

Erasmus Universiteit Rotterdam

Economie & Bedrijfseconomie

Management Accounting and Control

Bachelor scriptie

**COVID-19 en thuiswerkende docenten: een
motivatieprobleem?**

Naam student: Zita Maquelin

Studentnummer: 478797

Begeleider: Drs. T. P. M. Welten

Tweede beoordelaar: -

Datum definitieve versie: 28-07-2020

Het geschrevene in deze scriptie is opvatting van de auteur en niet noodzakelijk die van de begeleider, tweede beoordelaar, Erasmus School of Economics of Erasmus Universiteit Rotterdam.



Abstract

Deze scriptie onderzoekt de factoren die de motivatie om te werken van hbo-docenten kunnen verhogen. Door het Covid-19 virus moeten alle hbo-docenten sinds maart 2020 thuiswerken. Hierdoor verliezen de docenten de fysieke verbondenheid met de instelling, wat ten koste kan gaan van de motivatie om te werken. Dit verlies zal vervolgens door andere factoren gecompenseerd moeten worden. De onderzoeksvraag in deze thesis luidt: *“Welke factoren kunnen het verlies van motivatie om te werken bij hbo-docenten door het gebrek aan fysieke verbondenheid met de instelling door thuiswerken compenseren?”*. Om deze vraag te beantwoorden, is er door middel van literatuur een conceptueel model van motivatiefactoren opgesteld. Informatie over deze factoren is door middel van een enquête onder hbo-docenten verkregen. Aan de hand van regressieanalyses is onderzocht of deze factoren de motivatie om te werken in de thuiswerksituatie kunnen verhogen. Uit het onderzoek blijkt dat competent zijn en autonomie ervaren de twee factoren zijn die de motivatie om te werken in de thuiswerksituatie positief kunnen beïnvloeden.

Sleutelwoorden: motivatie, motivatie om te werken, hbo-docenten, thuiswerken, covid-19 virus, competent zijn, autonomie, informele face-to-face communicatie, privé-werk roltransities, werk-privé roltransities.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Theorie	8
2.1 Thuiswerken	9
2.2 Motivatie	9
2.3 Competent zijn	10
2.4 Autonomie.....	10
2.5 Privé-werk roltransities	11
2.6 Informele face-to-face communicatie.....	12
2.7 Conceptueel model en hypotheses.....	13
3. Methodologie	16
3.1 Data	16
3.2 Methode.....	17
4. Resultaten	20
4.1 Beschrijvende statistieken van de controlevariabelen	20
4.2 Verschil in motivatie om te werken	21
4.3 Regressieanalyses van de hypotheses.....	22
4.4 Samenvatting regressieanalyse	29
5. Conclusie	30
6. Discussie	32
7. Literatuur	34
8. Appendix	37
8.1 Enquête	37

1. Inleiding

In December 2019 begon de uitbraak van het Covid-19 virus in Wuhan, een stad in China. Dit Coronavirus is nu verspreid over landen in heel de wereld, waaronder in Europa. Om de verspreiding van dit virus te beperken, hebben de nationale overheden verschillende maatregelen moeten treffen. Een van deze maatregelen die getroffen werd door de Nederlandse overheid, is dat werknemers zo veel mogelijk vanuit huis moeten werken (Rijksoverheid, 2020).

Werken vanuit huis kan problemen met zich mee brengen voor organisaties, onder andere omdat het moeilijker wordt om het gedrag van de werknemers te controleren. Daarnaast is vanuit huis werken een andere werkomgeving dan dat de werkgevers gewend zijn, waardoor het werkgedrag kan veranderen. Volgens onderzoeker en docent Hylco Nijp is deze Coronacrisis een goed experiment om thuiswerken te onderzoeken (De Gelderlander, 2020). Volgens hem doen thuiswerkers vaak dingen tussen het werk door, zoals even snel boodschappen doen, de was ophangen, kinderen extra aandacht geven et cetera. Ondanks dat collega's en managers door het thuiswerken niet kunnen zien wat een werknemer daadwerkelijk aan het doen is, is de kans aanwezig dat de werknemer uiteindelijk meer gaan produceren. Dit zou gebeuren omdat thuiswerkers bang zijn dat hun manager denkt dat er thuis niet hard genoeg wordt gewerkt, nu de managers niet kunnen controleren. Hierbij ontstaat dan het risico dat de grenzen van werk en privé vervagen, waardoor je in totaal langer bezig bent met je werk dan in een "normale" situatie op je oorspronkelijke werkplek.

Baker, Avery & Crawford (2007) onderzochten bij 20 verschillende Australische organisaties welke factoren van invloed zijn op thuiswerken, om zo een beter beeld te krijgen hoe werkgevers hun thuiswerkende medewerkers het beste kunnen ondersteunen. Zij onderzochten hoe organisatorische-, werk-gerelateerde-, individuele- en huishoudelijke-factoren de tevredenheid en waargenomen productiviteit beïnvloeden. De resultaten van dit onderzoek lieten zien dat organisatorische en werk-gerelateerde factoren meer invloed hebben op tevredenheid en waargenomen productiviteit van thuiswerkers dan individuele en huishoudelijke-factoren. Een grote variabiliteit in de laatste twee factoren – individuele en huishoudelijke-factoren – suggereert dat werknemers individuele, op maat gemaakte ondersteuning nodig hebben.

De doelgroep in dit genoemde onderzoek waren werknemers die al gewend waren om thuis te werken, omdat zij voorafgaand aan het onderzoek zelf al konden bepalen om thuis te werken. Echter, door het Coronavirus moeten werknemers nu thuiswerken die dit normaliter niet doen, waardoor zij niet gewend zijn aan deze nieuwe werkomgeving. Deze thesis focust op docenten van hoger beroepsonderwijs, aangezien deze werknemers over het algemeen niet gewend zijn om les te geven en te vergaderen vanuit huis. In 2019 had namelijk slechts een kleine 14% van de docenten van hoger beroepsonderwijs en hoogleraren ervaring met structureel thuiswerken (CBS, 2020). Dit percentage ligt nog lager als er alleen gefilterd wordt op docenten van hoger beroepsonderwijs. Deze beroepsgroep zal naar verwachting een grote verandering in werkomgeving ondervinden.

Een verklaring voor dit lage percentage is het vereiste directe contact met studenten. Binnen het hoger beroepsonderwijs is er veel sprake van klassikaal lesgeven, waarbij de interactie door middel van live contact met studenten van belang is om goed te kunnen zien wat er gebeurt en hoe studenten reageren (Berkhout, 2020). Het lastige van thuiswerken voor docenten is dan ook dat het live contact ontbreekt. Volgens Irene van der Spoel, docent en spin in het web van online onderwijs, is dit contact in zekere zin nodig voor het begeleiden van studenten (2020). Volgens haar maken docenten tijdens het thuiswerken online wel contact met studenten, maar dat is toch anders dan normaal. Docenten zien niet hoe studenten erbij zitten, ze kunnen de sfeer in de "klas" niet proeven. In een klaslokaal merk je het onmiddellijk als je als docent iets niet goed uitlegt: je ziet het aan de gezichten, aan de onrust in de klas. Online zie je dit niet. Dat terwijl de onderwijsvisie van het hoger beroepsonderwijs juist enorm gefocust is op het ondersteunen en begeleiden van studenten (Duisterwinkel, Gorissen & Schuwer, 2014).

Een tweede probleem dat opkomt tijdens het thuiswerken is het vergaderen met collega's. Ook hier mist het fysieke contact, wat de interactie tussen collega's belemmert en wat de verbondenheid en betrokkenheid verlaagt (De Vries, 2019). Hierdoor verloopt een vergadering veel minder soepel en kost dit meer tijd en moeite.

Dit zijn twee invloeden waar docenten mee te maken krijgen tijdens het thuiswerken. Die kunnen de motivatie van docenten om te werken verstoren, doordat zij het gevoel van verbondenheid verliezen (Deci & Ryan, 2000). Dit kan vervolgens weer van invloed zijn op studenten: een verlaagde motivatie van docenten wordt bewust of onbewust waargenomen

en overgenomen door studenten (Onderwijs van morgen, 2018). Het is daarom enorm van belang om ervoor te zorgen dat de motivatie van docenten op zoveel mogelijk vlakken wordt behouden (en eventueel verhoogd), om zo het verlies van motivatie door gebrek aan fysieke verbondenheid te compenseren.

Het doel van deze thesis is uitvinden wat de precieze implicaties van het thuiswerken zijn voor de docenten en daarmee de organisatie waar zij voor werken. Hierbij wordt gekeken naar de verschillende factoren die hun motivatie beïnvloeden. Motivatie is een belangrijk aspect van productiviteit (Van Ark & De Jong, 2005). De vergaarde informatie uit het onderzoek kan gebruikt worden om adviezen te geven aan managers en de HRM-afdeling hoe zij hun werknemers het beste kunnen ondersteunen tijdens het thuiswerken. Volgens Van Ark & De Jong kunnen managers zo bijdragen aan de motivatie van hun werknemers en daarmee dus ook aan de productiviteit. Dit is van maatschappelijk belang, onder andere om zo de kwaliteit van onderwijs zo hoog mogelijk te houden tijdens deze Corona-crisis. Daarnaast is dit onderzoek maatschappelijk relevant, nu er in de laatste jaren al een toename is in het gebruik van een online leer- en werkomgeving in het onderwijs (Larreameudy-Joerns & Leinhardt, 2006). Indien deze thesis de vereisten voor een hoge motivatie van docenten tijdens thuiswerken duidelijk kan maken, dan draagt dit ook bij aan verbetering van de digitale ontwikkeling binnen het onderwijs.

