

Masterthesis Sociologie

Hoe werkt het nieuwe werken?

Een onderzoek met behulp van het JD-R model naar de relatie tussen verschillende vormen van niet-standaard werk en burn-outklachten onder werknemers.

Abstract:

Dit onderzoek heeft de samenhang tussen de verschillende vormen niet-standaard werk en de mate van ervaren burn-outklachten onder werknemers onderzocht aan de hand van het JD-R model. Een survey heeft geleid tot 304 respondenten waarmee zowel moderatie als mediatie analyses zijn uitgevoerd. De basisassumpties van het JD-R model bleken toepasbaar binnen dit onderzoek waarin thuiswerk leidt tot minder ervaren werkdruk en meer ervaren autonomie, en waar tijdelijk werk leidt tot meer ervaren baanonzekerheid. Daarnaast toonde tijdelijk werk geen verband met de mate van ervaren burn-outklachten, toonde deeltijdwerk een positief direct verband met de mate van ervaren burn-outklachten en toonde thuiswerk een mediërend verband met de mate van ervaren burn-outklachten via de stressor werkdruk en de hulpbron sociale steun van leidinggevenden. Het onderzoek heeft hiermee een eerste stap gezet om niet-standaard werk als onafhankelijke variabele toe te voegen aan het bestaande JD-R model.

Sleutelwoorden: JD-R model, niet-standaard werk, burn-out, moderatie en mediatie.

Masterscriptie Sociologie: Arbeid, Organisatie en Management

Department of Public Administration and Sociology

Erasmus Universiteit te Rotterdam

Scriptiebegeleider: Peter Mascini

Auteur: Bo Kros 414655

Aantal woorden: 9999

21-06-2020

Inhoudsopgave

Abstract	1
Hoofdstuk 1. Probleemstelling	3
1.1 Inleiding	3
Hoofdstuk 2. Theoretisch kader	5
2.1 Basisveronderstellingen JD-R model	5
2.2 Het effect van niet-standaard werk binnen het JD-R model	6
2.3 De relatie tussen niet-standaard werk en de ervaren burn-outklachten	8
Hoofdstuk 3. Methoden	11
3.1 Casus en respondenten	11
3.2 Operationalisatie	12
3.3 Data-analyse	14
3.4 Randvoorwaarden regressie	15
Hoofdstuk 4. Resultaten	16
4.1 Beschrijvende statistiek	16
4.2 Correlaties	17
4.3 Beantwoording hypothesen	19
4.3.1 Beantwoording hypothese 1	19
4.3.2 Beantwoording hypothese 2	21
4.3.3 Beantwoording hypothese 3	22
Hoofdstuk 5. Discussie	24
5.1 Interpretatie resultaten	24
Hoofdstuk 6. Conclusie	27
6.1 Bevindingen	27
6.2 Beperkingen onderzoek	28
6.2 Relevantie en suggesties vervolgonderzoek	28
Literatuurlijst	33
Bijlage 1. Informed Consent Formulier	37
Bijlage 2. Vragenlijst	40

Hoofdstuk 1. Probleemstelling

Inleiding

Het Job Demands en Resources (JD-R) model is een van de populairste theoretische kaders gebruikt om mentaal welzijn te verklaren. In tientallen verschillende studies over de afgelopen jaren is dit model steeds verder uitgewerkt en aangevuld (Schaufeli & Taris, 2013). De kern van dit JD-R model beslaat de zogeheten *job demands* (stressoren) en *job resources* (hulpbronnen) als variabelen om het welzijn van werknemers te verklaren. Dit welzijn, omschreven aan de hand van burn-outklachten, wordt beïnvloed door het buffereffect welke de hulpbronnen hebben op de relatie tussen stressoren en burn-outklachten. Hoe sterker de ervaren hulpbronnen van de werknemer, hoe zwakker de relatie tussen de stressoren en de ervaren burn-outklachten (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Hoewel de werking van dit model al meermaals is aangetoond (Demerouti & Bakker, 2011), is het onwaarschijnlijk dat deze basisprincipes voor elke werknemer gelijk zijn (Van den Tooren & De Jong, 2014). Er zullen immers variaties optreden in de mate van en in hoeverre welke hulpbronnen dan wel stressoren invloed hebben op de ervaren burn-outklachten. De ontwikkelaars erkennen dit en hebben onderzoekers meermaals opgeroepen om de impact van verschillende variabelen op dit model te onderzoeken. Verschillende studies hebben hier gehoor aan gegeven. Onder andere Van den Tooren en De Jong (2014), welke het effect van het contracttype hebben toegevoegd aan het model. Deze toevoeging, in de vorm van tijdelijk tegenover vast werk, was nog onbetreden terrein. Centraal binnen dit onderzoek stond de verwachting dat de effecten van hulpbronnen dan wel stressoren verschillen naar contract-type. Hoewel deze bevindingen niet overweldigend bleken, heeft het onderzoek wel degelijk aangetoond dat het contracttype, als variabele, impact heeft op de bestaande relaties binnen het JD-R model. Het paper citeert hierin het onderzoek van Van den Tooren en De Jong (2014): *“Finally, H6 proposes that job contract moderates the buffer effect of autonomy and social support on the relation between job demands (job insecurity and time pressure) and job satisfaction and general health, such that the buffer effect of these job resources will be stronger for workers with a temporary contract than for workers with a permanent contract.”*

