijke controle zorgt ervoor dat mensen meer vertrouwen hebben dat zij uitdagingen, zoals een hoge werkdruk, in het werk aankunnen. Een gevoel van onmacht daarentegen, en het verliezen van de controle maakt dat iemand zich kwetsbaar en bedreigd voelt. Uit de interviews kwam dit niet één op één naar voren: ook wanneer leraren en rechters juist autonomie hadden, ervoeren zij intensivering. Er waren echter ook situaties - zoals de spoeddiensten en het lesgeven - waar de respondenten weinig autonomie hebben, maar toch geen intensivering ervoeren.

Verder speelt leeftijd een rol in de mate van ervaren intensivering. Jonge werknemers ervaren intensivering, omdat zij nog weinig ervaring hebben. Oudere werknemers ervaren intensivering, omdat het werk (lichamelijk) zwaarder wordt. Dit weersprekt bevindingen uit de literatuur waarin juist wordt geconcludeerd dat leeftijd geen rol speelt. Uit de multiple regressieanalyses en interviews komt dus een ander beeld naar voren. Voor oudere leraren is het werk (lichamelijk) zwaarder, maar door hun ervaring hoeven zij minder energie in het voorbereiden van lessen te stoppen. Een jonge leraar heeft die ervaring niet, waardoor het voorbereiden van lessen relatief veel tijd kost. Ook voor een oudere rechter is het werk zwaar. Maar ook zij kunnen de intensivering opvangen door hun jarenlange ervaring: zo kunnen ze het werk sneller doen, kunnen beter selecteren wat er moet worden gedaan en hebben het rechtsgebied goed in de vingers. Zij geven ook aan dat het werk voor een beginnende rechter een stuk zwaarder is. Leeftijd (en de daaraan gekoppelde ervaring) heeft dus invloed op de mate van ervaren intensivering.

Of iemand een leidinggevende functie heeft of niet, maakt ook uit als het gaat om ervaren intensivering. Iemand met een leidinggevende functie ervaart meer intensivering. Hier moet wel een kanttekening worden gemaakt als het gaat om de rechtelijke macht. In deze beroepsgroep ervaren de mensen met banen waar een hoog opleidingsniveau nodig voor is, zoals rechters en officier van justitie, de meeste intensivering. Dit werd ook bevestigd in de interviews. Rechters moeten - in tegenstelling tot het ondersteunend personeel - het meestal doen zonder lunchpauze en werken vaak over (ook omdat dit van hen wordt verwacht).

Verder heeft de mate van betrokkenheid invloed op de ervaren intensivering. Betrokkenheid en organisatiegrootte is bij het primair onderwijs significant: hoe groter de school, hoe minder betrokken leraren zich voelen, waardoor zij minder intensivering ervaren. Dit komt ook terug in de interviews. Respondenten piekerden vroeger over zaken als ruzies tussen collega's of problemen met kinderen. Ze hebben geleerd dit los te laten. Hierdoor werd de ervaren intensivering minder. Volgens de kwantitatieve analyse heeft ook het soort dienstverband invloed heeft op de mate van intensivering. Hoe vaster het contract, hoe groter de intensivering omdat deze medewerkers meer betrokken zijn.

De persoonlijke houding van een persoon is ook belangrijk. Bij de variabele 'bevlogenheid' is een tegengestelde relatie gevonden tussen het primair onderwijs en de publieke sector. Bij de publieke sector in zijn geheel ervaren bevlogen mensen meer intensivering dan niet bevlogen mensen. Bij het primair onderwijs ervaren bevlogen mensen minder intensivering, dan niet bevlogen mensen. In de interviews is hier niet expliciet naar gevraagd, maar een groot aantal respondenten kwam hier zelf mee. Dingen loslaten, zelf aangeven dat het teveel is en een grens aangeven, zijn belangrijke zaken om intensivering op te vangen.

Tenslotte blijkt uit de multiple regressieanalyses dat bij de publieke sector geslacht, de relatie tussen het aantal uren werken en intensivering significant is. Hoe meer uren een vrouw werkt, hoe meer intensivering zij ervaart. Bij het primair onderwijs en de rechtelijke macht is niet hetzelfde effect teruggevonden. Uit de interviews blijkt dat de vrouw naast haar werk meestal nog voor de kinderen moet zorgen. Dit zorgt voor extra taken buiten het werk. Van de man wordt dit niet verwacht. Hoe meer uren een vrouw werkt, hoe lastiger het is om naast het werk ook nog alle zorgtaken uit te voeren, wat voor meer druk zorgt.

- Hoe beïnvloedt de intensivering de kwaliteit van het werk?

Zowel bij de gehele publieke sector, het primair onderwijs als de rechtelijke macht blijkt uit de kwantitatieve analyse dat de relatie tussen intensivering en de kwaliteit van werk zeer significant is. Hoe meer intensivering er wordt ervaren door de werknemers, hoe minder de kwaliteit van het werk. Dit komt ook terug in de interviews. De hoge mate van intensivering zorgt ervoor dat de rechters en basisschoolleraars minder energie en plezier uit het werk halen. Dit komt ook overeen met de bevindingen uit de literatuur.

- Hoofdvraag: hoe ziet de relatie tussen intensivering en de deeltijdconomie eruit en wat voor effect heeft dat op de kwaliteit van werk?

De basisveronderstelling van deze scriptie is dat er tussen deeltijdweken en intensivering een wederzijdse relatie bestaat. Intensivering kan het gevolg zijn van minder willen werken. Als mensen minder uren willen werken, zal de werkgever - die toch graag wil dat al het werk wordt gedaan -

meer van deze mensen vragen, waardoor de hoeveelheid werk zal stijgen. Verder is het aantal werkzaamheden hetzelfde voor fulltimers en parttimers (bijwonen van vergaderingen, volgen van cursussen), maar omdat parttimers dan minder uren hebben om de overige werkzaamheden af te ronden, weegt dit zwaarder. Om die grotere druk te compenseren, zullen weer meer mensen minder uren gaan werken, vooral in de zorg, sommige kennisberoepen en ook in het onderwijs.

Uit de multiple regressieanalyses blijkt dat het ligt aan de sub-sector/het soort baan of er een verband is tussen intensivering en deeltijdwerken. Bij het primair onderwijs is er duidelijk een verband tussen het aantal uren werken en de mate van intensivering: wanneer er meer uren wordt gewerkt, wordt er meer intensivering ervaren. Bij de publieke sector zorgt de controlevariabele geslacht ervoor dat het aantal uren werken per week significant wordt. Dit betekent dat hoe meer uren een vrouw werkt, hoe meer intensivering wordt ervaren. Bij de rechtelijke macht maakt het echter niet uit hoeveel uren er wordt gewerkt; de ervaren intensivering blijft hetzelfde.

De gevonden relaties - meer uren werken zorgt voor meer intensivering - staat haaks op de hoofdassumptie, maar door de schaal is het niet duidelijk of de parttimers meer intensivering ervaren dan fulltimers. Door middel van de interviews is dit verder onderzocht. Hieruit kwam duidelijk naar voren dat parttimers meer intensivering ervaren dan fulltimers. Elke respondent gaf aan dat parttimers meer intensivering ervaren dan hun fulltime collega's. Bij de rechters kunnen voltijders het werk beter verdelen. Ook is het voor parttimers lastiger om bij te scholen. Bij de basisschoolleraars krijgen de parttime basisschoolleraars extra taken toebedeeld, hebben zij minder controle over de planning en kunnen fulltime leraren het werk ook beter verdelen.

Er is dus sprake van een lichte discrepantie tussen de resultaten van de SPSS-analyse en de interviews. Hiervoor zijn twee mogelijke verklaringen, een onderzoekstechnische en inhoudelijke verklaring. De onderzoekstechnische verklaring is dat het ligt aan de schaal die is gebruikt om arbeidsduur te meten. De twee lagere schalen (minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur) hebben weinig intensivering in vergelijking met de twee hogere schalen (32 tot 40 uur en 40 uur of meer) waardoor de relatie positief is. De meeste intensivering is – zo blijkt uit de interviews - waarschijnlijk te vinden in de gemengde schaal met fulltimers en parttimers. De inhoudelijke verklaring is dat er bij de enquête sociaal wenselijke antwoorden worden ingevuld. Bij de interviews, tijdens de één op één gesprekken, ontstaat sneller een vertrouwensband waardoor respondenten een eerlijk antwoord durven geven.

Verder komt uit de multiple regressieanalyses naar voren dat bij zowel medewerkers uit de publieke sector als basisschoolleraars die niet tevreden zijn met het aantal uren, meer intensivering wordt ervaren. Die relatie zit echter net even anders: wanneer mensen meer intensivering ervaren, worden zij ontevreden over het aantal uren dat zij werken in de week. Dit betekent dat werknemers de overweging maken om meer of minder uren te gaan werken om die intensivering op te vangen. In de interviews is dit verder onderzocht. Hieruit blijkt dat in ieder geval één rechter en één leraar minder zijn gaan werken, omdat zij de werkdruk niet aankunnen. Verder is één rechter juist fulltime gaan werken, omdat hij zo het werk beter kon verdelen. Deze respondenten maken dus een bewuste overweging om meer of minder uren te gaan werken om de intensivering op te vangen. In de literatuur is te lezen dat belangrijke indicatoren voor werknemers om parttime te gaan werken geslacht en leeftijd zijn. Hieraan kan op basis van mijn onderzoek ook de component 'opvangen van intensivering' worden toegevoegd.

Het ligt dus zeer waarschijnlijk aan de aard van het beroep, de omstandigheden en persoonlijke kenmerken of er een wederzijdse relatie bestaat tussen intensivering en deeltijdwerken. Bij rechters en de basisschoolleraars is dit in ieder geval wel het geval. Deeltijders ervaren meer intensivering dan de voltijdcollega's. Verder speelt intensivering een grote rol bij de afweging om meer of minder uren te gaan werken. Tenslotte kan ook de conclusie worden getrokken dat intensivering de kwaliteit van het werk negatief beïnvloedt.

7.2 Aanbevelingen

Dat intensivering de kwaliteit van het werk doet dalen, komt duidelijk naar voren in zowel de kwalitatieve- als de kwantitatieve analyse. Bovendien is te lezen in het theoretisch kader dat intensivering voor een burn-out kan zorgen. Er is een maximum aan de mate van productiviteit die je kunt vragen van mensen. Dit is duidelijk het geval bij de rechters en basisschoolleraars. Ze gaan tot het uiterste omdat ze van hun beroep houden, maar ze geven wel aan dat er een grens is bereikt aan de efficiëntie en productie. Het lastige bij het bestuderen van intensivering bij deze twee beroepen, is dat het harde werken ook uit de intrinsieke motivatie van de mensen zelf komt, wat is terug te vinden bij de enabled intensivering. Het verantwoordelijkheidsgevoel van deze mensen is erg groot. Zij zullen altijd hard blijven werken en meer tijd in het werk stoppen dan het aantal contracturen voorschrijft. Dit gezegd hebbende kleven er wel aspecten aan de intensivering die zijn opgelegd, die maken dat respondenten gedwongen worden om hard te werken. En hier kan wel wat aan worden gedaan. Hieronder een paar concrete aanbevelingen om die opgelegde intensivering te verminderen.