De onderzoeksvraag in deze thesis is:

“Welke factoren kunnen het verlies van motivatie om te werken bij hbo-docenten door het gebrek aan fysieke verbondenheid met de instelling door thuiswerken compenseren?”

Het beantwoorden van deze vraag bestaat uit twee delen: het eerste deel bestaat uit het onderzoeken van de literatuur welke factoren de motivatie in het thuiswerken beïnvloeden en het tweede deel bestaat uit het onderzoeken hoe deze theorie op docenten van het hoger beroepsonderwijs van toepassing is. Dit zal plaatsvinden door middel van het uitsturen van een enquête naar docenten uit het hoger beroepsonderwijs in Nederland. Aan de hand van dit onderzoek zal ook een advies gegeven worden aan de managers van docenten hoe zij de thuiswerkende docenten zo goed mogelijk kunnen ondersteunen.

Aangezien er nog niet veel onderzoek is gedaan naar de motivatie door thuiswerken van de beroepsgroep docenten, is het onderzoek van deze thesis wetenschappelijk relevant, omdat

het een uitbreiding van de bestaande literatuur met zich meebrengt. Dit kan ook weer nieuwe ideeën opleveren voor vervolgonderzoeken.

Bij het verder uitwerken van deze thesis zal aandacht worden besteed aan de volgende onderdelen. Allereerst zal de nodige theorie aangaande motivatie bij het thuiswerken besproken worden. Uit deze theorie zal een conceptueel model voortvloeien, waarbij er meerdere hypothesen worden opgesteld die elk van belang zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Daarna zal de methode van het onderzoek gedetailleerd weergegeven worden, waarin wordt uitgelegd op welke manier de geformuleerde hypothesen getest zullen worden in de praktijk. Vervolgens zullen de resultaten van het onderzoek worden besproken en zullen de geformuleerde hypothesen worden geanalyseerd. Daarna zal er in de conclusie een antwoord worden gegeven op de onderzoeksvraag naar aanleiding van de resultaten die uit het literatuur- en praktijkonderzoek zijn gebleken. Ten slotte zal er in de discussie worden besproken wat de beperkingen van het onderzoek zijn en zullen er suggesties voor vervolgonderzoek gegeven worden.

2. Theorie

Thuiswerken en motivatie zijn belangrijke concepten binnen dit onderzoek. Thuiswerken is de constante binnen dit onderzoek en motivatie is de afhankelijke variabele. In dit hoofdstuk zullen er verschillende variabelen geïdentificeerd en beschreven worden, die door het thuiswerken de motivatie om te werken kunnen beïnvloeden en dus functioneren als onafhankelijke variabelen binnen dit onderzoek. Aan de hand van bestaande literatuur over de geïdentificeerde variabelen zullen er verschillende hypothesen worden opgesteld.

De variabelen die voor dit onderzoek relevant zijn, zijn de volgende: competent zijn, autonomie, privé-werk roltransities en informele face-to-face communicatie. De variabelen competent zijn en autonomie zijn gekozen voor dit onderzoek, omdat deze – samen met verbondenheid – volgens Deci & Ryan (2000) bronnen van intrinsieke motivatie zijn. Deze variabelen kunnen de motivatie om te werken dus positief beïnvloeden. De variabelen privé-werk roltransities en informele face-to-face communicatie zijn gekozen voor dit onderzoek, omdat deze variabelen samenhangen met autonomie en verbondenheid. Privé-werk roltransities zullen voornamelijk plaatsvinden wanneer er een grote ervaren autonomie is tijdens het thuiswerken. Informele face-to-face communicatie hangt samen met verbondenheid, die daalt vanwege het thuiswerken in plaats van op de onderwijsinstelling. Privé-werk roltransities en een verlies aan informele face-to-face communicatie kunnen beiden de motivatie om te werken negatief beïnvloeden, maar dit negatieve effect kan vervolgens ook weer worden omgedraaid naar een positief effect. Hoe dit werkt, zal worden uitgelegd in de alinea's in dit hoofdstuk die betrekking hebben op privé-werk roltransities en informele face-to-face communicatie.

Er is voor deze vier variabelen gekozen, omdat dit variabelen zijn die in de literatuur veel voorkomen bij onderzoek naar motivatie. Om deze reden zijn dit dan ook relevante variabelen voor dit onderzoek, dat zich richt op de motivatiefactoren van hbo-docenten tijdens het thuiswerken.

De rest van dit hoofdstuk zal bestaan uit het onderzoeken van bestaande literatuur over de vier geïdentificeerde variabelen. Aan de hand van deze bestaande literatuur zal er een conceptueel model worden uitgewerkt. Aan de hand van dit conceptueel model zullen er

verschillende hypothesen worden geformuleerd, toegepast op de motivatie om te werken en de thuiswerksituatie van hbo-docenten.

2.1 Thuiswerken

Met thuiswerken wordt in dit onderzoek gebruik gemaakt van dezelfde definitie als de definitie die door Sullivan (2003) aan telewerken wordt gegeven: het werken op een afstand van het hoofdkantoor waar de werknemer normaliter arbeid verricht en waarbij gebruik wordt gemaakt van informatie- en communicatietechnologie. De doelgroep in dit onderzoek is dan ook hbo-docenten die vanwege de COVID-19 maatregelen van de overheid niet meer kunnen werken vanaf de instelling waar zij dit normaliter doen. Zij moeten nu vanuit huis werken en dit thuiswerken wordt mogelijk gemaakt door informatie- en communicatietechnologie.

2.2 Motivatie

Motivatie wordt gezien als hetgeen wat een persoon drijft tot het vertonen van bepaald gedrag (Deci & Ryan, 2000*). De totale motivatie bestaat uit intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie (Herzberg, 1968). Intrinsieke motivatie wordt gedreven door de voldoening van het behalen van een specifiek doel. Dit heeft betrekking op de interne behoeftes van een persoon. Extrinsieke motivatie wordt juist gedreven door de beloning die ontvangen wordt bij het behalen van een specifiek doel. Dit heeft betrekking op externe behoeftes, namelijk het ontvangen van beloningen.

Zoals er in de inleiding staat, is verbondenheid een van de bronnen van intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2000). Twee andere bronnen die volgens Deci & Ryan de intrinsieke motivatie beïnvloeden, zijn autonomie en competent zijn. Met autonomie wordt er bedoeld dat een persoon zelf de keuze heeft om doelen te stellen en om te bepalen hoe deze doelen behaald zullen worden. Met competent zijn wordt er bedoeld dat een persoon het gevoel heeft dat hij iets gepresteerd heeft. Zelfs kleine prestaties in de dagelijkse activiteiten vallen hier al onder.

Verbondenheid, autonomie en competent zijn worden door Deci & Ryan (2000) samen de bronnen van *self-determination* genoemd, die samen een rol spelen bij het najagen van een bepaald doel. Dit kan dan ook worden gezien als drie factoren die gezamenlijk als *intrinsieke* motivatie werken om bepaald gedrag te vertonen.

2.3 Competent zijn

Kustermans (2010) heeft onderzoek gedaan naar de invloed van thuiswerken op de motivatie van werknemers. Dit onderzoek is uitgevoerd bij werknemers van de afdelingen onderwijs, onderzoek en advies van het Departement Bestuurs- en Organisationswetenschap van de Universiteit Utrecht. Uit dit onderzoek bleek dat de behoefte aan het gevoel van competent zijn bij het thuiswerken van invloed is op de autonome motivatie van de onderzochte werknemers. Hieruit kan geconcludeerd worden dat werknemers behoefte hebben aan het gevoel van competent zijn, die zij zelf kunnen verwezenlijken tijdens het thuiswerken. Via deze behoefte kan de motivatie om te werken vanuit huis worden verhoogd.

Eenzelfde conclusie kan getrokken worden uit het onderzoek van Fisher (1978). Zij heeft onderzoek gedaan naar de effecten van competent zijn en persoonlijke controle op intrinsieke motivatie. Uit haar experiment bleek dat de behoefte aan competent zijn via persoonlijke controle over uit te voeren taken de intrinsieke motivatie verhoogt. Indien de behoefte aan competent zijn dus wordt vervuld, zal de motivatie om te werken worden verhoogd. Het gevoel van competent zijn kan ook vanuit anderen komen. Wanneer anderen vertellen dat je iets hebt gepresteerd, kan dit ook al de motivatie verhogen.

2.4 Autonomie

Uit onderzoek gedaan door Standen (2000) blijkt dat het beperken van de autonomie van thuiswerkers averechts werkt. De vrijheid die thuiswerkers hebben om zelf te kunnen beslissen wanneer en hoe lang er gepauzeerd wordt is van belang voor het ondervinden en ervaren van autonomie door een thuiswerker. De flexibiliteit die hierbij komt kijken, draagt bij aan de productiviteit van een thuiswerker door een verhoogde motivatie om te werken (Bakker & Demerouti, 2007).