Dit paper tracht gehoor te geven aan de oproep van Demerouti en Bakker (2011) door verder te bouwen op deze resultaten gegenereerd door Van den Tooren en De Jong (2014). Ook dit paper voorziet namelijk een belangrijke rol voor het type contract als onderdeel van het JD-R model. Echter, waar eerder onderzoek het contracttype als modererende variabele zag, ziet dit paper het contracttype als relevante onafhankelijke variabele in de relatie met burn-outklachten. Het contracttype, vanaf heden aangeduid als standaard- tegenover niet-standaard werk, heeft namelijk elk specifieke stressoren en hulpbronnen. Niet-standaard werk, welke in dit paper geoperationaliseerd wordt als zowel tijdelijk-, deeltijd-, zelfstandig- en thuiswerk, maar waar ook uitzend- en oproepkrachten onder vallen, staat bekend om zijn specifieke hulpbronnen en stressoren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan meer autonomie, maar ook aan een hogere baanonzekerheid bij zelfstandigen (Ashford, George & Blatt, 2007). Het paper verwacht dat deze, specifiek aan de niet-standaard werk gelieerde hulpbronnen dan wel stressoren een mediërend effect hebben op de relatie tussen verschillende vormen van niet-standaard werk en burn-outklachten. Het paper tracht hiermee niet-standaard werk, in tegenstelling tot Van den Tooren en De Jong (2014), als onafhankelijke, niet modererende variabele, maar met mediërende gevolgen, toe te voegen aan het bestaande kader behorende het JD-R model.

Het doel van het onderzoek luidt dan ook het analyseren van de mediërende rol van

hulpbronnen en stressoren. Dit alles met op de voorgrond de relatie tussen de verschillende vormen van niet-standaard werk en burn-outklachten binnen het JD-R model. De analyse zal plaatsvinden met data verkregen uit surveyonderzoek, afgenomen onder werknemers binnen ASVZ. Een organisatie welke een aanzienlijke speler is binnen de verstandelijk gehandicaptenzorg. De onderzoeksvraag binnen dit onderzoek luidt in hoeverre de verschillende vormen van niet-standaard werk invloed hebben op het mentale welzijn van werknemers.

Het paper poogt hiermee bij te dragen aan verder onderzoek omtrent het JD-R model, door als een van de, voor zover bekend, weinige onderzoeken in te gaan op de rol van de verschillende vormen van niet-standaard werk als (onafhankelijke) variabele binnen dit model. Daarnaast draagt het onderzoek bij aan het maatschappelijk debat omtrent de opkomst van niet-standaard werk en de effecten hiervan. De opkomst van deze nieuwe vormen van werk wordt omschreven als een positieve ontwikkeling, waar anderen deze ontwikkeling omschrijven als iets negatiefs. De kern van deze discussie betreft de vraag of de voordelen (hulpbronnen) opwegen tegen de nadelen (stressoren). Een voorbeeld hierbij is de werk/privé balans in combinatie met thuiswerken. Thuiswerken, als onderdeel van niet-standaard werk, kan immers leiden tot zowel meer autonomie op dit vlak, als mogelijk ook tot extra werkdruk (Jansen, 2015). De vraag kan dan gesteld worden of deze ontwikkeling een verklaring biedt voor de stijging in de hoeveelheid werknemers met burn-outklachten (RIVM, 2019) of dat deze ontwikkeling juist een remedie is. Het paper gaat later dieper in op de vraag hoe de verschillende vormen van niet-standaard werk invloed hebben op burn-outklachten. Echter eerst zullen de basisveronderstellingen binnen het JD-R model worden uiteengezet.