Rechters

De opgelegde intensivering is het duidelijkst terug te vinden bij de rechters die met hun contracturen niet de vastgestelde planningen kunnen halen. Voorstel voor oplossingen hiervoor: er moeten realistische planningen worden opgesteld. En geef rechters hierbij inspraak. Neem als voorbeeld de professionele standaarden die strafrechters mochten vaststellen. Hierdoor is de ervaren intensivering verminderd, omdat de rechters meer autonomie kregen. Een voorbeeld waardoor het mis gaat met de planning, is de belofte van het management om meer tijd vrij te maken voor extra taken, zoals het opleiden van nieuwe rechters of de Prommis vonnissen. Dat is echter niet gebeurd. Ook moet in de planning rekening worden gehouden met het feit dat parttimerechters het zwaarder hebben dan fulltimers, omdat zij het werk niet kunnen verdelen. Verder moeten parttimerechters meer ruimte krijgen om bij te scholen, óf het aantal verplichte uren bijscholing moet omlaag. Nu is het aantal verplichte educatie uren gelijk voor parttimers en fulltimers.

Er wordt bezuinigd op ondersteunend personeel, dat bovendien voor het merendeel wordt aangenomen op een flexibel contract. Meestal gebeurt dit omdat de werkgever dan sneller mensen kunnen loslaten wanneer het financieel minder goed gaat of er minder werk is. Maar zoals de respondenten ook aangeven: bij de rechtbank zal er altijd werk binnen blijven komen. Bovendien is het geen goeie bezuinigingsmethode: bij vaste contracten wordt het ondersteunend personeel beter ingewerkt, bouwen zij expertise op, waardoor de kwaliteit van het werk stijgt, de productiviteit hoger wordt, en de inkomsten zullen stijgen. En als prettige bijkomstigheid worden rechter verlicht in hun werk. Een tweede reden om een flexcontract aan te bieden, is het argument dat jonge mensen juist een tijdelijk contract fijn vinden omdat zij niet voor een langere tijd ergens aan vast willen zitten. Uit onderzoek van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) in de publicatie Voor de zekerheid (2017) blijkt echter dat de grote meerderheid van de mensen juist behoefte heeft aan zekerheid, vastigheid of zoals ze het zelf soms noemen: een basis in het bestaan. Die wens komt in

alle leeftijdsgroepen voor (WRR, 2017). Dus deze reden om ondersteunend personeel geen vast contract aan te bieden, lijkt niet op te gaan.

Tenslotte moeten de rechters die daar behoefte aan hebben beter ondersteund worden om het werken met digitale systemen te leren. Dit kan voor verlichting in het werk zorgen, maar wanneer mensen hier niet goed mee (leren) omgaan en toch gedwongen worden om ermee te werken, is het juist een verzwaring van het werk.

Basisschoollerares

Bij de docenten is ook sprake van opgelegde intensivering. Het werk kan, net zoals bij de rechters, door de meeste docenten niet in het aantal betaalde uren worden gedaan. Dit kwam terug in de interviews, maar ook in een recent onderzoek van het CBS over overwerken (NOS, 2018a). Er moet meer ruimte voor de leraren worden gemaakt voor administratieve klussen en het nakijken van opdrachten die door leerlingen zijn gemaakt tijdens werktijden.

Verder heeft elke respondent nog een ondersteunende functie binnen de school, naast het voor de klas staan. Zodra er te weinig budget is, wordt hierop bezuinigd. Uit de interviews blijkt echter dat een gedrag specialist of coördinator juist zorgt voor werkverlichting. Hierop bezuinigen is dus geen verstandige keuze.

Bovendien moeten de leraren die daar behoefte aan hebben beter ondersteund worden in het leren werken met digitale systemen. Het kan het werk verlichten, maar wanneer de basisprincipes niet goed worden aangeleerd, dan kan dat het werk juist verzwaren.

Tenslotte – en dit geldt voor zowel de rechters als de basisschoollerares - moeten parttimers meer rechten krijgen. Uit dit onderzoek blijkt dat parttimers meer intensivering ervaren. Het komt vaak voor dat parttimers naar een ‘verplichte’ vergadering naar hun werk moeten komen op hun vrije dag. Voor bijscholing wordt geen extra tijd vrijgemaakt en dat moet dan ook maar in de vrije tijd. Wanneer mensen er bewust voor kiezen om minder uur te werken, moet dit ook worden gerespecteerd door de werkgever. Probeer niet de hoeveelheid van een fulltimebaan te proppen in een parttimebaan. De hoeveelheid werk moet beter worden afgestemd met het aantal betaalde contracturen, in het bijzonder voor de parttimers.

Algemene aanbeveling

Meer inspraak, een hoger budget voor het aannemen van (vast) ondersteunend personeel, een betere ondersteuning, meer uren om bij te scholen; het zijn aanbevelingen om misstanden aan te pakken die al veel langer dan vandaag bestaan. Dat heeft te maken met het feit dat er (nog steeds) een focus is op de input (budget), terwijl deze organisaties worden afgerekend op de output (in dit geval het aantal afgeronde zaken en aantallen kinderen die de basisschool verlaten). Uit de kwantitatieve analyse en het theoretisch kader blijkt duidelijk dat intensivering plaatsvindt in de publieke sector. Een publieke sector die door de introductie van New Public Management (NPM) steeds bedrijfsmatiger (moet) gaan werken. Dat NPM-denken heeft zich inmiddels ook genesteld in de rechtbanken en op de basisscholen. Door druk op het budget wordt het uiterste gevraagd van werknemers om zo efficiënt en zo optimaal als mogelijk te werk te gaan. Maar uiteindelijk kost het alleen maar meer geld als medewerkers uitvallen door een burn-out en - op de langere termijn - als de kwaliteit van het onderwijs en de rechtspraak eronder gaat lijden. Verder zorgt het NPM-denken met haar nadruk op deadlines en performance indicatoren, ervoor dat de autonomie van de

medewerkers wordt verkleind. In het onderzoek komt duidelijk naar voren dat autonomie ervoor zorgt dat de intensivering kan worden opgevangen. Door het aansturen van het management op zoveel mogelijk productie, groeit het gevoel van onmacht en het verlies van controle zorgt ervoor dat een medewerker zich kwetsbaar en bedreigd voelt.

Er moet dan ook beter en vooral strenger toezicht worden gehouden op werkdruk. Bij sommige organisaties (een rechtbank waarvan ik medewerkers heb geïnterviewd) lag er al een waarschuwing van de Arbodienst over te hoge werkdruk. Als oplossing werd een vitaliteitsgroep in het leven geroepen en een stoelmasseur aangesteld. De vraag is of deze maatregelen voldoende zijn om daadwerkelijk tot verlichting te leiden.

In de inleiding staat dat het merendeel van de beleidsmaatregelen zich richt op het vergroten van arbeidsproductiviteit, onder andere door het stimuleren van scholing en innovatie, een actief arbeidsmarktbeleid, de participatiewet, het versoepelen van het ontslagrecht en het inzetten op flexibilisering. Dit is echter een te eenzijdige benadering. Om de OECD-doelstelling te behalen moet de focus verschuiven naar better jobs in plaats van naar more jobs and more productivity. De economische ontwikkeling van een land is op de langere termijn niet alleen gebaat bij het nog meer vergroten van de productiviteit (kwantiteit), maar zeer zeker bij het vergroten van de kwaliteit van het werk door meer aandacht te besteden aan de werkcondities en de bescherming van haar werknemers (ILO, 2018).

8. Reflectie

In dit laatste hoofdstuk worden kritische kanttekeningen geplaatst bij de onderzoeksmethode en er worden aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

Om intensivering kwantitatief te meten moet er eigenlijk longitudinaal onderzoek worden gedaan. Intensivering is een proces: over een langere periode wordt het werk steeds zwaarder. Bij deze scriptie is alleen een dataset van het POMO-onderzoek gebruikt dat op één moment is afgenomen. Idealiter zouden er nog twee andere POMO-datasets naast moeten worden gelegd: een dataset die in 2000 is afgenomen en één in 2010. Alleen op die manier kunnen er trends worden waargenomen en kan er daadwerkelijk worden gekeken of de werkdruk in het verloop van de jaren is toegenomen. Met de interviews is getracht dit manco te ondervangen, is geprobeerd de trends vast te stellen, omdat alle respondenten al meerdere jaren werkzaam zijn. Helaas is echter de onderzoekspopulatie te klein om uitspraken te doen die algemeen geldend zijn.

Verder heeft het gebruikmaken van een bestaande dataset een aantal beperkingen. De onderzoeker kan niet zelf keuzes maken, waardoor de operationalisatie of schaalindeling vaak niet helemaal bij het onderzoek passen. Een belangrijk voorbeeld hiervan is de schaal die gebruikt is om de arbeidsduur (het aantal uren werken) te meten. De schaal waarover het aantal uur werken nu is gemeten, zijn de groepen: minder dan 24 uur, 24 tot 32 uur, 32 tot 40 uur en 40 uur of meer. Er wordt geen onderscheidt gemaakt tussen parttime en fulltime werken. Eén groep is samengesteld met parttimers én fulltimers. Er kon hierdoor niet goed getoetst worden of parttimers nu meer intensivering ervaren. Bovendien bestaat de operationalisering van intensivering maar uit één vraag over de ervaren werkdruk. Intensivering en werkdruk dekken ongeveer dezelfde lading, maar intensivering behelst eigenlijk veel meer. Door middel van de interviews is wel geprobeerd dit te repareren, maar eigenlijk zouden er extra vragen moeten worden toegevoegd aan de vragenlijst. De reden waarom er toch voor gekozen is om met een dataset te werken, is omdat het respondentenaantal zo veel groter is dan ooit met een eigen enquête bereikt zou kunnen worden. Ook is de hoofdvraag van de scriptie erg breed: hoe ziet de relatie tussen intensivering en de deeltijdwerken eruit en wat voor effect heeft dat op de kwaliteit van werk? Het voordeel van de dataset is dat de vragenlijst is afgenomen in heel de publieke sector. Hierdoor kan iets worden gezegd over het werk in de gehele publieke sector. Verder had de dataset veel vragen van variabelen die ook in het theoretisch kader voorkomen, waardoor er een goeie match is.