Volgens Delanoëje (2020) hebben werk-privé roltransities geen aantoonbaar negatief effect op werkprestaties en op de motivatie om te werken. Een werk-privé roltransitie houdt in dat er een onderbreking van het werk plaatsvindt voor privé-zaken, tijdens officiële werkuren. Er kunnen zelfs positieve effecten tot uiting komen, zodra de werknemer geen druk ervaart en zodra de werknemer de autonomie krijgt om te kunnen en te mogen switchen tussen werk en privé. De motivatie om te werken wordt hierdoor verhoogd. Om de positieve effecten van thuiswerken tot stand te laten komen, is het dus belangrijk dat werknemers de

autonomie krijgen en ervaren om te kunnen en te mogen switchen tussen hun werk en privé-zaken. Dit houdt in dat het controleren van thuiswerkers door bijvoorbeeld computermonitoring het positieve effect dat gepaard gaat met werk-privé roltransities laat verdwijnen. Zodra werknemers het gevoel hebben dat zij geen privé-zaken tussen het werk door mogen doen, dan zal dit ten koste gaan van hun motivatie om te werken.

2.5 Privé-werk roltransities

Volgens Bloom (2020) kan het massale thuiswerken zorgen voor productiviteitsmalaise. Deze uitspraak is een tegenstelling van een thuiswerk-experiment dat onder zijn leiding in 2015 is uitgevoerd. In dit experiment werd de productiviteit door het thuiswerken enorm verhoogd. Dit werd veroorzaakt door een hogere motivatie om te werken, waardoor er minder pauzes en minder vrijetijdsbesteding tussen het werken door werden genomen (Bloom, Liang, Roberts & Ying, 2015). Volgens Bloom zijn er vier factoren die dit grote verschil tussen de huidige situatie en het eerder uitgevoerde experiment verklaren: kinderen, ruimte, privacy en keuze. Deze factoren waren in het eerder uitgevoerde experiment niet van belang, maar in de huidige situatie wel. Werknemers kunnen nu niet zelf kiezen tussen thuiswerken of op kantoor werken. Daarnaast geldt voor bepaalde werknemers dat zij (jonge) kinderen hebben die niet naar school kunnen, thuis les moeten krijgen en dus de hele dag thuis zijn. Voor veel van deze werknemers geldt daarnaast ook nog dat zij een partner hebben die ook thuis moet werken. Hierdoor is er minder ruimte, rust en privacy voor thuiswerkers dan voorheen. Het verlies van ruimte, rust en privacy kan de motivatie om te werken verlagen, wat uiteindelijk ten koste gaat van de productiviteit.

Delanoëje, Verbruggen & Germeys (2019) hebben onderzocht hoe thuiswerken van invloed is op de werk-en-privé-combinatie. Met “werk” wordt hier bedoeld dat er vanuit huis gewerkt wordt voor de werkgever. Met “privé” wordt hier bedoeld dat je thuis bent zonder bezig te zijn met werk. Zoals verwacht werd door de onderzoekers, ondervonden werknemers tijdens het thuiswerken werk-privé roltransities: een onderbreking van het werk voor privé-zaken tijdens officiële werkuren. Daarnaast ondervonden werknemers tijdens het thuiswerken privé-werk roltransities: een onderbreking van privé-zaken voor werk na officiële werkuren. Over het algemeen ervaren werknemers minder werk-privé conflicten, wat inhoudt dat het onderbreken van het werk door privé-bezigheden leidt tot minder persoonlijke belemmeringen. Aan de andere kant ervaren werknemers over het

algemeen meer privé-werk conflicten tijdens thuiswerkdagen vergeleken met werkdagen op kantoor, wat inhoudt dat het onderbreken van privé-zaken voor werk na officiële werkuren leidt tot meer persoonlijke belemmeringen.

Mann, Varey & Button (2000) hebben onderzoek gedaan naar de emotionele en persoonlijke impact van thuiswerken. Uit hun onderzoek bleek dat thuiswerkers na werktijd moeilijk hun werkzaamheden kunnen uitzetten, wat leidt tot verhoogde privé-werk conflicten. Dit was een gevolg van de verhoogde autonomie die thuiswerkers ervaren. De privé-werk conflicten kunnen volgens de onderzoekers vervolgens weer de intrinsieke motivatie om te werken verlagen, vanwege de persoonlijke belemmeringen. Het is dus belangrijk om de privé-werk conflicten zo veel mogelijk te voorkomen, door de privé-werk roltransities te minimaliseren. Volgens Mann, Varey & Button is het mogelijk om dit probleem te minimaliseren door het te bespreken met collega's en managers.

2.6 Informele face-to-face communicatie

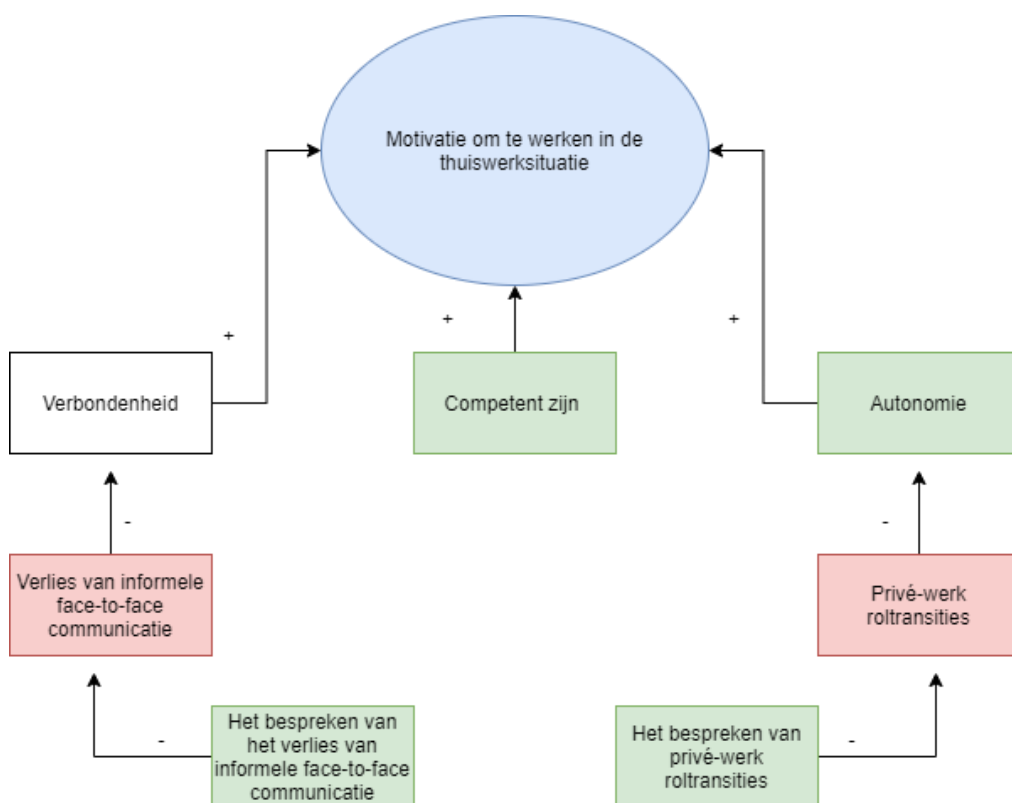
Gajendran & Harrison (2008) hebben in hun onderzoek gevonden dat thuiswerken van minimaal 2,5 dag per week de relatie met collega's verslechtert. Dit is gevonden naar aanleiding van hun analyse van 46 verschillende onderzoeken over positieve en negatieve gevolgen van thuiswerken. Nardi & Whittaker (2002) zien het verminderde contact met kantoor en collega's ook als negatief gevolg van thuiswerken, vanwege een verlies aan het gevoel van verbondenheid. Nardi & Whittaker geven aan dat minder informele *face-to-face* communicatie tussen collega's een negatieve invloed heeft op de interpersoonlijke relaties. Onder informele face-to-face communicatie vallen onder andere het samen lunchen, informele interactie tussen collega's tussen het werk door en andere gezamenlijke activiteiten. Volgens Nardi & Whittaker is deze face-to-face communicatie cruciaal voor het onderhouden van de interpersoonlijke relaties. Door thuiswerken zal er vrijwel altijd een verlaging van de informele face-to-face communicatie plaatsvinden.

Dit kan tot een probleem leiden, aangezien de interpersoonlijke relaties en informele communicatie met collega's een belangrijk onderdeel van het werk zijn en ook een belangrijk onderdeel van de motivatie om te werken (Lam, Giessner & Shemla, 2020). Zij geven aan dat het belangrijk is om dit verlies aan informele face-to-face communicatie te bespreken met collega's en leidinggevenden. Volgens Lam, Giessner & Shemla kan het bespreekbaar maken van dit probleem voor een deel dit probleem oplossen. Het gevoel van

verbondenheid en authenticiteit wordt zo voor een deel teruggewonnen. Dit zou de motivatie om te werken vervolgens deels kunnen terughalen.

2.7 Conceptueel model en hypothesen

Naar aanleiding van de hiervoor besproken literatuur over de verschillende factoren die motivatie om te werken kunnen beïnvloeden, is er een conceptueel model opgesteld. Dit conceptueel model is te zien in Figuur 1. De factoren die zijn opgenomen in een groen vlak zouden volgens de literatuur een positief effect op de motivatie om te werken hebben. De factoren die zijn opgenomen in een rood vlak zouden volgens de literatuur een negatief effect op de motivatie om te werken hebben.