Hoofdstuk 2. Theoretisch Kader

Basisveronderstellingen van het JD-R model

Het JD-R model is ontwikkeld met als doel het verklaren en begrijpen van burn-out, waarbij burn-out wordt omschreven als een chronische staat van werkgerelateerde psychologische stress (Schaufeli, 2017). Deze stress is gekenmerkt door uitputting (i.e. het emotioneel uitgeput voelen), *mental distancing* (i.e. afgenomen enthousiasme) en afgenomen zelfeffectiviteit (i.e. toegenomen twijfel over de eigen competenties op het werk). In een later stadium is het model reeds aangevuld met bevlogenheid, hetgeen het positieve antonieme resultaat van het JD-R model betreft (Schaufeli & Bakker, 2004). De werkgerelateerde psychologische stress maakt hierbij plaats voor toewijding en verdieping binnen het werk. Echter, gezien het paper de focus legt op het verklaren van burn-outklachten, zal dit deel van het JD-R model buiten zicht gelaten worden.

Blijkens dit JD-R model beschikt elke baan over zowel hulpbronnen als stressoren. Hierbij zijn de baankenmerken leidraad voor het verklaren van burn-out en de daarbij behorende klachten. De stressoren worden door Demerouti, Bakker, Nachreiner en Schaufeli (2001) omschreven als fysieke, sociale of organisatorische werkaspecten welke ononderbroken fysieke of mentale inspanning vereisen en om deze reden geassocieerd worden met bepaalde psychologische en fysieke kosten. Werkdruk, fysieke arbeid en baanonzekerheid worden door Schaufeli en Taris (2013) aangehaald als voorbeelden van stressoren. De hulpbronnen worden door Demerouti et al. (2001) omschreven als fysieke, sociale of organisatorische werkaspecten welke functioneel zijn bij het bereiken van werkdoelen of bijdragen aan het beperken van stressoren en de daarbij behorende psychologische en fysieke kosten, of bijdragen aan de stimulatie van persoonlijke groei en ontwikkeling. Schaufeli en Taris (2013) benoemen feedback en sociale steun als voorbeelden betreffende hulpbronnen.

De definities tonen aan dat de hulpbronnen doorgaans een negatief effect hebben op de mate van ervaren burn-outklachten, waar stressoren een positief effect hebben. Het JD-R model biedt aan de hand van twee psychologische processen een verklaring voor deze effecten (Schaufeli, 2017). Het eerste proces betreft het zogeheten *stress proces*, welke wordt aangewakkerd door overmatige stressoren. Indien de stressoren constant buitensporig hoog zijn ten opzichte van de ervaren hulpbronnen, kan dit leiden tot een staat van mentale uitputting. Stressoren hebben hiermee een negatief effect op de mentale gezondheid en daarmee een positief effect op de mate van ervaren burn-outklachten. Het tweede proces betreft het *motivatie proces*, welke wordt aangewakkerd door een overvloed aan hulpbronnen. Dit proces stelt dat hulpbronnen een motiverende rol spelen en daarmee energie binnen werknemers aanwakkert (Schaufeli, 2017). Om die reden hebben hulpbronnen een positief effect op de mentale gezondheid en daarmee een negatief effect op de mate van ervaren burn-outklachten.

Behalve deze twee effecten zijn de stressoren en hulpbronnen ook onderling van invloed op de ervaren burn-out. Dit zogeheten interactie effect betreft de relatie tussen stressoren en hulpbronnen, waarbij de hulpbronnen de negatieve effecten van stressoren kunnen verminderen (Schaufeli & Taris, 2013). Dit wordt omschreven als het (stress) buffereffect. Specifiek betekent dit, indien werknemers beschikken over voldoende hulpbronnen ten opzichte van de ervaren stressoren, dat het effect van stressoren op de mate van ervaren burn-outklachten wordt getemperd. Dit buffer effect betekent echter ook dat het gebrek aan hulpbronnen kan leiden tot een versterkt effect van stressoren ten opzichte van de mate van ervaren burn-outklachten.