Bij het kwalitatieve gedeelte is het aantal respondenten vrij laag. Bij de basisschoolleraars was er al bijna sprake van inhoudelijke verzadiging, oftewel saturatie. Bij de rechters was dit alleen het geval bij de strafrechters, niet bij de andere rechtsgebieden. Daar hadden meer en andere respondenten bij moeten komen, met name rechters uit het kantonrecht en gedeeltelijk het civielrecht. Met deze verzameling respondenten uit de rechterlijke macht is het niet mogelijk om algemeen geldende conclusies te trekken over intensivering bij alle rechters. Desalniettemin gelden de algemene oorzaken van intensivering ook voor deze rechters, omdat in alle interviews naar voren komt, dat intensivering voorkomt in alle rechtsgebieden.

Tenslotte is er nog iets op te merken over het begrip intensivering an sich. Intensivering gaat over de aard van het beroep met bijbehorende taken. Maar waarschijnlijk spelen er andere zaken mee bij de zwaarte van het werk, zaken die zich buiten het beroep afspelen. Daarom moet er worden gekeken

naar nevenactiviteiten van mensen of privé-zaken in combinatie met het werk. Dan pas kan er echt iets gezegd worden over de kwaliteit van het werk.

Het beste vervolgonderzoek over dit onderwerp is een longitudinaal onderzoek met een dataset uit te voeren naar de intensivering vanaf het jaar 2000 en verder, omdat het heel goed mogelijk is dat het werk nog zwaarder is geworden. De laatste onderzoeken hierover concentreren zich namelijk voornamelijk op de jaren '80, '90 en 2000. Verder is het interessant om ook andere beroepen te onderzoeken, denk aan accountants of huisartsen. Bij deze beroepsgroepen is de zwaarte van het werk waarschijnlijk ook gestegen.

9. Literatuurlijst

- Adams, A., Lugsden, E., Chase, J., Arber, S., & Bond, S. (2000). "Skill-Mix Changes and Work Intensification in Nursing." *Work, Employment and Society*, 14 (3): 541–55.
- Adriaanse, M. L. (2018). *Nog hogere tekorten rechtspraak*. NRC. Geraadpleegd via: [https://www.nrc.nl/nieuws/2018/08/20/nog-hogere-tekorten-rechtspraak-a1613717#/next/2018/08/21/%23101] 21-8-2018
- Allaart, P., & Bellmann, L. (2007). Reasons for part-time work: an empirical analysis for Germany and The Netherlands. *International Journal of Manpower*, 28 (7), 557-570.
- Allen, J. en van der Velden, R. (2001). Educational mismatch versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and job-job search. *Oxford Economic Papers*. 53 (3): 434-452.
- ANP (2017). *Kwart ambtenaren wil weg bij Justitie vanwege hoge werkdruk*. Geraadpleegd via: [https://www.nu.nl/politiek/4472583/kwart-ambtenaren-wil-weg-bij-justitie-vanwege-hoge-werkdruk.html] 24-2-2018
- Bakker, A. (2009). Een overzicht van tien jaar onderzoek naar bevlogenheid. *Gedrag en Organisatie*, 22 (4), 336–353.
- Bamberger, S. G., Larsen, A., Vinding, A. L., Nielsen, P., Fonager, K., Nielsen, R. N., & Omland, Ø. (2015). Assessment of work intensification by managers and psychologically distressed and non-distressed employees: a multilevel comparison. *Industrial health*, 53 (4), 322-331.
- Barker, K. (1993). Changing assumptions and contingent solutions: The costs and benefits of women working full- and part-time. *Sex Roles*, 28, 47–71.
- Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, sweet work: requirements for effective home working. *Journal of General Management*, 23 (2), 15-30
- Béjean, S., & H. Sultan-Taïeb. (2005). Modeling the economic burden of diseases imputable to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 6 (1), 16–23.
- Bell, L., Freeman, R., (1994). Why Do Americans and Germans Work Different Hours? Working Paper No. 4808, *National Bureau of Economic Research*, Cambridge, MA.
- Berg, B. & Lune, H. (2012). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1988). She works hard for the money: Household responsibilities and the allocation of work effort. *American journal of Sociology*, 93 (5), 1031-1059.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of vocational behavior*, 60 (1), 17-39.
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: does generation matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (17), 3578-3595.
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28 (6), 963–984.

- Buitelaar, W. (2018). *Eenzijdige focus op efficiënt werken keert als boemerang in ons gezicht*. Geraadpleegd via: [<https://fd.nl/opinie/1251113/eenzijdige-focus-op-efficient-werken-keert-als-boemerang-in-ons-gezicht>] 8-5-2018
- Burchell, B. (2002). The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. *Job insecurity and work intensification*, 61-76.
- Burchell, B., Lapido, D. & F. Wilkinson (2002). *Job insecurity and work intensification*. London: Routledge.
- Burchell, B.J., Day, D., Hudson, M., Lapido, D., Mankelow, R., Nolan, J.P., Reed, J., Wichert, I.C. and Wilkinson, F. (1999). *Job Insecurity and Work Intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work*. York: Joseph Rowntree Foundation/York Publishing Services.
- Cappelli, P., Chauvin, K., (1991). An interplant-test of the efficiency wage hypothesis. *Quarterly Journal of Economics* 105, 769–787.
- CBS (2017a). *Werkzame beroepsbevolking: deeltijd*. Geraadpleegd via: [<https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/33/werkzame-beroepsbevolking-deeltijd>] 17-3-2018
- CBS (2017b). *Beroep en werkdruk in Nederland*. Den Haag: CCN Creatie.
- CBS (2015). *Productiviteit in Nederland 2002-2014: economische groei, productiviteit en crisis*. Den Haag: CNN Creatie.
- Cennamo, L., & Garnder, D. (2008), 'Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person –Organisation Values fit,' *Journal of Managerial Psychology*, 23, 8, 891– 906.
- Coats, D. (2008). *Good work: Job quality in a changing economy*. Londen: Work Foundation
- Clark, A. E., Flèche, S., Layard, R., Powdthavee, N. & Ward, G. (2018). *The Origins of Happiness: The Science of Well-Being Over the Life Course*. Princeton: Princeton University Press
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31 (6), 874-900.
- De Beer, P. (2018). *Waarom werken we?* Inleiding conferentie 'De waarde van werk in de 21e eeuw'. Geraadpleegd via: [<https://goldschmedingfoundation.org/wp-content/uploads/Waarom-werken-we.pdf>] 23-2-2018
- De Jong, E. (2018). *Fulltime werken is achterhaald, ook voor de man*. Geraadpleegd via: [<https://www.trouw.nl/opinie/fulltime-werken-is-achterhaald-ook-voor-de-man~a52831ff/>] 4-8-2018
- De Vries, M. F. K., & Balazs, K. (1997). The downside of downsizing. *Human relations*, 50 (1), 11-50.
- Delsen, L. (1995). *Atypical Employment: An International Perspective. Causes, Consequences and Policy*, Wolters Noordhoff, Groningen.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86 (3), 499.
- Dunleavy, P, Margetts, H., Bastow, S., & Tinkle, J. (2006). New Public Management is Dead - Long Live Digital-Era Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 467–494. doi:10.1093/jopart/mui057

- Duxbury, L., & Higgins, C. (1994). Interference between work and family: A status report on dual-career and dual-earner mothers and fathers. *Employee Assistance Quarterly*, 9 (3-4), 55-80.
- Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C., & Mills, S. (1991). *Balancing work and family: A study of the Canadian federal public sector*. Prepared for the Department of Health and Welfare Canada (NHRDP), Ottawa.
- Fairris, D., & Brenner, M. (2001). Workplace transformation and the rise in cumulative trauma disorders: is there a connection? *Journal of Labor Research*, 22 (1), 15-28. Sul
- Financieel dagblad (2018). *Jonge accountants in de knel door hoge werkdruk*. Geraadpleegd via: [<https://fd.nl/ondernemen/1254232/jonge-accountants-in-de-knel-door-hoge-werkdruk>] 8-7-2018
- Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now? *The International Journal of Human Resource Management* 18: 387–400
- Fouarge, D. and Baaijens, C. (2003) *Veranderende arbeidstijden. Slagen werknemers er in hun voorkeuren te realiseren?* Tilburg: OSA.
- Frone, M. R. (2003). Work–Family balance. In JC Quick & LE Tetrick (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology*, pp. 143–162. Washington DC: American Psychological Association.
- Gelder, van L. (2017). *Tienduizenden meesters en juffen gaan staken, dit is waarom*. Geraadpleegd via: [https://www.parool.nl/amsterdam/tienduizenden-meesters-en-juffen-gaan-staken-dit-is-waarom~a4520027/?utm_source=link&utm_medium=social&utm_campaign=shared%20content&utm_content=paid&hash=90b1f5c69a70c85c3083eee7496a24ebe7e36801] 11-02-2018
- Green, F., Weisskopf, T.E., (1990). The worker discipline effect—a disaggregative analysis. *Review of Economics and Statistics*, 72, 241–249.
- Green, F., 1999. It's Been A Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late 20th Century Britain, *Discussion Paper 99r13*, Department of Economics, University of Kent
- Green, F. (2000). *Why has work effort become more intense? Conjectures and evidence about effort-biased technical change and other stories* (No. 0003). Department of Economics Discussion Paper, University of Kent.
- Green, F. (2001), 'It's Been a Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain,' *British Journal of Industrial Relations*, 39, 1, 53 – 80.
- Green, F. (2004a). Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal*, 30 (4), 615-625.
- Green, F. (2004b). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43 (4), 709-741.
- Green, F. (2006). *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Oxford: Princeton University Press.
- Green, F & McIntosh, S. (2001). The Intensification of Work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291-308.

- Green, F. & McIntosh, S. (2002). Is there a Genuine Underutilisation of Skill among the Over-qualified? *Discussion Paper*, Centre for Skills, Knowledge and Organization Performance, Oxford and Warwick Universities.
- Green, F., & McIntosh, S. (1998). Union power, cost of job loss, and workers' effort. *ILR Review*, 51(3), 363-383.
- Greenhaus J. H., Collins K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63: 510–531
- Gregg, P. (1994). Share and share alike. *New Economy*, 1, 13–19
- Guest, D., 1990. Have British workers been working harder in Thatcher's Britain? A reconsideration of the concept of effort. *British Journal of Industrial Relations*, 28, 293–312.
- Gupta, N. D., Smith, N. & Verner, M. (2006). Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to? *IZA Discussion Paper*. 2014, 2-56.
- Haenen, m. (2012). *Meer dan 500 rechters ondertekenen pamflet: we hebben het te druk*. NRC. Geraadpleegd via: [<https://www.nrc.nl/nieuws/2012/12/20/meer-dan-500-rechters-ondertekenen-pamflet-we-hebben-het-te-druk-a1438880+&cd=1&hl=nl&ct=clnk&gl=nl>] 24-2-2018
- Heery, E. & Noon, M. (2008). *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Higgins, C, Duxbury, L. and Johnson, K. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*. 39: 17–32
- Higgins, C., Duxbury, L. & Lee, C. (1992). *Balancing work and family: A study of Canadian private sector employees*. London, Ontario: National Centre for Management, Research and Development, University of Western Ontario
- Houston, D. J. (2000). Public-service motivation: A multivariate test. *Journal of public administration research and theory*, 10 (4), 713-728.
- Houtman, I. & Bossche, S. (2010). Trends in de kwaliteit van de arbeid in Nederland en Europa. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 26 (4), 432-450.
- IBM-support (2018). *Transforming different Likert scales to a common scale*. Geraadpleegd via: [<http://www-01.ibm.com/support/docview.wss?uid=swg21482329>] 23-6-2018
- ILO (2018a). *Decent work*. Geraadpleegd via: [<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>] 24-2-2018
- ILO (2018b). *The benefits of International Labour Standards*. Geraadpleegd via: [<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm>] 8-5-2018
- Janssen P. P. M., Schaufeli, W. B. & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*: 74-86.
- Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14 (3), 323-327.