Figuur 1. Conceptueel model van de motivatiefactoren.

Aan de hand van dit conceptueel model kunnen de volgende zes hypothesen worden opgesteld:

H1: Het gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.

H2: Een hoge waargenomen autonomie van een docent tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.

H3: *Privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken leiden tot een verlaging van de motivatie om te werken.*

H4: *Het bespreken van het probleem van privé-werk roltransities met collega's en managers tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.*

H5: *Minder informele face-to-face communicatie met collega's tijdens het thuiswerken leidt tot een verlaging van de motivatie om te werken.*

H6: *Het bespreken van het probleem van minder informele face-to-face communicatie met collega's en managers tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.*

In hypothese 1 wordt verwacht dat de indien hbo-docenten meer het gevoel krijgen dat zij competent zijn in het uitvoeren van hun taken in de thuiswerksituatie, dan zal dit een hogere motivatie om te werken met zich meebrengen. In hypothese 2 wordt verwacht dat indien hbo-docenten meer autonomie ervaren tijdens het uitvoeren van hun taken in de thuiswerksituatie, dan zal dit een hogere motivatie om te werken met zich meebrengen. Hypothese 1 en 2 zijn dus gericht op het vaststellen van een positief effect tussen de onafhankelijke variabele en de motivatie om te werken.

In hypothese 3 wordt verwacht dat indien hbo-docenten meer privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken ervaren, dan zal dit een lagere motivatie om te werken met zich meebrengen. Hier gaat het dus om een negatief effect tussen de onafhankelijke variabele en de motivatie om te werken. In hypothese 4 wordt juist verwacht dat indien hbo-docenten het probleem van privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken meer met collega's en managers bespreken, dan zal dit een hogere motivatie om te werken met zich meebrengen. Hier gaat het dus juist weer om een positief effect tussen de onafhankelijke variabele en de motivatie om te werken.

In hypothese 5 wordt verwacht dat indien hbo-docenten minder informele face-to-face communicatie tijdens het thuiswerken ervaren, dan zal dit een lagere motivatie om te werken met zich meebrengen. Hier gaat het dus om een negatief effect tussen de onafhankelijke variabele en de motivatie om te werken. In hypothese 6 wordt juist verwacht dat indien hbo-docenten het probleem van minder informele face-to-face communicatie tijdens het thuiswerken meer met collega's en managers bespreken, dan zal dit een hogere

motivatie om te werken met zich meebrengen. Hier gaat het dus juist weer om een positief effect tussen de onafhankelijke variabele en de motivatie om te werken.

De positieve en negatieve effecten tussen de verschillende onafhankelijke variabelen van de hypothesen en de motivatie om te werken in de thuiswerksituatie is ook terug te vinden in Figuur 1.

3. Methodologie

3.1 Data

Aan de hand van het theoretisch kader zijn zes hypothesen opgesteld. Deze hypothesen zullen apart van elkaar getest worden door middel van simpele regressieanalyses. De regressie van elke hypothese bevat dezelfde afhankelijke variabele, namelijk het verschil in motivatie om te werken tussen de “normale” situatie en de thuiswerksituatie van hbo-docenten (*motivatie_verschil*). De motivatie om te werken zal worden bepaald aan de hand van een cijferschaal van 0 tot 10, die wordt gemeten voor zowel de normale situatie als voor de huidige situatie. Hiermee kan dan ook het verschil in motivatie om te werken worden bepaald. De onafhankelijke variabele verschilt per hypothese, waardoor er dus zes verschillende onafhankelijke variabelen zijn. Deze variabelen zijn hieronder in Tabel 1 weergegeven. Al deze onafhankelijke variabelen zullen ook worden bepaald aan de hand van een cijferschaal van 0 tot 10.

Tabel 1. Onafhankelijke variabele per hypothese.

Hypothese	Onafhankelijke variabele
H1: Het gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.	<i>Cijfer_competent_zijn_overall</i>
H2: Een hoge waargenomen autonomie van een docent tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.	<i>Cijfer_autonomie_overall</i>
H3: Privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken leiden tot een verlaging van de motivatie om te werken.	<i>Cijfer_privé_werk_roltransities</i>
H4: Het bespreken van het probleem van privé-werk roltransities met collega's en managers tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.	<i>Cijfer_privé_werk_roltransities_bespreken</i>
H5: Minder informele face-to-face communicatie met collega's tijdens het thuiswerken leidt tot een verlaging van de motivatie om te werken.	<i>Cijfer_verlies_informele_face-to-face_communicatie</i>
H6: Het bespreken van het probleem van minder informele face-to-face communicatie met collega's	<i>Cijfer_verlies_informele_face-to-face_communicatie_bespreken</i>

en managers tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.	
--	--

De regressievergelijking zal er dan als volgt uitzien:

$$\text{motivatie_verschil} = B_0 + B_1 * X_i$$

Hierbij geldt dat X_i staat voor de onafhankelijke variabele die van belang is per hypothese, zoals dat is weergegeven in Tabel 1. Er is gekozen voor een simpele lineaire regressieanalyse, in plaats van een meervoudige regressieanalyse waarbij alle onafhankelijke variabelen die van belang zijn voor de hypothesen in een vergelijking worden meegenomen. Er is hiervoor gekozen, omdat op deze manier het afzonderlijke effect van elke onafhankelijke variabele beter kan worden geïnterpreteerd, met name na het toevoegen van controlevariabelen.

Na elke simpele lineaire regressie zal er per hypothese namelijk ook een regressieanalyse worden uitgevoerd waarin de volgende controlevariabelen worden meegenomen: *geslacht*, *leeftijd*, *gezinssituatie*, *omvang dienstverband* en het *aantal jaren werkzaam bij de huidige werkgever*. Deze controlevariabelen worden gemeten aan de hand van meerkeuzevragen voor de variabelen *geslacht*, *gezinssituatie* en *omvang dienstverband*, en aan de hand van open vragen voor de variabelen *leeftijd* en het *aantal jaren werkzaam bij de huidige werkgever*.

De regressievergelijking zal er dan als volgt uitzien:

$$\begin{aligned} \text{motivatie_verschil} &= B_0 + B_1 * X_i + B_2 * \text{geslacht} + B_3 * \text{leeftijd} + B_4 * \text{gezinssituatie} \\ &+ B_5 * \text{omvang_dienstverband} + B_6 \\ &* \text{aantal_jaren_werkzaam_bij_huidige_werkgever} \end{aligned}$$

Hierbij geldt dat X_i staat voor de onafhankelijke variabele die van belang is per hypothese, zoals dat is weergegeven in Tabel 1.

3.2 Methode

De data die hiervoor nodig is, is verkregen door middel van een online enquête. De enquête is opgesteld en uitgestuurd via het online programma Qualtrics. Door middel van persoonlijke connecties die zelf werkzaam zijn in het hoger beroepsonderwijs in Rotterdam, is de link van de enquête doorgestuurd naar collega's die docent zijn in het hoger beroepsonderwijs. Hierbij zijn niet alleen docenten die werkzaam zijn in Rotterdam

meegenomen bij het verspreiden, maar ook docenten die werkzaam zijn in andere steden in Nederland, met name in Zuid-Holland. Ook hebben deze docenten de enquête weer doorgestuurd naar hun collega's. Door deze manier van verspreiden zijn er in totaal 118 docenten gestart met het invullen van de enquête, waarvan er in totaal 92 docenten de enquête volledig hebben ingevuld. De regressieanalyses kunnen dus worden uitgevoerd met $n=92$. De volledige enquête is in de appendix toegevoegd.

De data-analyse zal beginnen met enkele gangbare beschrijvende statistieken, zoals gemiddeldes en percentages van de controlevariabelen. Hiermee kan een algemeen beeld van de responsgroep worden gecreëerd. Vervolgens zal er aan de hand van een paired samples t-test getoetst worden of er een significant verschil bestaat tussen de motivatie om te werken in de normale situatie en de huidige situatie. Daarna zullen de hypothesen afzonderlijk worden getest door middel van een enkelvoudige lineaire regressieanalyse en een meervoudige lineaire regressieanalyse waarbij de controlevariabelen zijn meegenomen. Aan de hand van deze regressies zullen de hypothesen worden aangenomen of verworpen. De uitkomsten van deze analyses zullen vervolgens helpen om een antwoord te geven op de onderzoeksvraag.