Op basis van deze drie veronderstellingen behorende bij het JD-R model kunnen de volgende drie hypothesen worden opgesteld:

H1a. Stressoren zijn positief gerelateerd aan burn-outklachten (i.e. hoe meer stressoren hoe meer burnoutklachten).

H1b. Hulpbronnen zijn negatief gerelateerd aan burn-outklachten (i.e. hoe meer hulpbronnen hoe minder burnoutklachten).

H1c. Er treed een buffereffect op tussen hulpbronnen en de relatie tussen stressoren en burn-outklachten (i.e. hoe sterker de hulpbronnen hoe minder sterk de relatie tussen stressoren en burn-outklachten).

Het effect van niet-standaard werk binnen het JD-R model

Zoals eerder benoemd legt dit paper de focus op de relatie tussen de verschillende vormen van niet-standaard werk en de mate van ervaren burn-outklachten onder werknemers. Voordat we verder kunnen ingaan op deze rol van niet-standaard werk binnen het JD-R model, dient dit begrip eerst gedefinieerd te worden. De International Labour Organization (2016) vertelt ons dat er geen officiële definitie is van niet-standaard werk, maar dat de term al het werk omvat dat buiten het veld van standaard werk valt, hetgeen omschreven wordt als fulltime werk. De Cuyper et al. (2008) definiëren deze tegenhanger van fulltime werk concreet als werk van tijdelijke aard. De definitie wordt nog ruimer opgesteld door vormen van het werk op afstand mee te nemen in de definitie (Ashford et al., 2007). Het paper zal uiteindelijk uitgaan van de ruimste definitie zoals benoemd in de International Labour Organization (2016), zodat de resultaten behorende bij het paper toepasbaar zijn op alle definities. Specifiek betekent dit dat er vier vormen van niet-standaard werk worden geadresseerd: parttime werk, thuiswerk, zelfstandig werk zonder personeel (ZZP) en tijdelijk werk. Waar tijdelijk werk zowel de tijdelijke contracten als het werk op oproepbasis betreft.

Nu de te hanteren definitie helder is, is het van belang om te kijken naar de manier waarop de vormen van niet-standaard werken van invloed zijn op de bestaande relaties binnen het JD-R model. Hoewel Ashford et al. (2007) niet ingaan op de relatie tussen niet-standaard werk en het JD-R model, benoemen ze wel specifieke kenmerken van deze vormen van niet-standaard werk die indirect van invloed zijn op deze relatie. Ze benoemen namelijk dat het niet-standaard werk veranderingen met betrekking tot de ervaren stressoren met zich mee brengt in de vorm van sociale risico's. Ashford et al. (2007) benoemen deze risico's als baanonzekerheid en een gebrek aan sociale steun.

De baanonzekerheid speelt een rol bij de vormen van tijdelijk en zelfstandig werk. Hierbij is er sprake van een toegenomen onzekerheid om werkend te blijven ten opzichte van werknemers met een vast contract. Deze twee vormen van niet-standaard werk zijn immers afhankelijk van de economische situatie en hun persoonlijke netwerk om aan het werk te blijven, hetgeen van invloed is op de baanonzekerheid. Waar baanonzekerheid voor werknemers met een vast contract juist een significant mindere rol speelt en daarmee minder van invloed is op de ervaren stress. Meerdere studies bevestigen deze rol van baanonzekerheid ten opzichte van de verhoging van stress op het werk, waarmee het negatief gerelateerd is ten opzichte van de mentale gezondheid en daarmee de ervaren burn-outklachten (Chirumbolo & Areni, 2010; De Witte, 1999; Ferrie et al., 1998; Hansen & Ingebrigtsen, 2008; Heaney et al., 1994; Hellgren et al., 1999). Gezien baanonzekerheid valt binnen de door Demerouti et al. (2001) geschetste definitie van stressoren, kan er gesproken worden over een toegenomen mate van baanonzekerheid als stressor voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een ZZP constructie of op basis van tijdelijk werk binnen het JD-

R model.