- Kelliher, C., Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63 (1), 83–106.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 741.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work–life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time. In Cooper, C. L. en DM Rousseau (Eds) *Trends in Organisational Behavior*, 7:79–93. Chichester: John Wiley & Sons.
- Kreulen, E. (2016). *Huisartsen pleiten voor een kleinere praktijk*. Geraadpleegd via: [<https://www.trouw.nl/home/huisartsen-pleiten-voor-een-kleinere-praktijk~a6481331/>] 11-08-2018
- Kubicek, B., Korunka, C., Paškvan, M., Prem, R. & Gerdenitsch, C. (2014). Changing working conditions at the onset of the twenty-first century: Facts from international datasets. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 25-41). Springer Netherlands.
- Kuhnert, K. W., Sims, R. R. en Lahey, M. A. (1989). The relationship between job security and employee health. *Groups and Organization Studies*. 14: 399-410.
- Lapido, D. & Wilkinson, F. (2002). More pressure, less protection. In B. Burchell, D. Lapido, & F. Wilkinson (Eds.), *Job insecurity and work intensification* (pp. 8-38), London: Routledge.
- Lindenberg, S. (2001) 'Social Rationality versus Rational Egoism', in J. Turner (ed.) *Handbook of Sociological Theory*, pp. 635–68. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Lundberg, U., Mårdberg, B., & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian journal of psychology*, 35 (4), 315-327.
- Marijnissen, H. (2016). *Bond: Werkdruk leidt tot ontsporen van crimefighter*. NRC. Geraadpleegd via [<https://www.trouw.nl/home/bond-werkdruk-leidt-tot-ontsporen-van-crimefighter~ada3f8df/>] 2-6-2018
- McCormick, I.A. & Cooper, C.L., (1988) Executive stress—extending the international comparison. *Human Relations*, 41, 65–72.
- Moen, P., Kelly, E. L. & Hill, R. (2011). Does enhancing work-time control and flexibility reduce turnover? A naturally occurring experiment. *Social Problems*, 58 (1), 69–98.
- Nagtegaal, B. (2017). *Volgende week nieuwe staking basisschoolleraren*. Geraadpleegd via: [<https://www.nrc.nl/nieuws/2017/12/05/volgende-week-nieuwe-staking-basisschoolleraren-a1583718>] 11-02-2018
- Nichols, T., 1991. Labour intensification, work injuries and the measurement of Percentage Utilization of Labour PUL. *British Journal of Industrial Relations* 29, 569–601.
- NOS (2018a). *Jonge vrouwen vaker vermoeid door werk*. Geraadpleegd via: [<https://nos.nl/artikel/2217060-jonge-vrouwen-vaker-vermoeid-door-werk.html>] 23-2-2018
- NOS (2018b). *Donderdag staken Connexion-buschauffeurs, onder meer bij Schiphol*. Geraadpleegd via: [<https://nos.nl/artikel/2235142-donderdag-staken-connexion-buschauffeurs-onder-meer-bij-schiphol.html>] 11-08-2018

- NOS (2017). *Verpleegkundigen slaan alarm om werkdruk: zo gaat het niet langer*. Geraadpleegd via: [https://nos.nl/artikel/2197007-verpleegkundigen-slaan-alarm-om-werkdruk-zo-gaat-het-niet-langer.html] 24-2-2018
- NRC. (2014). *Werkdruk zet kwaliteit van de rechtspraak op het spel*. Geraadpleegd via: [https://www.nrc.nl/nieuws/2014/01/31/werkdruk-zet-kwaliteit-van-de-rechtspraak-op-he-1340439-a124667] 24-2-2018
- OECD (2018a). *Building more and better jobs*. Geraadpleegd via: [http://www.oecd.org/cfe/leed/buildingmoreandbetterjobs.htm] 24-2-2018
- OECD. (2018b). *GDP per hour worked*. Geraadpleegd via: [https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm] 24-2-2018
- OECD (2016). *Part-time employment rate*. Geraadpleegd via: [https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart] 5-02-2018
- OECD (1998), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Ogbonna, E. & Harris, L. C. (2004). Work intensification and emotional labour among UK university lecturers: An exploratory study. *Organization Studies*, 25 (7), 1185-1203.
- Osborne, S.P. (2006). The New Public Governance? *Public Management Review*, 8 (3), 377–387. doi:10.1080/14719030600853022
- Paškvan, M. & Kubicek, B. (2017). The intensification of work. In *Job Demands in a Changing World of Work* (pp. 25-43). Springer, Cham.
- Pfauth, E., Verkade, T., & Hofstede, B. (2017). *Prestatiemaatschappij. Gelukkig zijn in een wereld die draait om succes*. De Correspondent. Geraadpleegd via: [https://decorrespondent.nl/10001/prestatiemaatschappij-gelukkig-zijn-in-een-wereld-die-draait-om-succes/281958193-65a74463.] 16-3-2018
- Petterson, J. (2018). *Is Zweden het beloofde land? Voor het eerst overweeg ik om terug te gaan vanwege het onderwijs*. Geraadpleegd via: [https://www.volkskrant.nl/voorpagina/is-zweden-het-beloofde-land-voor-het-eerst-overweeg-ik-om-terug-te-gaan-vanwege-het-onderwijs~a4567279/?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=shared%20content&utm_content=paid&hash=b83c98d1e95592fee06bb5b9575fda97ba5cf56e] 10-02-2018
- Piasna, A. (2018a). *Where Do We Stand With “More and Better” Jobs In Europe?* Geraadpleegd via: [https://www.socialeurope.eu/where-do-we-stand-with-more-and-better-jobs-in-europe] 23-2-2018
- Piasna, A. (2018b). Scheduled to work hard: The relationship between non-standard working hours and work intensity among European workers (2005–2015). *Human Resource Management Journal*, 28 (1), 167-181.
- Razak, M. I., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A., & Ismail, I. (2014). The impact of work stress towards work life balance in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2 (11), 1-16.
- Roehling, P. V., Roehling, M. V., & Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 141-170.

- Roskies, E., Louis-Guerin, C. & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: how does personality make a difference? *Journal of Organizational behavior*, 14: 617-630
- Ruitenbergh, J. F. (2014). *Socialized choices: Labour market behaviour of Dutch mothers*. Amsterdam: Pallas Publications
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73–97.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- RTL Nieuws (2018). *Hoogste groei in 10 jaar voor Nederlandse economie: 3,1 procent*. Geraadpleegd via: [<https://www.rtlnieuws.nl/geld-en-werk/hoogste-groei-in-10-jaar-voor-nederlandse-economie-31-procent>] 23-4-2018
- RTL Nieuws. (2017a). *Lesgeven op de basisschool: hard werken, geen vetpot. "Ik doe het voor de kinderen*. Beschikbaar via: <https://www.rtlnieuws.nl/nederland/lesgeven-op-de-basisschool-hard-werken-geen-vetpot-ik-doe-het-voor-de-kinderen>.
- RTL Nieuws (2017b). *Arbeidsmarktplannen kabinet: ontslagrecht versoepeld, langer tijdelijke contracten*. Geraadpleegd via: [<https://www.rtlnieuws.nl/nederland/politiek/arbeidsmarktplannen-kabinet-ontslagrecht-versoepeld-langer-tijdelijke-contracten>]. 25-07-2018
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2013). Burnout en bevlogenheid. In: W. Schaufeli en A. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (p. 305-322). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229- 253.
- SCP (2018). *Werken aan de start*. Den Haag: SCP.
- SCP (2016). *Emancipatiemonitor*. Geraadpleegd via: [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Emancipatiemonitor_2016/Emancipatiemonitor_2016] 10-02-2018
- SCP (2015). *Aanbod van Arbeid 2014*. Den Haag: SCP.
- Shvartsman, E., & Beckmann, M. (2015). *Stress and Work Intensification: What is the Influence of Personnel Policy?* Beschikbaar via [http://conference.iza.org/conference_files/SUMS_2015/shvartsman_e21754.pdf].
- Sigala, M. (2005). Part-time employment among women with pre-school children: Organizational cultures, personal careers and sense of entitlement. In: Houston DM (ed.) *Work-life Balance in the 21st Century*. London: Palgrave Macmillan, 106–21.
- Skinner, D. (1999). The reality of equal opportunities: The expectations and experiences of part-time staff and their managers. *Personnel Review*, 28: 425–38

- Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Head, J. Ferrie, J. and Shipley, M. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the White hall study. *Occupational and Environmental Medicine* 56: 302-307
- Stegeman, H. (2014). *Kunnen we zonder economische groei?* Geraadpleegd via: [<https://economie.rabobank.com/publicaties/2014/november/kunnen-we-zonder-economische-groei/>] 23-4-2018
- Tijdens, K. (2002). Gender roles and labor use strategies: women's part-time work in the European Union, *Feminist Economics*, Vol. 8 No. 1, pp. 71-99.
- Van Drongelen., J. & van Rijs, A.D.M. (2008). *De ontslagpraktijk van de CWI. Monografieën Sociaal Recht* Deventer: Kluwer.
- Van Echtelt, P. E., Glebbeek A.C. & Lindenberg S. M. (2006). The new lumpiness of work: Explaining the mismatch between actual and preferred working hours. *Work, Employment and Society*, 20: 493–512.
- Van Echtelt, P. E. (2007). *Time-greedy employment relationships: four studies on the time claims of post-Fordist work* (dissertatie Universiteit van Groningen).
- Van Luijk, F. (2011). *Waarom werken wij? De betekenis van werken 1983-2008/2009*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Van Veldhoven, M. J., & Beijer, S. E. (2012). Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. *Journal of Social Issues*, 68 (4), 665-683.
- Van Voss., H. (1992). *Ontslagrecht in Nederland en Japan*. Deventer: Kluwer.
- Verschuren, P. & Doorewaard, H. (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma
- Vocht, A. D. (2012). *Basishandboek SPSS 20*. Utrecht: Bijleveld Press.
- Warr, P. (2007). *“Work, Happiness, and Unhappiness”*. Oxford: Taylor & Francis Inc
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press
- Wadhvani, S.B., Wall, M., 1991. *A direct test of the efficiency wage model using UK micro-data*. *Oxford Economic Papers* 43, 529–548.
- Wheatley, R. (2000). *Taking the strain: a survey of managers and workplace stress*. Londen: Institute of Management Research.
- Wichert, I. (2006). Job insecurity and work intensification: the effects on health and well-being. In Buchell, B., Lapido, D. & Wilkinson, F. (2006). *Job insecurity and work intensification*. Londen: Routledge Taylor & Francis group
- Winnubust, J. A. M. & Schabracq, M. K. (1996). Social support, stress and organization: toward optimal matching. In Scharabracq, M, Winnubust, J. A. M. & Cooper, C. L. (eds) *Handbook of Work and Health Psychology*. New York: Wiley.
- Winnubust, J. A. M., Buunk, B. P. & Marcelissen, F. H. G. (1988). Social support and stress: perspectives and processes. In Fisher, S. & Reason, J. (eds) *Handbook of Life Stress, Cognition and Health*. Chirister: John Wiley and Sons.