De cijferschaal waarmee de onafhankelijke variabelen zijn gemeten, kunnen gezien worden als een ordinale schaal, omdat hier impliciet een Likertschaal achter schuilgaat. Hierdoor bevat de cijferschaal een natuurlijke ordening kent met een duidelijke volgorde – van 0 tot 10 – maar kan het moeilijk interpreteerbare verschillen bevatten. Aan de andere kant kan zo'n cijferschaal functioneren als continue variabele, omdat er sprake is van een nulpunt en omdat de verschillende uitkomsten met elkaar vergeleken kunnen worden. In de praktijk bestaat er onenigheid of zo'n cijferschaal gebruikt mag worden als continue variabele, waarmee lineaire regressies uitgevoerd kunnen worden (Williams, 2019). Het voordeel van het zien van een cijferschaal als continue variabele, is dat er een lineaire regressieanalyse mee kan worden uitgevoerd, wat gezien wordt als een gemakkelijk interpreteerbare regressie. Hierdoor wordt de uitkomst van het onderzoek ook gemakkelijker te interpreteren. Het nadeel is wel dat er een veronderstelling wordt gedaan dat de afstand tussen elke categorie (in dit onderzoek: tussen elk cijfer) even groot is. Onder deze aanname is het mogelijk om een cijferschaal als continue variabele te gebruiken en volgens Long en Freese (2006), Pasta (2009) en Williams (2019) zijn er onderzoekers die deze methode dan

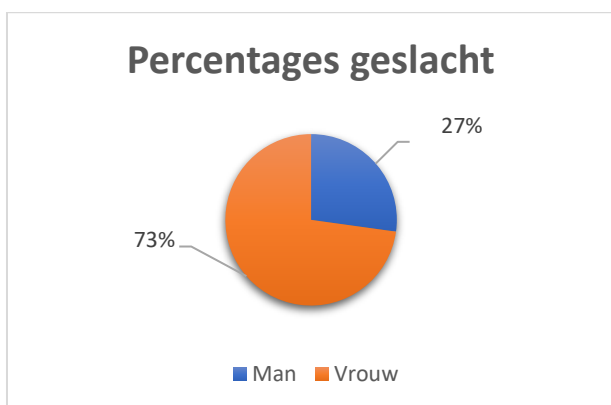
ook op deze manier gebruiken. Ondanks dat er een veronderstelling moet worden gemaakt, is ervoor gekozen om in dit onderzoek – vanwege de onduidelijkheid die er bestaat in de praktijk en de relatief gemakkelijk interpreteerbare regressie die hiermee kan worden uitgevoerd – de cijferschalen te zien als continue variabele waarmee lineaire regressies kunnen worden uitgevoerd.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de statistische analyses worden besproken. De beschrijvende statistieken van de controlevariabelen geven een beeld van responsgroep aan de hand van verschillende kenmerken, zoals geslacht en leeftijd. Daarna worden de statistische analyses die in SPSS zijn uitgevoerd, gepresenteerd en besproken.

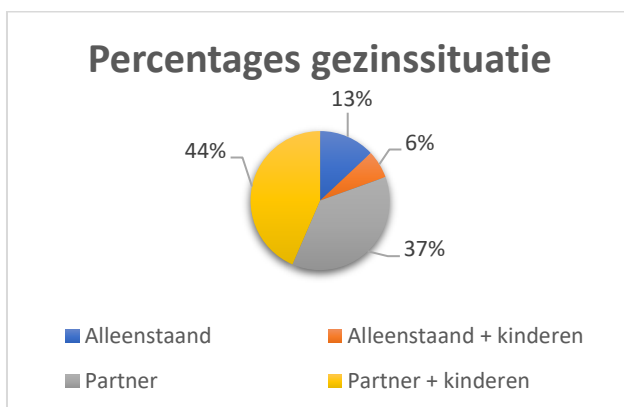
4.1 Beschrijvende statistieken van de controlevariabelen

In Figuur 2 is te zien wat de man/vrouw-percentages zijn van de respondenten. In de figuur is te zien dat 73% van de respondenten vrouw is en 27% van de respondenten man is.



Figuur 2. Percentages geslacht.

In Figuur 3 is te zien wat de gezinssituatie-percentages zijn. In de figuur is te zien dat van alle respondenten 13% alleenstaand is, 6% alleenstaand is maar wel kinderen heeft, 37% een partner heeft en 44% zowel een partner als kinderen heeft.



Figuur 3. Percentages gezinssituatie.

In Tabel 2 is te zien wat de gemiddeldes zijn van de overige controlevariabelen. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 48 jaar. De gemiddelde omvang van het dienstverband van de respondenten is 8 FTE. De respondenten zijn gemiddeld 8 jaar in dienst bij hun huidige werkgever.

Tabel 2. Gemiddeldes van de controlevariabelen.

Controlevariabele	Gemiddelde
Leeftijd	48 jaar
Omvang dienstverband	8 FTE
Aantal jaren in dienst bij huidige werkgever	8 jaar

4.2 Verschil in motivatie om te werken

Voordat de opgestelde hypothesen zullen worden getest, zal er eerst gekeken worden of er een significant verschil in motivatie bestaat tussen de normale werksituatie en de thuiswerksituatie. In Tabel 3 is te zien dat het gemiddelde cijfer van de motivatie om te werken in de normale situatie een 8.1 is, terwijl het gemiddelde cijfer van de motivatie om te werken in de thuiswerksituatie een 7.4 is.

Tabel 3. Gemiddelde cijfers van de motivatie om te werken.

Situatie	Gemiddelde cijfer van de motivatie om te werken
Normale situatie	8.1304
Huidige thuiswerksituatie	7.3696

Dit verschil in motivatie is vervolgens gemeten via een gepaarde t-toets. Deze toets kan worden gebruikt om te onderzoeken of het verschil tussen deze twee gemiddeldes significant afwijkt van nul. Om de gepaarde t-toets te gebruiken, moet er worden vastgesteld dat de steekproefverdeling normaal verdeeld is. Dit kan worden aangenomen indien de steekproef voldoende groot is, wat wordt verondersteld indien er minstens 30 individuen in de steekproef aanwezig zijn (De Vocht, 2012). Dit onderzoek telt n=92, waardoor er kan worden aangenomen dat de steekproefverdeling normaal verdeeld is. De resultaten van de paired samples t-test zijn in Tabel 4 weergegeven.

Tabel 4. Resultaten paired samples t-test.

Pair 1: Verschil in motivatiecijfer (normaal-huidig)	Mean	t	Df	Sig. (2-tailed)
	0.76087	4.963	91	0.000*

* P-waarde < 0.05.

Uit deze toets blijkt dat het gemiddelde verschil in motivatie tussen de normale situatie en de thuiswerksituatie 0.76 is, wat betekent dat de motivatie in de normale situatie – op een

schaal van 0 tot 10 – 0.76 hoger ligt. De significantiewaarde is 0.000. Dit is kleiner dan α (0.05), waardoor de nulhypothese wordt verworpen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er een significant lagere motivatie om te werken van hbo-docenten is tijdens de thuiswerksituatie, vergeleken met de motivatie om te werken in de normale situatie.

4.3 Regressieanalyses van de hypothesen

De opgestelde hypothesen zullen nu worden geëvalueerd aan de hand van de resultaten van de uitgevoerde regressieanalyses.

H1: Het gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.

Hypothese 1 is getest door middel van een lineaire regressieanalyse met *motivatie_verschil* als afhankelijke variabele en *cijfer_competent_zijn_overall* als onafhankelijke variabele. De resultaten van de analyse zijn in Tabel 5 weergegeven. In Tabel 6 zijn de resultaten van dezelfde regressieanalyse te zien, waarbij er de volgende controlevariabelen zijn meegenomen: *geslacht*, *leeftijd*, *gezinssituatie*, *omvang dienstverband* en *aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever*.

Tabel 5. Resultaten simpele lineaire regressie competent zijn.

	B	t	Sig.
Constante	4.439	6.778	0.000*
Cijfer_competentie_overall	-0.528	-5.734	0.000*

* P-waarde < 0.05.

Tabel 6. Resultaten lineaire regressie competent zijn met controlevariabelen.

	B	t	Sig.
Constante	4.894	3.281	0.000*
Cijfer_competentie_overall	-0.509	-4.086	0.000*
Geslacht	-0.454	-2.373	0.148
Leeftijd	-0.017	-1.620	0.191
Gezinssituatie	0.230	0.035	0.084
Omvang dienstverband	0.022	0.687	0.695
Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever	0.018	0.703	0.384

* P-waarde < 0.05.

Uit Tabel 5 blijkt dat, bij de simpele lineaire regressie, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan hun ervaren gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken, het verschil in

motivatie tussen de normale en de huidige situatie kleiner wordt ($B = -0.528$). Dit gevoel van competent zijn heeft een significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.000 < \alpha (0.05)$). Hieruit kan worden geconcludeerd dat een hogere ervaring van het gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken gepaard gaat met een significant hogere motivatie om te werken. Hypothese 1 wordt aangenomen.

Uit Tabel 6 blijkt dat, bij de lineaire regressie met controlevariabelen, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan hun ervaren gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie kleiner wordt ($B = -0.509$). Dit gevoel van competent zijn heeft ook hier een significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.000 < \alpha (0.05)$). Hieruit kan worden geconcludeerd dat een hogere ervaring van het gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken gepaard gaat met een significant hogere motivatie om te werken. Hypothese 1 wordt aangenomen.

H2: Een hoge waargenomen autonomie van een docent tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.

Hypothese 2 is getest door middel van een lineaire regressieanalyse met *motivatie_verskil* als afhankelijke variabele en *cijfer_autonomie_overall* als onafhankelijke variabele. De resultaten van de analyse zijn in Tabel 7 weergegeven. In Tabel 8 zijn de resultaten van dezelfde regressieanalyse te zien, waarbij er de volgende controlevariabelen zijn meegenomen: *geslacht*, *leeftijd*, *gezinssituatie*, *omvang dienstverband* en *aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever*.

Tabel 7. Resultaten simpele lineaire regressie autonomie.

	B	t	Sig.
Constante	3.283	5.484	0.000*
Cijfer_autonomie_overall	-0.343	-4.334	0.000*

* P-waarde < 0.05.