Tot slot is de *agency* theorie de basis voor de tweede en laatste specifiek aan niet-standaard werk gelieerde stressor. Koster en Fleischmann (2017) benoemen deze theorie als basis voor extra werkinzet vanuit werknemers die niet beschikken over een vast contract (i.e. tijdelijk en zelfstandig werk). In ruil voor een kans op een meer zekere positie, zullen deze werknemers extra werkinzet tonen zoals onderbouwd door Bradley, Green en Leeves (2007). Specifiek betekent dit dat werknemers met tijdelijk of zelfstandig werk extra werkinzet zullen tonen om toekomstig werk veilig te stellen. Gezien ook de extra werkdruk valt binnen de door Demerouti et al. (2002) gestelde definitie van stressoren, kan er gesproken worden over een toegenomen mate van werkdruk als stressor voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een ZZP constructie of op basis van tijdelijk werk binnen het JD-R model.

Op basis van zowel Ashford et al. (2007) als Koster & Fleischmann (2017) neemt het paper deze baanonzekerheid en de extra werkdruk mee in het JD-R model, als specifiek aan zelfstandig werk zonder personeel en tijdelijk werk gelieerde stressoren. Er is geen theoretische grondslag om aan te nemen dat deze relatie ook stand houdt voor de overige vormen van niet-standaard werk. Hetgeen de volgende hypothese genereert:

H2a. Tijdelijk en zelfstandig werk als vormen van niet-standaard werk zijn positief gerelateerd aan de mate van ervaren stressoren (i.e. baanonzekerheid en werkdruk).

Voor thuiswerk kan gezegd worden dat dit leidt tot zowel minder als meer werkdruk. Werken vanuit huis kan immers leiden tot minder reistijd en de mogelijkheid tot een betere indeling van werk-privé (Duxbury, Higgins & Neufeld, 1998; Kirchmeyer, 1995; Raghuram & Wiesenfeld, 2004; Richman, Noble & Johnson, 2002). Dit biedt mogelijkheden tot meer tijd voor andere activiteiten. Echter hebben verschillende studies aangetoond dat thuiswerken ook kan leiden tot een vermenging van de werk-privé balans (Greenhaus & Beutell, 1985; Hyman, Baldrey, Scholarios & Bunzel, 2003; Russel, O'Connell & McGinnity, 2007; Standen et al., 1999), waardoor werknemers meer uren gaan werken, hetgeen de werkdruk verhoogt. Duidelijk wordt dat er grondslag is voor beide perspectieven. Dit paper gaat echter uit van een vermenging van de werk-privé balans, hetgeen leidt tot de volgende hypothese:

H2b. Thuiswerk als vorm van niet-standaard werk is positief gerelateerd aan de mate van ervaren stressoren (i.e. werkdruk).

Naast de negatieve kant bijkomstig het niet-standaard werken benoemd door Ashford et al. (2007) en Koster & Fleischmann (2017), bevindt zich ook een positieve kant. Namelijk extra hulpbronnen in de vorm van autonomie (Spoonly, 2002). Dit is een specifieke hulpbron behorende zelfstandig en thuiswerk als vormen van niet-standaard werk. Spoonly (2002) benoemt de voordelen van autonomie als voordelen met name op het gebied van het balanceren van de werk-privébalans. Autonomie geeft de werknemer de mogelijkheid om verplichtingen zowel thuis als op het werk beter te balanceren. Dit wordt onder andere erkend door Chung (2009), die stelt dat autonomie de werknemer zelf in staat stelt om de werktijd te bepalen. Hierdoor kan deze de beschikbare tijd beter afstellen op andere activiteiten. Denk hierbij aan activiteiten die een positieve invloed hebben op de mentale gezondheid, waarmee autonomie indirect inspeelt op de behoefte van de werknemer. Hiermee voldoet autonomie aan de door Demerouti et al. (2002) gestelde definitie van hulpbronnen binnen het JD-R model. Vandaar dat er gesproken kan worden over de toegenomen mate van autonomie als onderdeel van de hulpbronnen voor werknemers met niet-standaard werk binnen het JD-R model.