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). "High-performance" management practices, working hours and work–life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41 (2), 175–195.

WRR (2017). *Voor de zekerheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

Bijlagen

Bijlage 1 Operationalisatie

Dataset operationalisatie

Variabele	Enquêtevraag
Intensivering	<p>De volgende stelling gaat over de werkdruk die u ervaart. Kunt u aangeven welk antwoord het meest op uw situatie van toepassing is? Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen...</p> <ol style="list-style-type: none">1. Veel te hoog2. Te hoog3. Passend4. Te laag5. Veel te laag
Arbeidsduur	<p>Hoeveel uur werkt u contractueel (volgens uw aanstelling) in uw (grootste) baan? ... uur per week</p> <ul style="list-style-type: none">- < 24 uur- 24 tot 32 uur- 32 tot 40 uur- 40 uur of meer
Autonomie	<p>De volgende stelling heeft betrekking op de mate van zelfstandigheid in uw functie. In hoeverre bent u het eens of oneens met deze stellingen?</p> <p>- Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe</p> <ol style="list-style-type: none">1. Helemaal oneens2. Mee oneens3. Niet mee eens, niet mee oneens4. Mee eens5. Helemaal mee eens
Functie	<p>Geeft u leiding aan medewerkers?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nee2. Ja
Bevlogenheid	<p>De volgende stellingen hebben betrekking op bevlogenheid. In hoeverre bent u het eens of oneens met deze stellingen?</p> <ul style="list-style-type: none">- Ik ben trots op het werk dat ik doe- Mijn werk inspireert me- Ik ben trots op mijn vak- Ik ben enthousiast over mijn beroep <ol style="list-style-type: none">1. Helemaal oneens2. Mee oneens3. Niet mee eens, niet mee oneens

	<p>4. Mee eens</p> <p>5. Helemaal mee eens</p>
Betrokkenheid	<p>De volgende stellingen gaan over de relatie tussen u, uw werk en de organisatie waar u werkt. In hoeverre bent u het eens of oneens met deze stellingen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie - Deze organisatie betekent veel voor mij <p>1. Helemaal oneens</p> <p>2. Mee oneens</p> <p>3. Niet mee eens, niet mee oneens</p> <p>4. Mee eens</p> <p>5. Helemaal mee eens</p>
Organisatiegrootte	<p>Hoeveel mensen werken op uw vestiging? <i>Het gaat hierbij om het totaal aantal medewerkers, dus inclusief parttime medewerkers, uitzendkrachten, stagiaires en ondersteuners</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 0-25 werknemers - 26-50 werknemers - 51-100 werknemers - 101-500 werknemers - 501-1.000 werknemers - 1.001-5.000 werknemers - Meer dan 5.000 werknemers - Weet niet/geen antwoord
Kwaliteit van werk	<p>- In welke mate zou u deze organisatie als werkgever aanbevelen bij vrienden, familie of kennissen?</p> <p>Cijfer van 1 tot 10</p> <p>De volgende vraag gaat over uw werkbeleving. Beantwoord de vraag voor de situatie zoals die was in 2015. Kunt u per aspect aangeven in hoeverre u tevreden of ontevreden was?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De organisatie waar u werkt, alles bijeengenomen - De resultaatgerichtheid van de organisatie - De wijze waarop uw leidinggevende leiding geeft - De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie - De loopbaanontwikkelingen - De wijze waarop u beoordeeld wordt - De mate van invloed die u heeft binnen de organisatie - De aandacht van de organisatie voor uw persoonlijk welzijn <p>1. Zeer ontevreden</p> <p>2. Tamelijk ontevreden</p> <p>3. Niet ontevreden, niet tevreden</p> <p>4. Tamelijk tevreden</p>

	<p>5. Zeer tevreden</p> <p>6. Niet van toepassing</p>
--	---

Controle variabelen

Meerdere banen	<p>Had u in 2015 meerdere betaalde banen naast elkaar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nee, ik had één overheidswerkgever - Ja, ik werkte voor een overheidswerkgever en was (zelfstandig) ondernemer - Ja, ik had naast mijn overheidswerkgever één of meerdere banen in het bedrijfsleven - Ja, ik had meerdere overheidswerkgevers - Anders, namelijk...
Overheidssector	<p>In welke overheidssector werkt u (uw grootste baan)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rijk (i: inclusief ministerie van Justitie) - Gemeenten - Provincies - Rechterlijke macht (i: Het betreft hier de arbeidsvoorwaardelijke sector. U werkt in deze sector wanneer u betaald krijgt volgens de CAO van de rechterlijke macht. Indien dit niet het geval is, bent u waarschijnlijk werkzaam in de sector Rijk) - Waterschappen - Primair onderwijs (inclusief SBO, SO en VSO) - Voortgezet onderwijs (inclusief PRO) - Middelbaar beroepsonderwijs (inclusief volwasseneducatie) - Hoger beroepsonderwijs - Wetenschappelijk onderwijs (inclusief onderzoekinstellingen behorende tot een universiteit) - Onderzoekinstellingen (i: de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, de Koninklijke Bibliotheek, de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie, het Centrum voor Wiskunde en Informatica en het Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek) - Universitair Medische Centra - Defensie (zowel militair personeel als burgerpersoneel) - Politie
Soort dienstverband	<p>Wat voor soort dienstverband heeft u?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vast dienstverband - Tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband - Tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband - Dienstverband vanwege een bijzondere regeling (brugbaan,

	participatiebaan of vergelijkbare gesubsidieerde baan) - Anders, namelijk... [O]
Tevredenheid aantal uur	Bent u tevreden over het aantal uren dat u volgens uw contract werkt? - Nee - Ja
Aantal jaar functie	Sinds welk jaar bent u werkzaam in u huidige functie? - 0 t/m 4 jaar - 5 t/m 9 jaar - 10 t/m 19 jaar - 20 t/m 29 jaar - 30 jaar of meer
Aantal jaar werkgever	Sinds wanneer bent u bij uw werkgever in dienst? - 0 t/m 4 jaar - 5 t/m 9 jaar - 10 t/m 19 jaar - 20 t/m 29 jaar - 30 jaar of meer
Aantal jaar sector	Sinds welk jaar bent u in deze sector werkzaam? - 0 t/m 4 jaar - 5 t/m 9 jaar - 10 t/m 19 jaar - 20 t/m 29 jaar - 30 jaar of meer
Leeftijd	Wat is uw geboortjaar? ... Jaartal - Jonger dan 25 jaar - 25 jaar tot 34 jaar - 35 jaar tot 44 jaar - 45 jaar tot 54 jaar - 55 jaar en ouder
Geslacht	Wat is uw geslacht? 1. Man 2. Vrouw
Opleiding	Wat is uw hoogst voltooide opleiding? - Basisonderwijs, lagere school - Lager beroepsonderwijs (i: LBO, LTS, VBO, LTO, LHNO, LEAO of VMBO-Praktijk) - MAVO, VMBO-Theorie, IVO, MULO, en ten hoogste 3 jaar HAVO, HBS, VWO of VHMO - HAVO, VWO, Atheneum, Gymnasium, HBS, MMS (i: ook propedeuse HBO en WO)

	<ul style="list-style-type: none"> - Middelbaar beroepsonderwijs (i: MBO, MTS (voor 1968 UTS), Politie school, KMS, MDS, MBS, SPD-1, MHNO of INAS) - Hoger beroepsonderwijs: HBO-bachelor, HBO oude stijl (i: HTS (voor 1968 MTS) HDS, NLO, Politieacademie, MO A (2/3e graads), SPD-2/3, etc.) - Universitaire opleiding: WO-bachelor, Kandidaatsexamen - Hoger beroepsonderwijs: HBO-master (i: MO-B/1e graads, 2e fase Kunstopleiding, etc.) - Universitaire opleiding: WO-master, WO oude stijl, Officiersopleiding aan het KIM, de KMA of de Defensie Academie - Universitaire opleiding: gepromoveerd, post-doctorale beroepsopleiding - Anders, namelijk... [O]
--	---

Interview operationalisatie

Variabele	Vragen
	<p>Introductievragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zou u zich willen voorstellen? - Hoe lang bent u al werkzaam als rechter/basisschoolleraar? - Hoeveel dagen in de week werkt u? Hoeveel uur contractueel? - Hoe ziet uw gemiddelde werkdag eruit?
Intensivering	<ul style="list-style-type: none"> - Meestal hebben mensen van tevoren een planning voor de dag. Gebeurt het wel eens dat u moet afwijken van uw agenda? Bijvoorbeeld omdat er plotseling spoedtaken zijn? - Heeft u administratieve taken? - Moet u wel eens multitasken? - Moet je meer werk uitvoeren met minder mensen? - Heeft u te maken met deadlines? - Hoe ervaart u de werkdruk in het algemeen? - Kan u een verklaring geven waarom de werkdruk zo hoog is? - Is er sprake van prestatie eisen? Bijvoorbeeld zoveel zaken moet in een bepaalde maand worden afgehandeld? - Is er tijd voor korte onderbrekingen om bijvoorbeeld gezellig te praten met een collega? - Heeft u tijd om pauze te nemen om te lunchen? - Moet van nieuwe competenties/ kennis die je moet bijhouden om je werk goed te kunnen uitvoeren? Heeft u daar tijd voor? - Moet u verder bijscholen door bijvoorbeeld cursussen of conferenties? - Alles bijeengenomen, hoe ervaart u de werkdruk? Wat vindt u het meest zwaar van het werk? - Heb je nou het idee dat je altijd tijd tekort komt? <p>Specifiek basisschoolleraar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Is er verschil in de samenstelling klassen? Hoe ga je als leraar om met zo veel verschillende leerlingen? - En hoe heeft de klasse grootte zich ontwikkeld? - Wanneer kijkt u na? Heeft u daar tijd voor?