Tabel 8. Resultaten lineaire regressie autonomie met controlevariabelen.

	B	t	Sig.
Constante	4.967	3.727	0.000*
Cijfer_autonomie_overall	-0.331	-4.100	0.000*
Geslacht	-0.536	-1.622	0.108
Leeftijd	-0.027	-1.995	0.049*
Gezinssituatie	0.109	0.775	0.441
Omvang dienstverband	0.004	0.075	0.940

Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever	0.014	0.636	0.526
--	-------	-------	-------

* P-waarde < 0.05.

Uit Tabel 7 blijkt dat, bij de simpele lineaire regressie, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan hun ervaren autonomie tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie kleiner wordt ($B = -0.343$). Deze ervaren autonomie heeft significant effect heeft op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.000 < \alpha (0.05)$). Hieruit kan worden geconcludeerd dat een hogere ervaring van autonomie tijdens het thuiswerken gepaard gaat met een significant hogere motivatie om te werken.

Hypothese 2 wordt aangenomen.

Uit Tabel 8 blijkt dat, bij de lineaire regressie met controlevariabelen, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan hun ervaren autonomie tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie kleiner wordt ($B = -0.331$). De ervaren autonomie heeft ook hier een significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.000 < \alpha (0.05)$). Hieruit kan worden geconcludeerd dat een hogere ervaring van autonomie tijdens het thuiswerken gepaard gaat met een significant hogere motivatie om te werken. Hypothese 2 wordt aangenomen.

H3: Privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken leiden tot een verlaging van de motivatie om te werken.

Hypothese 3 is getest door middel van een lineaire regressieanalyse met *motivatie_vershil* als afhankelijke variabele en *cijfer_privé_werk_roltransities* als onafhankelijke variabele. De resultaten van de analyse zijn in Tabel 9 weergegeven. In Tabel 10 zijn de resultaten van dezelfde regressieanalyse te zien, waarbij er de volgende controlevariabelen zijn meegenomen: *geslacht*, *leeftijd*, *gezinssituatie*, *omvang dienstverband* en *aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever*.

Tabel 9. Resultaten simpele lineaire regressie privé-werk roltransities.

	B	t	Sig.
Constante	0.525	1.031	0.305
Cijfer_privé_werk_roltransities	0.036	0.485	0.629

Tabel 10. Resultaten lineaire regressie privé-werk roltransities met controlevariabelen.

	B	t	Sig.
Constante	2.080	1.570	0.120
Cijfer_privé_werk_roltransities	-0.005	-0.068	0.946
Geslacht	-0.568	-1.571	0.120
Leeftijd	-0.026	-1.727	0.088
Gezinssituatie	0.180	1.144	0.256
Omvang dienstverband	0.023	0.352	0.726
Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever	0.029	1.220	0.226

Uit Tabel 9 blijkt dat, bij de simpele lineaire regressie, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan hun ervaren privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie groter wordt ($B = 0.036$). Deze privé-werk roltransities hebben echter geen significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.629 > \alpha (0.05)$). Hypothese 3 wordt dus verworpen.

Uit Tabel 10 blijkt dat, bij de lineaire regressie met controlevariabelen, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan hun ervaren privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie kleiner wordt ($B = -0.005$). Deze privé-werk roltransities hebben echter geen significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.946 > \alpha (0.05)$). Hypothese 3 wordt dus verworpen.

H4: Het bespreken van het probleem van privé-werk roltransities met collega's en managers tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.

Hypothese 4 is getest door middel van een lineaire regressieanalyse met *motivatie_verschil* als afhankelijke variabele en *cijfer_privé_werk_roltransities_bespreken* als onafhankelijke variabele. De resultaten van de analyse zijn in Tabel 11 weergegeven. In Tabel 12 zijn de resultaten van dezelfde regressieanalyse te zien, waarbij er de volgende controlevariabelen zijn meegenomen: *geslacht*, *leeftijd*, *gezinssituatie*, *omvang dienstverband* en *aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever*.

Tabel 11. Resultaten simpele lineaire regressie privé-werk roltransities bespreken.

	B	t	Sig.
Constante	0.514	1.325	0.189
Cijfer_privé_werk_roltransities_bespreken	0.046	0.693	0.490

Tabel 12. Resultaten lineaire regressie privé-werk roltransities bespreken met controlevariabelen.

	B	t	Sig.
Constante	2.139	1.605	0.112
Cijfer_privé_werk_roltransities_bespreken	-0.013	-0.181	0.857
Geslacht	-0.557	-1.582	0.117
Leeftijd	-0.027	-1.727	0.088
Gezinssituatie	0.182	1.174	0.244
Omvang dienstverband	0.024	0.366	0.715
Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever	0.029	1.233	0.221

Uit Tabel 11 blijkt dat, bij de simpele lineaire regressie, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan het bespreken van privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie groter wordt ($B = 0.046$). Het bespreken van deze privé-werk roltransities heeft echter geen significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.490 > \alpha (0.05)$). Hypothese 4 wordt dus verworpen.

Uit Tabel 12 blijkt dat, bij de lineaire regressie met controlevariabelen, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan het bespreken van privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie kleiner wordt ($B = -0.013$). Het bespreken van deze privé-werk roltransities heeft echter geen significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.857 > \alpha (0.05)$). Hypothese 4 wordt dus verworpen.

H5: Minder informele face-to-face communicatie met collega's tijdens het thuiswerken leidt tot een verlaging van de motivatie om te werken.

Hypothese 5 is getest door middel van een lineaire regressieanalyse met *motivatie_vershil* als afhankelijke variabele en *cijfer_verlies_informele_face-to-face_communicatie* als onafhankelijke variabele. De resultaten van de analyse zijn in Tabel 13 weergegeven. In Tabel 14 zijn de resultaten van dezelfde regressieanalyse te zien, waarbij er de volgende controlevariabelen zijn meegenomen: *geslacht*, *leeftijd*, *gezinssituatie*, *omvang dienstverband* en *aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever*.

Tabel 13. Resultaten simpele lineaire regressie verlies informele face-to-face communicatie.

	B	t	Sig.
Constante	0.321	0.831	0.408
Cijfer_verlies_informele_face-to-face_communicatie	0.071	1.239	0.219

Tabel 14. Resultaten lineaire regressie verlies informele face-to-face communicatie met controlevariabelen.

	B	t	Sig.
Constante	1.616	1.216	0.227
Cijfer_verlies_informele_face-to-face_communicatie	0.050	0.850	0.398
Geslacht	-0.581	-1.612	0.111
Leeftijd	-0.023	-1.490	0.140
Gezinssituatie	0.169	1.103	0.273
Omvang dienstverband	0.028	0.433	0.666
Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever	0.026	1.110	0.270

Uit Tabel 13 blijkt dat, bij de simpele lineaire regressie, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan het verlies van informele face-to-face communicatie met collega's tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie groter wordt ($B = 0.071$). Het verlies van deze face-to-face communicatie heeft echter geen significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.219 > \alpha (0.05)$). Hypothese 5 wordt dus verworpen.

Uit Tabel 14 blijkt dat, bij de lineaire regressie met controlevariabelen, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan het verlies van informele face-to-face communicatie met collega's tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie groter wordt ($B = 0.050$). Het verlies van deze face-to-face communicatie heeft echter geen significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.398 > \alpha (0.05)$). Hypothese 5 wordt dus verworpen.

H6: Het bespreken van het probleem van minder informele face-to-face communicatie met collega's en managers tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.

Hypothese 6 is getest door middel van een lineaire regressieanalyse met *motivatie_verskil* als afhankelijke variabele en *cijfer_verlies_informele_face-to-face_communicatie_bespreken* als onafhankelijke variabele. De resultaten van de analyse zijn in Tabel 15 weergegeven. In

Tabel 16 zijn de resultaten van dezelfde regressieanalyse te zien, waarbij er de volgende controlevariabelen zijn meegenomen: *geslacht, leeftijd, gezinssituatie, omvang dienstverband* en *aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever*.

Tabel 15. Resultaten simpele lineaire regressie verlies informele face-to-face communicatie bespreken.

	B	t	Sig.
Constante	0.460	1.067	0.289
Cijfer_privé_werk_roltransities_bespreken	0.055	0.748	0.456

Tabel 16. Resultaten lineaire regressie verlies informele face-to-face communicatie bespreken met controlevariabelen.

	B	t	Sig.
Constante	2.054	1.526	0.131
Cijfer_privé_werk_roltransities_bespreken	-0.001	-0.012	0.991
Geslacht	-0.569	-1.559	0.123
Leeftijd	-0.026	-1.695	0.094
Gezinssituatie	0.178	1.155	0.251
Omvang dienstverband	0.023	0.352	0.726
Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever	0.028	1.219	0.226

Uit Tabel 15 blijkt dat, bij de simpele lineaire regressie, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan het bespreken van het verlies van informele face-to-face communicatie tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie groter wordt ($B = 0.055$). Het bespreken van dit verlies heeft echter geen significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.456 > \alpha (0.05)$). Hypothese 6 wordt dus verworpen.

Uit Tabel 16 blijkt dat, bij de lineaire regressie met controlevariabelen, indien hbo-docenten een hoger cijfer geven aan het bespreken van het verlies van informele face-to-face communicatie tijdens het thuiswerken, het verschil in motivatie tussen de normale en de huidige situatie kleiner wordt ($B = -0.001$). Het bespreken van dit verlies heeft echter geen significant effect op de motivatie tijdens het thuiswerken (significantie = $0.991 > \alpha (0.05)$). Hypothese 6 wordt dus verworpen.