Een uitzondering is van toepassing op de hulpbron sociale steun. Zoals eerder benoemd door Ashford et al. (2007), speelt ook het gebrek aan relaties met collega's en leidinggevend en een grotere rol bij vormen van niet-standaard werk. Waar baanonzekerheid van toepassing was op tijdelijk en zelfstandig werk, is het gebrek aan relaties met collega's en leidinggevend en op alle benoemde vormen van toepassing. Ashford et al. (2007) benoemen het gebrek aan relaties als gevolg van niet-standaard werk doordat deze werknemers geïsoleerd raken van hun collega's en leidinggevend en. De oorzaak hiervan ligt in de kortere werkduur, een kortere arbeidsrelatie of juist in het werken op afstand ten opzichte van werknemers met standaard werk. Werknemers met gebrekkige relaties ten opzichte van hun collega's en leidinggevend en beschikken over een kleiner netwerk waaruit ze steun kunnen halen. Het beperkt daarmee in grote mate de sociale steun, hetgeen een belangrijke hulpbron is binnen het JD-R model (Demerouti et al., 2001).

Op basis van zowel Spoonly (2002) als Chung (2009) neemt het paper deze autonomie, flexibiliteit en sociale steun mee in het JD-R model als specifiek aan zelfstandig-, deeltijd- en thuiswerk als vormen van niet-standaard werk gelieerde hulpbronnen. Hetgeen de volgende hypothesen genereert:

H2c: Zelfstandig- en thuiswerk als vormen van niet-standaard werk zijn positief gerelateerd aan de mate van ervaren hulpbronnen (i.e. autonomie)

H2d: Alle vormen van niet-standaard werk zijn negatief gerelateerd aan de mate van ervaren hulpbronnen (i.e. sociale steun)

Bovenstaande hypothesen kunnen doen vermoeden dat het JD-R model zich beperkt tot deze benoemde hulpbronnen dan wel stressoren ten opzichte van niet-standaard werk. Echter benadrukt het paper nogmaals dat dit model een (evoluerend) framework is. De afgelopen perioden zijn meermaals variabelen toegevoegd aan het model. Zo benoemd Schaufeli (2015) al 77 verschillende hulpbronnen en stressoren., waaronder vele ook aan niet-standaard werk gelieerd zijn. Gezien deze constante evolutie in combinatie met de beperkte breedte van het onderzoek, is gekozen om terug te keren naar de basis van het model (Demerouti et al., 2001). Hierin staan de bovengenoemde hulpbronnen en stressoren centraal, maar zijn ze niet exclusief. In hoofdstuk drie treedt het paper hierover verder in detail.

De relatie tussen niet-standaard werk en de ervaren burn-outklachten

Met al het bovenstaande op tafel keren we terug naar de centrale relatie binnen het te volgen model, te weten de relatie tussen de verschillende vormen van niet-standaard werk en de mate van ervaren burn-outklachten onder werknemers. Duidelijk is geworden dat niet-standaard werk theoretisch leidt tot zowel meer hulpbronnen, met de uitzondering van sociale steun, als meer stressoren, hetgeen binnen het JD-R model leidt tot zowel meer als minder burn-outklachten. Ook de praktijk laat hierin een wisselend beeld zien (Ahonen, Baron, Brosseau & Vives., 2018).

Dit wisselende beeld komt bijvoorbeeld naar voren in de volgende vergelijking tussen onderzoek van enerzijds Kim, Muntaner, Khang, Peak en Cho (2006) en anderzijds onderzoek van TNO en CBS (2016). Zo hebben Kim et al. (2006) binnen een representatieve studie van de Zuid-Koreaanse bevolking aangetoond dat werknemers met niet-standaard werk meer kans hebben op aantasting van de mentale gezondheid en daarmee de ervaren burn-outklachten. De conclusie luidde dan ook dat niet-standaard werk negatief geassocieerd werd met de mentale gezondheid. Deze resultaten zijn in een moderne studie van Winkler et al. (2018) nogmaals

bevestigd binnen de context van Amerikaanse volwassenen tussen de 25-36 jaar. Ook hier word de conclusie getrokken dat niet-standaard werk leidt tot een groter risico op verstoring van de mentale gezondheid.