	<ul style="list-style-type: none"> - En hoe zit het met het voorbereiden van lessen? Wanneer doet u dat en heeft u daar altijd tijd voor? - Heeft u contact met ouders? Hoe ervaart u dat? - Hebben jullie een continuooster? - Wat zijn u ervaringen met het passend onderwijs? Merkt u dat daardoor het werk zwaarder wordt? <p>Specifiek rechter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vaak wordt er bij rechters en onderscheidt gemaakt tussen zaak gerelateerde taken en niet zaak gerelateerde taken. Voorbeelden van niet zaakgerelateerde taken zijn: bestudering van literatuur/jurisprudentie en diverse commissiewerkzaamheden & zaakgerelateerde taken bijvoorbeeld de onderbouwing schrijven van een uitspraak of het dossier lezen. Hoe is bij u de verhouding in het algemeen? - Is de snelheid waarin de zaken moeten worden afgehandeld toegenomen? - Is het aantal zaken toegenomen? - Hoe ervaart u de productienormen? Vindt u ze vervelend of heeft u geen moeite om ze te halen? Wat gebeurt er als je de zaken niet binnen die tijd kan afhandelen? - Hoe ervaart u de promissie vonnissen? Heeft u het gevoel dat daardoor het werk zwaarder wordt? - Merkt u gevolgen dat het OM zelf kleine zaken afhandeld? - Ik heb gehoord dat de rol van het slachtoffer toeneemt, ervaart u dat ook zo? Wat zijn de gevolgen hiervan voor uw werk? - Er is media aandacht geweest voor de werkdruk van kinderrechters en er zijn zelfs Kamervragen over gesteld. Denkt u dat het kan liggen aan het specifieke rechtsgebied? - Ervaart u druk van buiten? Of van de media? Is dit toegenomen? <p>- Waarom werkt u zo hard? In principe zou je toch kunnen zeggen: voor zoveel uur word ik betaald, meer ga ik niet doen?</p>
Opgelegde intensivering	<p>Extra vragen als er geen 'goed' antwoord wordt gegeven op de vorige vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moet het van uw baas? - Is het aantal werktaken in verhouding met het aantal uur dat ervoor staat? - Is er sprake van prestatie eisen? Of deadlines?
Wederzijds afgesproken	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe is de relatie met uw leidinggevende? - Kunt u informeel dingen afspreken? - Heeft u bepaalde voordelen gekregen van uw leidinggevende? - Wat vindt u van de organisatie? - Ervaart u de problemen van deze organisatie als uw eigen problemen? - Heeft u het gevoel dat u echt bij deze organisatie hoort? - Voelt u zich gehecht aan deze organisatie? - Betekent deze organisatie betekent veel voor u? - Zou het voor u op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij deze organisatie, ook al zou ik dat willen?

Enabled intensivering	<p>(Affective Commitment Scale (ACS))</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voelt u een verplichting tegenover uw collega's om hard te werken? - Kijkt u wel eens per ongelijk op uw werkmail thuis? - Wat vindt u van hard werken?
Extensivering	<ul style="list-style-type: none"> - Kan het werk worden gedaan binnen de tijd die ervoor staat? - Blijft er werk over dat in de eigen tijd moet worden gedaan? - Heeft u deze week nog gewerkt in de avonduren? - Heeft u het afgelopen weekend nog gewerkt? - Gaat u vanavond nog tijd aan werk te besteden?
Arbeidsduur	<ul style="list-style-type: none"> - U heeft verteld in het begin dat u Uur werkt, waarom heeft u daarvoor gekozen? - Denkt u dat de werkdruk zal afnemen wanneer u voltijd of deeltijd gaat werken?
Kwaliteit van werk	<ul style="list-style-type: none"> - Heeft u plezier in uw werk? - Hoe tevreden bent u met ut werk op een schaal van 1 tot 10? - Heeft u het gevoel dat u al uw capaciteiten kan benutten? - Is het werk uitdagend genoeg voor u? - Vindt u dat het niveau van het werk goed aansluit op uw opleidingsniveau? - Ervaart u erkenning voor uw werk? - Hoe zit het met de (inkomens)zekerheid? - Heeft u een vast contract? Zo nee, ervaart u daardoor onzekerheid? - Is de omgeving in u werk veilig? Voldoet uw werkomgeving aan de wettelijke eisen? - Voldoen de spullen waar u mee werkt aan de wettelijke eisen? - Kunt u zelf bepalen wanneer u werkt? - Kunt u zelf bepalen waar u werkt? - Kunt u zelf bepalen aan wat u werkt? - Ervaart u een goede werk privé balans? Kunt u andere taken combineren met het werk?
Emotioneel werk	<ul style="list-style-type: none"> - Zit u thuis wel eens te piekeren over het werk? - Wordt er verwacht van de organisatie dat er bepaalde emoties moeten worden uitgedragen? - Zijn de ervaren emoties verenigbaar met de gevraagde emoties van de organisatie?

Bijlage 2 Codeerschema

Variabele	Intensivering
Definitie	Werknemers moeten systematisch meer mentale en fysieke inspanningen verrichten tijdens het betaalde werk dan een X-aantal jaren geleden.
Uitingsvormen	<ul style="list-style-type: none"> - Intensivering - Extensivering
Item	<p>100 Intensivering</p> <p>101 Opgelegde intensivering</p> <p>102 Wederzijds afgesproken intensivering</p> <p>103 Enabled intensivering</p> <p>110 Werkdruk</p> <p>111 Prestatie-eisen</p> <p>112 Deadlines</p> <p>113 Complexiteit</p> <p>114 Administratie</p> <p>115 Hectiek</p> <p>116 Efficiency/producteren</p> <p>117 Verdeling van het werk</p> <p>120 Aantal taken in een baan</p> <p>121 Multitasken</p> <p>122 Spoedtaken</p> <p>123 Verzwaring van het werk</p> <p>130 De snelheid waarmee de taken moeten worden uitgevoerd</p> <p>131 Geen tijd voor onderbreking</p> <p>140 Bijscholing</p> <p>150 Extensivering</p> <p>151 Buiten contracturen werken</p> <p>160 Werk laten schieten</p> <p>Specifiek voor het beroep</p> <p>170 Rechters</p> <p>171 Zittingsduur</p> <p>172 Intensivering rechtsgebied</p> <p>180 Basisschoolleraars</p> <p>181 Klassengrootte</p> <p>182 Administratie</p> <p>183 Contact met ouders</p> <p>184 Passend onderwijs</p>

Variabele	Deeltijdwerken
Definitie	Persoon die betaalde arbeid verricht minder dan 35 uur per week
Uitingsvormen	Arbeidscontract van minder dan 35 uur per week
Item	400 arbeidsduur

Variabele	Voltijdwerken
Definitie	Persoon die betaalde arbeid verricht meer dan 35 uur per week
Uitingsvormen	Arbeidscontract van meer dan 35 uur per week
Item	400 arbeidsduur

Variabele	Kwaliteit van werk
Definitie	Ervaren werktevredenheid van werknemers over hun werk.
Uitingsvormen	<ul style="list-style-type: none"> - Gevoel van competentie - Controle en autonomie - Beloning - Werkdruk - Veiligheid/zekerheid - Werk-privé balans
Item	200 Gevoel van competentie 201 Capaciteiten kunnen benutten 202 Ontplooiing 203 Match opleidingsniveau en baan 204 Vertrouwen in het eigen kunnen 205 Beheersing van het werk 210 Controle en autonomie 211 Begrenzing van werk 212 Werknemer mag zelf bepalen welke taak hij gaat uitvoeren 213 Werknemer mag zelf bepalen hoe hij de taak hij gaat uitvoeren 220 Beloning 221 Tevredenheid over de hoogte van het loon 230 Werkdruk 231 Prestatie eisen 232 Deadlines 240 Veiligheid/zekerheid

	241 Vast contract 242 De mate van ervaren onzekerheid 243 Fysieke omgeving voldoet aan wettelijke eisen 244 Middelen voldoen aan wettelijke eisen 250 Werk-privé balans 251 Combineren van arbeid en zorgtaken
--	---

Operationalisatie concept variabelen die mogelijk van invloed zijn op de relatie tussen deeltijdwerken en intensivering

Variabele	Emotioneel werk
Definitie	Binnen het werk is er veel interactie met klanten en de organisatie verwacht dat je bepaalde emoties moet uitdragen en/of de individuele/ervaren emoties zijn onverenigbaar zijn met de emoties die de organisatie vraagt
Uitingsvormen	<ul style="list-style-type: none"> - Werk-gefocusd emotioneel werk - Werknemer-gefocusd emotioneel werk
Item	300 Werk-gefocusd emotioneel werk 301 Is er veel interactie met mensen 302 Wordt er verwacht van de organisatie dat er bepaalde emoties moeten worden uitgedragen? 310 Werknemer-gefocusd emotioneel werk 311 Zijn de ervaren emoties verenigbaar met de gevraagde emoties van de organisatie. 320 Wordt het werk in emotionele zin naar huis mee genomen?