4.4 Samenvatting regressieanalyse

In Tabel 17 is kort samengevat welke hypothesen zijn aangenomen en welke hypothesen zijn verworpen. Hypothese 1 en hypothese 2 zijn aangenomen, terwijl hypothesen 3 tot en met 6 zijn verworpen.

Tabel 17. Samenvattende tabel van de resultaten van de hypothesen.

Hypothese	Aangenomen of verworpen
H1: Het gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.	Aangenomen
H2: Een hoge waargenomen autonomie van een docent tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.	Aangenomen
H3: Privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken leiden tot een verlaging van de motivatie om te werken.	Verworpen
H4: Het bespreken van het probleem van privé-werk roltransities met collega's en managers tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.	Verworpen
H5: Minder informele face-to-face communicatie met collega's tijdens het thuiswerken leidt tot een verlaging van de motivatie om te werken.	Verworpen
H6: Het bespreken van het probleem van minder informele face-to-face communicatie met collega's en managers tijdens het thuiswerken leidt tot een verhoging van de motivatie om te werken.	Verworpen

5. Conclusie

De onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt als volgt: *“Welke factoren kunnen het verlies van motivatie om te werken bij hbo-docenten door het gebrek aan fysieke verbondenheid met de instelling door thuiswerken compenseren?”*. Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden zijn er zes hypothesen opgesteld aan de hand van bijbehorende literatuur. Aan de hand van de opgestelde hypothesen en de bijbehorende literatuur werd er verwacht dat competent zijn (hypothese 1), autonomie ervaren (hypothese 2), het bespreken van het probleem van privé-werk roltransities (hypothese 4) en het bespreken van het probleem van verminderde informele face-to-face communicatie (hypothese 6) de vier factoren zijn die het verlies van motivatie om te werken door het gebrek aan fysieke verbondenheid met de instelling door thuiswerken zouden kunnen compenseren. Hypothese 1 en 2 werden aangenomen, terwijl hypothese 3 tot en met 6 werden verworpen. Hieruit kan worden opgemaakt dat het gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken en een hoge waargenomen autonomie tijdens het thuiswerken de twee factoren zijn die het verlies van motivatie om te werken bij hbo-docenten door het gebrek aan fysieke verbondenheid met de instelling door thuiswerken kunnen compenseren. In hoeverre het verlies van motivatie om te werken kan worden gecompenseerd is niet duidelijk in dit onderzoek, maar er kan in ieder geval geconcludeerd worden dat het verlies aan motivatie voor een deel wordt gecompenseerd door competent zijn en het ervaren van autonomie.

Daarnaast is uit de regressieanalyses gebleken dat geen van de gebruikte controlevariabelen – geslacht, leeftijd, gezinssituatie, omvang dienstverband en het aantal jaren werkzaam bij de huidige werkgever – een significant effect heeft op de motivatie om te werken van hbo-docenten. Ook zorgt het toevoegen van de controlevariabelen er niet voor dat een significante onafhankelijke variabele in de simpele regressie, in de meervoudige regressie niet meer significant is, of andersom.

Er is uit de resultaten gebleken dat er een significant lagere motivatie om te werken bestaat in de thuiswerksituatie. Hierdoor adviseer ik managers van hbo-docenten om meer te focussen op de motivatiefactoren die de motivatie om te werken van de docenten positief kunnen beïnvloeden. Uit dit onderzoek is gebleken dat hierbij competent zijn en autonomie ervaren van belang zijn. Mijn advies is daarom om hbo-docenten beter te ondersteunen, zodat zij meer het gevoel krijgen dat zij competent zijn in het uitvoeren van hun taken. Ook

het geven van complimenten valt onder deze ondersteuning. Daarnaast adviseer ik om hbo-docenten de autonomie te bieden die zij wenselijk achten in de thuiswerksituatie. Hoe dit precies ingevuld moet worden, kan mogelijk verschillen per docent, per team of per hogeschool, maar aan de hand van dit onderzoek kan in ieder geval met zekerheid gezegd worden dat managers zich vooral moeten focussen op de ondersteuning van hbo-docenten in het gebied van competent zijn en van het ervaren van autonomie.

6. Discussie

Binnen dit onderzoek bestaan er ook enkele tekortkomingen. De eerste tekortkoming is al deels in het methodologie hoofdstuk benoemd en dat is het feit dat er gebruik is gemaakt van een lineaire regressieanalyse aan de hand van de 0 tot 10 cijferschalen. Zoals uitgelegd in het methodologie hoofdstuk, is er in de praktijk discussie tussen onderzoekers of dit wordt toegestaan. In dit onderzoek is ervoor gekozen om de hypothesen middels de lineaire regressies uit te voeren, maar het is mogelijk dat er een andere uitkomst gepaard gaat met het kiezen van een andere soort regressie. Een mogelijke andere regressie zou de logistische regressie kunnen zijn, waarbij de afhankelijke variabele alleen meet of de motivatie om te werken in de thuiswerksituatie is gestegen of niet (binaire variabele). Dit is dan ook meteen de eerste aanbeveling voor een vervolgonderzoek. Indien er een nieuw, maar soortgelijk, onderzoek wordt uitgevoerd waarbij er andere regressies worden uitgevoerd, zal duidelijk worden of dit eenzelfde conclusie zal bieden. Hiermee kan worden gekeken in hoeverre dit onderzoek afwijkt bij gebruik van andere regressies.

Een tweede tekortkoming heeft te maken met de variabele 'competent zijn'. In dit onderzoek wordt met 'competent zijn' bedoeld in hoeverre je het idee krijgt dat je als docent jouw taken en werk goed uitvoert in de thuiswerksituatie. Het is echter mogelijk dat de wat oudere docenten moeite hebben met het overweg kunnen met de computer. Dit zou met zich meebrengen dat zij hun werk minder goed en minder snel kunnen uitvoeren vanwege het digitale aspect dat bij thuiswerken komt kijken, terwijl dit niet afhangt van hun vakbekwaamheid. Er is namelijk door enkele respondenten na het invullen van de enquête aan mij medegedeeld dat zij met name door het digitale aspect van thuiswerken meer moeite hebben met het uitvoeren van hun taken, terwijl zij zich niet minder bekwaam achten in hun vak dan hun jongere collega's. Dit digitale aspect had duidelijker meegenomen kunnen worden in het onderzoek en in de enquête.

Tenslotte is er een tekortkoming in dit onderzoek met betrekking tot het invullen van de cijferschaal van de motivatie om te werken door de respondenten. Alle respondenten hebben een cijfer moeten geven aan hun motivatie om te werken, maar deze meting is vrij subjectief. Voor de ene docent kan een 8 voor de motivatie om te werken anders zijn dan voor de andere docent. Vanwege het feit dat motivatie om te werken in zijn geheel heel moeilijk is om te meten, is een cijferschaal wel een eenvoudige manier om enigszins een

variabele te creëren die onderling tussen individuen kan worden vergeleken.

Daarnaast is het mogelijk dat er een geheugenbias bestaat bij het invullen van het cijfer voor de motivatie om te werken in de “normale” situatie. Het achteraf beoordelen van je motivatie kan moeilijker zijn dan je motivatie beoordelen op het moment dat je er daadwerkelijk mee bezig bent.

Een tweede idee voor een vervolgonderzoek is dat dit onderzoek wordt uitgevoerd met een grotere respondentengroep, waarbij er contact wordt gelegd met docenten van hbo-instellingen door heel Nederland. Hierdoor zal de externe validiteit van dit onderzoek groter worden. In dit onderzoek zijn er wel respondenten van verschillende instellingen meegenomen, maar toch ligt de focus op Rotterdam en omstreken. Om de externe validiteit te verhogen, zou dit onderzoek kunnen worden uitgevoerd waarbij elke Nederlandse provincie wordt vertegenwoordigd, door docenten uit elke provincie te betrekken in dit onderzoek.

Een laatste idee voor een vervolgonderzoek is om van tevoren te onderzoeken wat de persoonlijke motivatiefactoren zijn die de motivatie om te werken in de thuiswerksituatie kunnen verhogen. Er zijn in dit onderzoek vier onderwerpen meegenomen, maar het is mogelijk dat er meer factoren zijn die nog niet eerder zijn onderzocht en die dus nog niet in de literatuur te vinden zijn. Dit zou bepaald kunnen worden aan de hand van een enquête. Vervolgens kunnen de nieuwe factoren op eenzelfde manier als in dit onderzoek gebruikt worden voor regressieanalyses, om zo te beoordelen of deze factoren de motivatie om te werken significant kunnen verhogen.

7. Literatuur

Baker, E., Every, G. C., & Crawford, J. D. (2007). Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research & Practice in Human Resource Management*, 15(1), 37-62.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.

Berkhout, C. (2020, 15 april). Zo is het om online les te geven in coronatijd. Vier docenten vertellen over hun ervaringen. Geraadpleegd op 11 mei 2020, van https://www.dvhn.nl/groningen/Lesgeven-in-coronatijd-25548126.html?harvest_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F.