Deze uitkomsten staan echter haaks op recent gezamenlijk onderzoek van TNO en CBS (2016) in de Nederlandse context. Dit onderzoek concludeert dat zelfstandigen zonder personeel, een vorm van niet-standaard werk, minder vaak burn-outklachten hebben ten opzichte van werknemers met standaard werk. Hierbij werden de grotere autonomie en flexibiliteit als doorslaggevende variabelen benoemd. Ook ten opzichte van parttime werk, als onderdeel van niet-standaard werk, is onderzoek dat stelt dat het burn-outklachten tegengaat. Glauser (2018) benoemt namelijk het effect van parttime werk op (verminderde) burn-outklachten. Het onderliggende mechanisme hierbij luidt dat de extra tijd die vrij komt, gebruikt kan worden om fysiek en mentaal te verjongen.

Op de vraag *in hoeverre er een positieve of negatieve relatie bestaat tussen de verschillende vormen van niet-standaard werk en de mate van ervaren burn-outklachten* is dus nog geen eenduidig antwoord mogelijk. Zowel de theorie als de praktijk bieden hierin verschillende antwoorden (o.a. Ahonen et al., 2018; Dawson et al., 2015; Glauser, 2018; Kim et al., 2006; TNO & CBS, 2016; Quinlan, 2015; Winkler et al., 2018). Dit paper tracht deze tegenstrijdigheden inzichtelijker te maken door het betrekken van de mediërende rol van hulpbronnen en stressoren. Op basis deze verwachte mediatie en de eerder verwachte directe effecten van de verschillende vormen van niet-standaard werk op de hulpbronnen en stressoren stelt het paper de volgende hypothesen op:

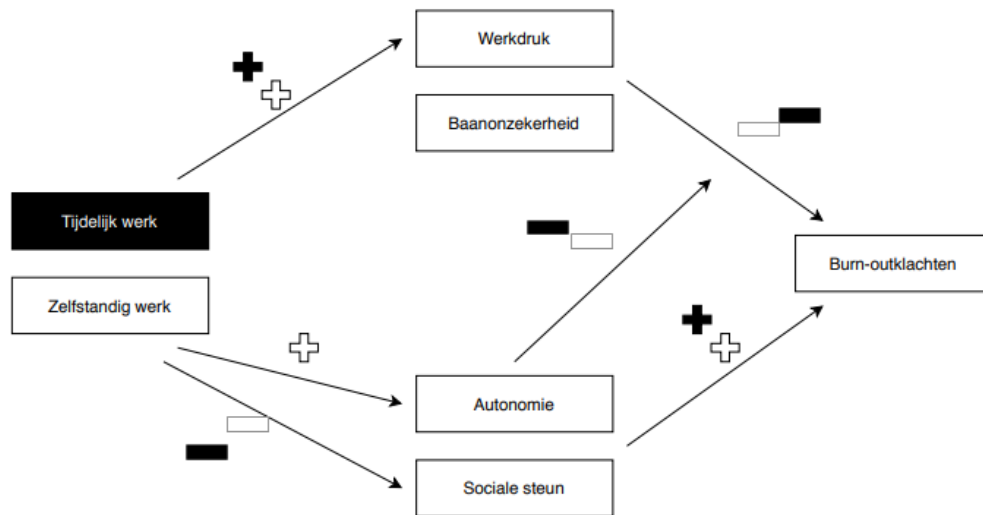
H3a. De relatie tussen tijdelijk werk en de mate van ervaren burn-outklachten kan worden verklaard door de mediërende rollen van de stressoren werkdruk en baanonzekerheid en de hulpbron sociale steun.

H3b. De relatie tussen zelfstandig werk en de mate van ervaren burn-outklachten kan worden verklaard door de mediërende rollen van de stressoren werkdruk en baanonzekerheid en de hulpbronnen autonomie en sociale steun.