Bijlage 3 Kwantitatieve analyse

Zodra de dataset is ontvangen, is de dataset opgeschoond. Op basis van de operationalisatie zijn de vragen geselecteerd die nodig zijn voor de multiple regressieanalyses. Vanuit de oorspronkelijke operationalisatie van de POMO-vragenlijst zijn de volgende indicatoren opgesteld:

Intensivering	In welke mate ervaart u werkdruk als een probleem?
Autonomie	Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe
Functie	Geeft u leiding aan medewerkers?
Bevlogenheid	<ul style="list-style-type: none"> - Ik ben trots op het werk dat ik doe - Mijn werk inspireert me - Ik ben trots op mijn vak - Ik ben enthousiast over mijn beroep - Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben - Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan - Als ik aan het werk ben, voel ik mij vol energie
Betrokkenheid	<ul style="list-style-type: none"> - Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen - Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie - Deze organisatie betekent veel voor mij - Ik voel me thuis in deze organisatie - Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie
Organisatiegrootte	Hoeveel mensen werken op uw vestiging?
Kwaliteit van werk	<ul style="list-style-type: none"> - In welke mate zou u deze organisatie als werkgever aanbevelen bij vrienden, familie of kennissen? - Uw baan, alles bijeengenomen - De organisatie waar u werkt, alles bijeengenomen - De inhoud van het werk - De samenwerking met collega's - De mate van zelfstandigheid - De resultaatgerichtheid van de organisatie - De wijze waarop uw leidinggevende leiding geeft - De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie - De loopbaanontwikkelingen - De beloning - De wijze waarop u beoordeeld wordt - De mate van invloed die u heeft binnen de organisatie - De aandacht van de organisatie voor uw persoonlijk welzijn

Controlevariabelen

Meerdere banen	Had u in 2015 meerdere betaalde banen naast elkaar?
Overheidssector	In welke overheidssector werkt u?
Soort dienstverband	Wat voor soort dienstverband heeft u?
Tevredenheid aantal uur	Bent u tevreden over het aantal uren dat u volgens uw contract werkt?
Aantal jaar functie	Sinds welk jaar bent u werkzaam in u huidige functie?
Aantal jaar werkgever	Sinds wanneer bent u bij uw werkgever in dienst?
Aantal jaar sector	Sinds welk jaar bent u in deze sector werkzaam?
Leeftijd	Wat is uw geboortjaar?
Geslacht	Wat is uw geslacht?
Opleiding	Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

Voordat aan de acht voorwaarden kan worden voldaan voor een multiple-regressie analyse, moeten een factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse worden uitgevoerd. Deze toetsen testen of er wordt gemeten wat er moet worden gemeten. Het is uitermate belangrijk dat deze twee analyses worden uitgevoerd, omdat er gebruik is gemaakt van een bestaande dataset: de enquête is niet gemaakt vanuit de operationalisatie door de onderzoeker zelf. Hierdoor is het des te meer van belang is om te controleren dat je meet wat je wilt meten. Op basis van de resultaten van de analyses, is een aantal variabelen verwijderd:

Vraag	Toets	Reden
Kwaliteit van werk		
Hoe tevreden bent u over met uw baan alles bij elkaar genomen	Factoranalyse	Kwam overeen met andere component wat autonomie meet.
Hoe tevreden bent u over de inhoud van het werk	Factoranalyse	Kwam overeen met andere componenten.
De mate van zelfstandigheid	Factoranalyse	Kwam overeen met een andere component namelijk autonomie.
Hoe tevreden bent u over de beloning	Betrouwbaarheidsanalyse	Moest worden verwijderd voor een hogere Cornbach's alpha. Beloning meet in mindere mate werktevredenheid.

Hoe tevreden bent u over samenwerking	Betrouwbaarheidsanalyse	Moest worden verwijderd voor een hogere Cornbach's alpha.
Betrokkenheid		
Ik voel me thuis bij de organisatie	Factoranalyse	Kwam overeen met een ander component.
Ik voel mij als deel van de familie	Factoranalyse	Kwam overeen met een ander component.
Ik ervaar problemen van de organisatie als mijn eigen problemen	Betrouwbaarheidsanalyse	Moest worden verwijderd voor een hogere Cornbach's alpha
Bevlogenheid		
Als ik s'ochtends wakker wordt, heb ik zin om naar werk te gaan	Factor analyse	Kwam overeen met een ander component.
Als ik aan het werk ben, voel ik mij vol energie	Factoranalyse	Kwam overeen met een ander component.
Ik voel me gelukkig als ik intensief werk	Betrouwbaarheidsanalyse	Moest worden verwijderd voor een hogere Cornbach's alpha.

Hieronder wordt dieper op de factor analyse en betrouwbaarheidsanalyse ingegaan:

Factor analyse

Er is allereerst een factoranalyse uitgevoerd. Er worden drie verschillende dimensies getoetst bij een factoranalyse. Allereerst wordt er met de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de mate van covariantie in de schaal van items gecontroleerd. Ten tweede bepaalt de Bartlett Test of Sphericity of er voldoende variantie bestaat in de data voor een Factoranalyse. Tenslotte wordt er bij de Pattern Matrix mix gecontroleerd hoeveel en welke dimensies er zitten in een reeks gemeten indicatoren. Een aantal variabelen, zoals de kwaliteit van werk, bestaat uit verschillende indicatoren. Bij de Pattern Matrix moeten alle indicatoren die de kwaliteit van werk meten bij elkaar worden geclusterd. Wanneer dit niet gebeurt, is er geen coherentie in de indicatoren en klopt de operationalisatie niet.

De factoranalyse is uitgevoerd met een varimax rotatie, met een waarde van 0,32. Als er een missing value is, is deze alleen niet meegeteld bij de desbetreffende vraag en wordt niet de gehele respondent verwijderd. De Kaiser-Meyer-Olkin maatstaaf is .849 wat ruim boven de vastgestelde norm van .6 is. Verder is de Barlett's test of sphericity significant ($X^2(630) = 46820.402, p < .001$). Bij de Pattern Matrix is een aantal vragen uit de dataset gehaald (zie in de tabel hierboven), omdat zij meerdere componenten meten. Nadat de vragen zijn verwijderd, is opnieuw de factor analyse uitgevoerd. Toen verliepen alle indicatoren bij de Pattern Matrix via een diagonale lijn en waren alle indicatoren die één variabele meten bij elkaar geclusterd (zie hieronder).

Rotated Factor Matrix ^a						
	Factor					
	1	2	3	4	5	6
De aandacht van de	,767					
De organisatie waar u werkt.	,762					
De wijze waarop u beoordeeld	,739					
De wijze waarop uw direct	,714					
In welke mate zou u deze	,700					
De informatievoorzieningen en	,684					
De mate van invloed die u	,665					
De resultaatgerichtheid van de	,661					
De	,619					
De samenwerking met	,430					
De beloning	,419					
Ik ben trots op mijn vak		,873				
Ik ben enthousiast over mijn		,840				
Ik ben trots op het werk dat ik		,812				
Mijn werk inspireert me		,791				
Ik voel me gelukkig als ik		,592				
Aantal jaar werkzaam in sector			,913			
Aantal jaar werkzaam bij			,897			
Wat is uw leeftijd?			,622			
Aantal jaar werkzaam in			,589			
Wat is uw hoogst voltooide						
Ik voel me emotioneel gehecht				,898		
Deze organisatie betekent veel				,740		
Ik ervaar problemen van deze				,560		
Hoeveel mensen werken op					,492	
Ik kan zelf beslissen hoe ik					,371	
Hoeveel uur werkt u						
Ik vind mijn werkdruk						

Uitkomsten Pattern Matrix

Dimensie 1 zijn de indicatoren voor de kwaliteit van het werk. Dimensie 2 is de bevoegenheid. Dimensie 3 heeft te maken met het aantal jaren werkzaam in de functie/sector/werkgever, hieronder wordt ook leeftijd geschaard, wat logisch is: een jong persoon kan nog niet lang werkzaam zijn. De vierde dimensie is organisatiebetrokkenheid. De laatste dimensie is autonomie. Hierbij wordt ook organisatiegrootte geschaard. Dit betekent dat de organisatiegrootte samenhangt met de hoeveelheid autonomie een werknemer krijgt. Concluderend, er is voldaan aan de factor analyse.

Betrouwbaarheidsanalyse

Hierna is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd bij de variabelen die bestaan uit meerdere indicatoren. De betrouwbaarheidsanalyse kijkt hoe sterk een variabele wordt gemeten en of er nog indicatoren moeten worden verwijderd, zodat de meeting nog sterker wordt. De sterkte van de meting wordt uitgedrukt in de Cornbach's alpha. Hoe hoger de Cornbach's alpha, hoe betrouwbaarder de meeting. Bij sociaalwetenschappelijk onderzoek moet de Cornbach's alpha minimaal een 0,7 zijn (Vocht, 2012). Bij deze analyse is ook een aantal vragen verwijderd, om de Cornbach's alpha te verhogen (zie de tabel op blz. 106).

Uiteindelijk kwamen de volgende betrouwbaarheidsintervallen uit de analyse:

Variabele	Cornbach's alpha
Kwaliteit van werk	0,872
Bevoegenheid	0,914

Betrokkenheid	0,863
---------------	-------

Omdat de Cornbach's alpha bij alle variabelen hoog genoeg zijn, konden de vragen bij elkaar worden gevoegd. Voordat dit kon worden gedaan, moesten sommige vragen worden opnieuw gecodeerd worden omdat de schalen niet gelijk waren. Een voorbeeld hiervan is dat in de enquête mensen konden aangeven in welke mate zij de organisatie zouden aanbevelen bij vrienden, familie of kennissen. Dit was door middel van een tienpuntschaal gemeten, terwijl alle andere kwaliteit van werk vragen met een 5 puntschaal waren gemeten. Deze vraag is dus opnieuw gecodeerd naar een vijfpuntschaal en samengevoegd met dan andere kwaliteit van werk vragen. Bevlogenheid en betrokkenheid zijn ook samengevoegd tot één variabelen.

Uiteindelijk zijn de volgende variabelen overgebleven, waarmee de regressieanalyses worden uitgevoerd:

Intensivering	In welke mate ervaart u werkdruk als een probleem?
Autonomie	Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe
Functie	Geeft u leiding aan medewerkers?
Bevlogenheid	<ul style="list-style-type: none"> - Ik ben trots op het werk dat ik doe - Mijn werk inspireert me - Ik ben trots op mijn vak - Ik ben enthousiast over mijn beroep
Betrokkenheid	<ul style="list-style-type: none"> - Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie - Deze organisatie betekent veel voor mij
Organisatiegrootte	Hoeveel mensen werken op uw vestiging?
Kwaliteit van werk	<ul style="list-style-type: none"> - In welke mate zou u deze organisatie als werkgever aanbevelen bij vrienden, familie of kennissen? - De organisatie waar u werkt, alles bijeengenomen - De resultaatgerichtheid van de organisatie - De wijze waarop uw leidinggevende leiding geeft - De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie - De loopbaanontwikkelingen - De wijze waarop u beoordeeld wordt - De mate van invloed die u heeft binnen de organisatie - De aandacht van de organisatie voor uw persoonlijk welzijn

De controlevariabelen zijn hetzelfde gebleven.

Voorwaarden voor multiple-regressie analyse

Na de factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse, moet er voldaan worden aan een achttal voorwaarden voordat er een multiple regressieanalyse uitgevoerd kan worden. Ten eerste moet de

afhankelijke variabele door middel van een continue schaal, interval of ratio, zijn gemeten.

Intensivering is gemeten op een continue schaal, dus hier is aan voldaan.

Ten tweede moet de onafhankelijke variabele ook doormiddel van een continue schaal, interval of ratio, zijn gemeten. Hieraan voldoen alle variabelen.

Ten derde moet er worden getest of de waarnemingen onafhankelijk zijn door een Durbin-Watson test uit te voeren. De uitkomst moet tussen de 1,5 & 2,5 uitkomen. Hoe dichter de uitkomst bij de twee, hoe beter. Eerst is de Durbin-Watson test alleen met de items uit het conceptueel model uitgevoerd, met als uitkomst 1,53. Hierna is de Durbin-Watson toets uitgevoerd met alle controle variabelen erbij, met als uitkomst 1,81. Beide uitkomsten bevinden zich tussen de 1,5 & 2,5 waardoor de metingen onafhankelijk zijn.