Bloom, N. (2020, 30 maart). The productivity of working from home in the age of COVID-19. Geraadpleegd op 23 april 2020, van <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020, 6 april). *Thuiswerkers per beroep, 2019*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/15/thuiswerkers-per-beroep-2019>.

De Vocht, A. (2012). *Basishandboek SPSS*. Utrecht, Nederland: BIJLEVELD PRESS.

De Vries, H. (2019). Goede band leidinggevende en medewerker cruciaal bij thuiswerken. *Tijdschrift voor HRM*, 1, 74-95.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000*). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

Delanoëje, J. (2020). Thuiswerk is goed voor de productiviteit! Toch...? Geraadpleegd op 27 april 2020, van <https://www.partena-professional.be/nl/nieuws/thuiswerk-goed-voor-de-productiviteit-toch>.

Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: a day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868.

Duitsterwinkel, H., Gorissen, P., & Schuwer, R. (2014). Open en online onderwijs in HBO en WO: never the twain shall meet. *Thema-uitgave open en online onderwijs, editie didactiek*, 20-24.

Fisher, C. D. (1978). The effects of personal control, competence, and extrinsic reward systems on intrinsic motivation. *Organizational behaviour and human performance*, 21(3), 273-288.

Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86-99.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524-1541.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5), 53-62.

Kustermans, S. (2010). *Telewerken: dé drijfveer achter motivatie en commitment?* (Scriptie). Geraadpleegd van xxxx.

Lam, H., Giessner, S., & Shemla, M. (2020, 23 april). Tips: Loneliness and working from home during the COVID-19 crisis. Geraadpleegd op 20 mei 2020, van <https://discovery.rsm.nl/articles/431-tips-loneliness-and-working-from-home-during-the-covid-19-crisis/>.

Larreamendy-Joerns, J., & Leinhardt, G. (2006). Going the distance with online education. *Review of educational research*, 76(4), 567-605.

Long, J. S., & Freese, J. (2006). *Regression models for categorical dependent variables using Stata*. Stata press, 2006.

- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. *Journal of managerial psychology*, 15(7), 668-690.
- Nardi, B. A., & Whittaker, S. (2002). The place of face-to-face communication in distributed work. In P. Hinds & S. Kiesler (Eds.), *Distributed work* (pp. 83-112). Cambridge, Massachusetts: Mit Press Ltd.
- Pasta, D. J. (2009). Learning when to be discrete: continuous vs. categorical predictors. *SAS Global Forum*, 248.
- Rijksoverheid (2020, 12 maart). Nieuwe maatregelen tegen verspreiding coronavirus in Nederland. Geraadpleegd op 9 april 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/nieuws/2020/03/12/nieuwe-maatregelen-tegen-verspreiding-coronavirus-in-nederland>.
- Rutten, E. R. (2020, 17 maart). Thuiswerken klinkt misschien fijn, maar is nog helemaal niet zo makkelijk: vijf tips. Geraadpleegd op 14 april 2020, van <https://www.gelderlander.nl/nijmegen/thuiswerken-klinkt-misschien-fijn-maar-is-nog-helemaal-niet-zo-makkelijk-vijf-tips~a630342e/?referrer=https://www.google.com/>.
- Standen, P. (2000). The home/work interface. In K. Daniels, D. Lamond & P. Standen (Eds.), *Managing telework: Perspectives from human resource management and work psychology* (pp. 83-92). London, United Kingdom: Cengage Learning Emea.
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165.
- Van Ark, H. H., & De Jong, G. (2005). Succesvolle dienstverlenende organisaties sturen op productiviteit. *Facility management handboek*, 32, 1-13.
- Van der spoel, I. (2020, 3 april). Online-onderwijsexpert: "Het is ontzettend belangrijk dat ouders zeggen: kom op, we gaan aan de slag". Geraadpleegd op 11 mei 2020, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/04/03/online-onderwijsexpert-het-is-ontzettend-belangrijk-dat-ouders-zeggen-kom-op-we-gaan-aan-de-slag-a3995809>.
- Williams, R. (2016). Ordinal independent variables. *University of Notre Dame*.

8. Appendix

8.1 Enquête

Hieronder is de enquête te vinden die voor dit onderzoek is gebruikt. In totaal zijn het 16 vragen.

Q1 Hoe zou u uw geslacht omschrijven?

- Man
- Vrouw
- Anders

Q2 Wat is uw leeftijd?

Q3 Hoe zou u uw gezinssituatie omschrijven?

- Alleenstaand
- Alleenstaand + kinderen
- Met partner
- Met partner + kinderen

Q4 Wat is de omvang van uw dienstverband? (FTE staat voor een full time dienstverband)

- 0.1 FTE
- 0.2 FTE
- 0.3 FTE
- 0.4 FTE
- 0.5 FTE
- 0.6 FTE
- 0.7 FTE
- 0.8 FTE
- 0.9 FTE
- 1.0 FTE (full time)

Q5 Hoeveel jaar werkt u bij uw huidige werkgever?
Afgerond op een geheel getal.

Q6 Wat voor cijfer zou u, over het algemeen, uw motivatie om te werken **in de normale situatie, dus voor het thuiswerken door het Covid-19 virus**, geven?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mijn motivatie om te werken in de normale situatie
geef ik een:



Q7 Bent u van mening dat door het thuiswerken (vanwege het Covid-19 virus) uw motivatie om te werken is verhoogd?

- Ja, mijn motivatie om te werken is verhoogd door het thuiswerken
- Nee, mijn motivatie om te werken is niet verhoogd door het thuiswerken

Q8 Wat voor cijfer zou u uw motivatie om te werken **in de huidige situatie, dus bij het thuiswerken door het Covid-19 virus** geven?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mijn motivatie om te werken in de huidige situatie
geef ik een:



Q9 Competent zijn

Deze vraag gaat over het gevoel competent te zijn. Per stelling zal er specifiek op een aspect van competent zijn in worden gegaan. Er zal worden afgesloten met een algemene vraag over competent zijn.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling:

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
Door het thuiswerken is mijn gevoel dat ik mijn werk goed doe verhoogd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door het thuiswerken hoor ik vaker van mijn collega's of manager dat ik mijn werk goed doe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn overall gevoel van competent zijn is door het thuiswerken verhoogd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q10

Competent zijn

Met wat voor cijfer beoordeelt u de volgende stellingen over het thuiswerken?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mijn gevoel dat ik mijn werk goed doe tijdens het thuiswerken:											
Mijn ervaring dat ik van mijn collega's of manager hoor dat ik mijn werk goed doe tijdens het thuiswerken:											
Mijn overall gevoel van competent zijn tijdens het thuiswerken:											

Q11 **Autonomie**

Deze vraag gaat over autonomie ervaren. Per stelling zal er specifiek op een aspect van autonomie in worden gegaan. Er zal worden afgesloten met een algemene vraag over autonomie ervaren.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling:

	Helemaal mee oneens	Oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
Door het thuiswerken ervaar ik een grotere vrijheid om zelf te beslissen om privé-zaken tussen mijn werk door te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door het thuiswerken ervaar ik een grotere vrijheid om zelf te beslissen wanneer en hoe vaak ik pauze neem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door het thuiswerken ervaar ik minder rechtstreekse controle van mijn werk door mijn manager.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn overall ervaren autonomie is door het thuiswerken verhoogd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q12 Autonomie

Met wat voor cijfer beoordeelt u de volgende stellingen over het thuiswerken?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mijn vrijheid om zelf te beslissen om privé-zaken tussen mijn werk door te doen tijdens het thuiswerken:	
Mijn vrijheid om zelf te beslissen wanneer en hoe vaak ik pauze neem tijdens het thuiswerken:	
Mijn rechtstreekse controle door mijn manager tijdens het thuiswerken:	
Mijn overall ervaren autonomie tijdens het thuiswerken:	

Q13

Privé-werk roltransities

Deze vraag gaat over privé-werk roltransities. Dit houdt in dit onderzoek in dat u **buiten werktijd om vrije tijd moet opofferen om bezig te zijn met werk.**

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling:

	Helemaal mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal mee eens
Door het thuiswerken ervaar ik meer privé-werk roltransities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door het thuiswerken bespreek ik het probleem van privé-werk roltransities meer met mijn collega's of manager.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q14 *Privé-werk roltransities*

Met wat voor cijfer beoordeelt u de volgende stellingen over het thuiswerken?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mijn ervaring met meer privé-werk roltransities tijdens het thuiswerken:	
Het bespreken van het probleem van privé-werk roltransities met mijn collega's of manager:	

Q15 *Informele face-to-face communicatie*

Deze vraag gaat over informele face-to-face communicatie. Dit houdt in dit onderzoek in dat u **bijvoorbeeld gezellig met collega's kunt lunchen, informele contacten en interactie met uw collega's heeft tussen het werk door etc.**

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling:

	Helemaal mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal mee eens
Door het thuiswerken ervaar ik minder informele face-to-face communicatie met mijn collega's.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door het thuiswerken bespreek ik het probleem van verminderde face-to-face communicatie meer met mijn collega's en manager.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q16 ***Informeel face-to-face communicatie***

Met wat voor cijfer beoordeelt u de volgende stellingen over het thuiswerken?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mijn ervaring met minder informele face-to-face communicatie met mijn collega's door het thuiswerken:	
Het bespreken van het probleem van verminderde informele face-to-face communicatie met mijn collega's of manager tijdens het thuiswerken:	