Ten vierde moet er een lineaire relatie zijn tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabele. Dit kan worden getest via een scatterplot. In een scatterplot kan ook worden gekeken of aan de vijfde voorwaarde is voldaan, namelijk: de homoscedasticiteit van de data. Oftewel de data moet evenwichtig rond de nullijn liggen. Bij een scatterplot waren de punten niet verdeeld langs een lijn. Dit komt omdat bijna alle indicatoren zijn gemeten op een vijfpuntschaal, waardoor er te weinig opties zijn voor een scatterplot. Na dit probleem te hebben besproken met een universitair docent, concludeerde zij dat er toch wordt voldaan aan de vierde en vijfde voorwaarden.

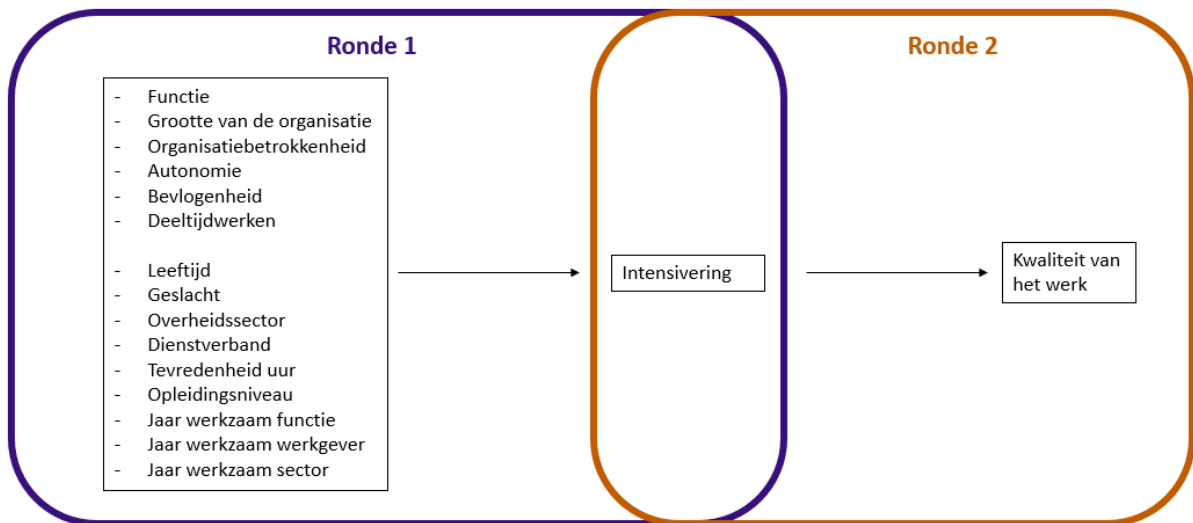
Ten zesde mag er geen sprak zijn van multicollineariteit, dus moeten er correlaties worden uitgevoerd. Er is één correlatie gevonden, namelijk tussen de items: het aantal jaar werkzaam bij een werkgever en het aantal jaar werkzaam bij een sector. Dit is niet verrassend, gezien de items: in de publieke sector het is logisch dat iemand ongeveer even lang werkzaam is bij een sector en bij dezelfde werkgever. Deze vragen zijn dan ook niet verwijderd, omdat deze correlatie geen probleem vormt.

Ten zevende mogen er geen significante outliers zijn. Er waren in totaal vijftien outliers, en die zijn verwijderd. Aangezien het aantal respondenten hoog is, is het geen enkel probleem om deze outliers te verwijderen.

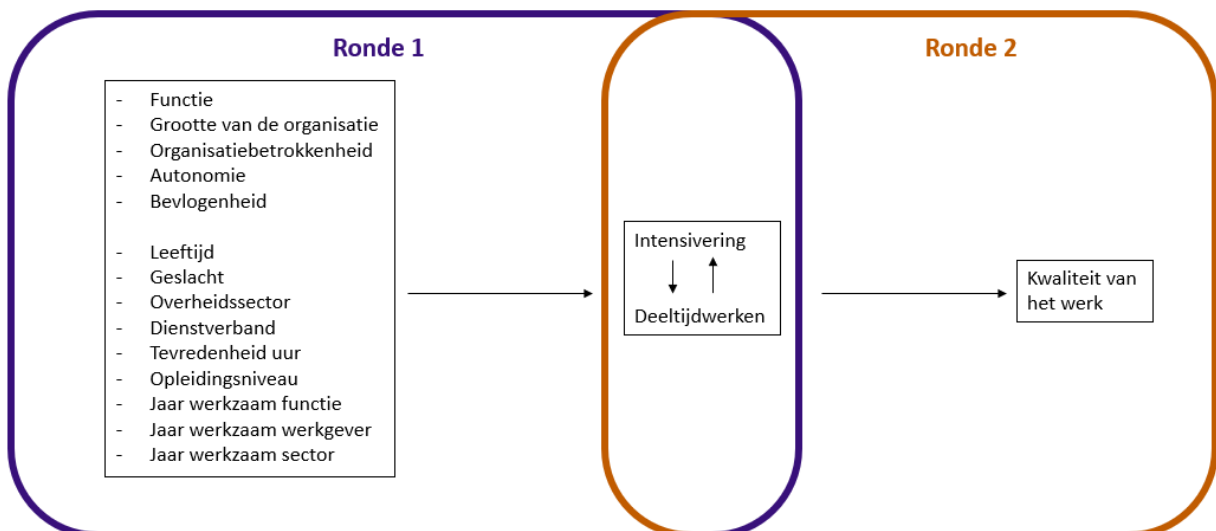
Tenslotte moet er een normaalverdeling zijn van de residuen, wat getoetst kan worden via een normal p-plot. Alle items waren normaal verdeeld, waardoor de multiple regressieanalyse kan worden uitgevoerd.

Multiple regressieanalyses

Oorspronkelijk zijn er twee verschillende versies van multiple regressieanalyses uitgevoerd in twee rondes:



Versie 1



Versie 2

In het conceptueel model is te lezen dat er een wederkerige relatie wordt verondersteld tussen intensivering en deeltijdwerken: mensen die deeltijd werken ervaren meer intensivering en mensen gaan deeltijd werken om de intensivering op te vangen. In SPSS is het lastig om een wederkerige variabele met een regressieanalyse te toetsen. Hierdoor is in eerste instantie besloten om intensivering als afhankelijke variabele te nemen en deeltijdwerk als onafhankelijke variabele. Na een uitgebreid gesprek met een universitair docent bleek door middel van een formule het toch mogelijk de wederkerigheid te toetsen door de intensivering als afhankelijke variabele te gebruiken. De formule is: X/Y . Aantal uur werkzaam is X , en de ervaren werkdruk is Y . Voordat zij konden worden samengevoegd, moest eerst arbeidsduur van een vierpuntschaal worden omgezet naar een

vijfpuntschaal. Hiervoor is de formule $1.3333 * x - 0.3333$ gebruikt (IBM-support, 2018). Met beide afhankelijke variabelen zijn de multiple regressieanalyses uitgevoerd. Uiteindelijk is ervoor gekozen om alleen de resultaten te presenteren van de multiple regressieanalyse waarin als afhankelijke variabele de intensivering is genomen en niet de samengestelde variabelen. De reden hiervoor: er is niet duidelijk te zien welk effect het aantal uren werken heeft. Verder waren precies dezelfde variabelen significant bij beide analyses, waardoor de samengestelde variabele als afhankelijke variabele niet veel toevoegt. Concluderend: in hoofdstuk vier worden de resultaten van de regressieanalyses gepresenteerd met intensivering als afhankelijke variabele en arbeidsduur als één van de onafhankelijke variabelen (versie 1).

ANOVA toets

Gaandeweg, bij het afnemen van de interviews, bleek dat de uitkomsten uit de multiple-regressie analyse niet overeenkomen met de bevindingen in de interviews. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat basisschoolleraars en rechters zich in een andere situatie bevinden, dan de andere beroepen in de publieke sector, als het gaat om de mate van intensivering. Om dit te toetsen is een ANOVA-toets uitgevoerd tussen de verschillende sectoren en de mate van intensivering. De Levene's toets kijkt of er tussen de groepen een significant verschil is in de mate van ervaren intensivering. De uitkomst van deze toets was zeer significant: $P=.0005$, dus de variantie tussen de sectoren is zeer groot. Uit de ANOVA-toets blijkt dat tussen de sectoren een significant verschil is tussen de mate van intensivering, $F(12, 15802) = 20,642$, $p < .0005$. Hierna is gekeken - door middel van de Games Howell toets - welke sectoren significant verschillen. De rechtelijke macht verschilde zeer significant met elke sector ($p < .0005$), behalve met het primair onderwijs. Het primair onderwijs verschilde zeer significant met elke sector ($p < .0005$) behalve met de rechtelijk macht en het hoger beroepsonderwijs ($p=.08$). Het hoger beroepsonderwijs verschilde wel met een aantal sectoren, waaronder het Rijk, provincies, rechtelijke macht, waterschappen en de politie, maar veel minder dan de rechtelijke macht en het primair onderwijs. Hier is verder naar gekeken door middel van de Turkey's B-toets. Deze toets verdeelt de verschillende sectoren in groepen waarin de mate van intensivering ongeveer gelijk is. Hieronder zijn de resultaten te zien. Er zijn drie groepen ontstaan, waarbij de rechtelijke macht en het primair onderwijs bij elkaar in de hoogst ervaren intensivering samen zijn gebracht.

Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen...

	In welke overheidssector werkt u (uw grootste baan)?	N	Subset for alpha = 0.05		
			1	2	3
Tukey B ^{a,b}	Rijk	3504	3,34		
	Politie	790	3,35		
	Provincies	1081	3,36		
	Waterschappen	994	3,36		
	Onderzoeksinstellingen	295	3,41	3,41	
	Gemeenten	3539	3,43	3,43	
	Voortgezet onderwijs (inclusief PRO)	871	3,44	3,44	

Wetenschappelijk onderwijs (inclusief onderzoeksinstituten behorende tot een universiteit)	1105	3,48	
Middelbaar beroepsonderwijs (inclusief volwasseneducatie)	998	3,48	
Universitair Medische Centra	1038	3,50	
Hoger beroepsonderwijs	499	3,52	
Primair onderwijs (inclusief SBO, SO en VSO)	779		3,64
Rechterlijke macht	322		3,73

Concluderend komt uit de ANOVA-toets, dat de rechterlijke macht en het primair onderwijs significant verschillen met de andere sectoren, als het gaat om de mate van ervaren intensivering. Om deze reden zijn er nog apart dezelfde analyses uitgevoerd met de respondenten van het primair onderwijs én apart met de respondenten van de rechterlijke macht