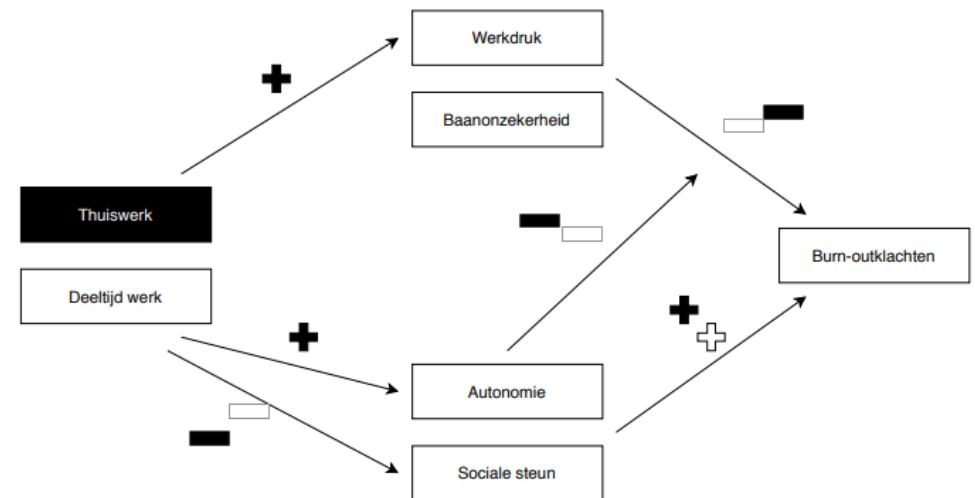
H3c. De relatie tussen thuiswerken en de mate van ervaren burn-outklachten kan worden verklaard door de mediërende rollen van de stressor werkdruk en de hulpbronnen autonomie en sociale steun.

H3d. De relatie tussen deeltijdwerk en de mate van ervaren burn-outklachten kan worden verklaard door de mediërende rol van sociale steun.

Onderstaande figuren 1 en 2 vatten de behandelde theorie over hulpbronnen, stressoren en het buffereffect samen in twee conceptuele modellen. Figuur 1 geeft de tijdelijke vormen van niet-standaard werk weer, waar figuur 2 ingaat op deeltijd en thuiswerk als vormen van niet-standaard werk.



Figuur 1. Conceptueel model tijdelijke vormen van niet-standaard werk.
Noot: Tijdelijk werk is zwart gedrukt



Figuur 2. Conceptueel model deeltijd- en thuiswerk vormen van niet-standaard werk.
Noot: Thuiswerk is zwart gedrukt

Hoofdstuk 3. Methoden.

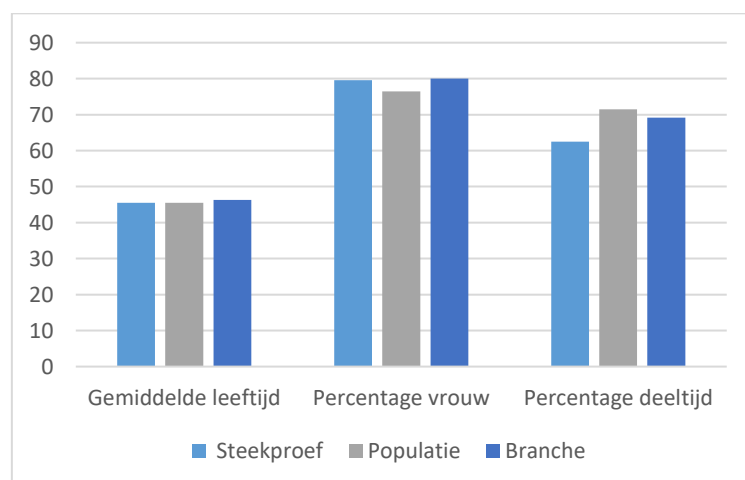
Casus en respondenten

Het paper tracht significante relaties aan te kunnen tonen tussen de verschillende vormen van niet-standaard werk en burn-outklachten onder werknemers. De benodigde data is verzameld door middel van survey onderzoek. Deze survey is, na meermaals testen, afgenomen onder werknemers van ASVZ, een organisatie binnen de verstandelijk gehandicaptenzorg.

Organisaties in de zorg staan bekend om hun gebruik van parttime werk, uitzendkrachten en zelfstandigen (CBS, 2019). Daarnaast scoort de sector als geheel iets boven gemiddeld als het aankomt op het aantal burn-outklachten onder werknemers (CBS & TNO, 2015). Het maakt de organisatie hiermee een interessante speler om mogelijke relaties aan te kunnen tonen tussen de verschillende vormen van niet-standaard werk en burn-outklachten.

De vragenlijsten zelf zijn voorzien van een bijlage waarin duidelijk wordt gemaakt waar het onderzoek over gaat, wat de rechten van de respondenten zijn en dat alle informatie vertrouwelijk en anoniem blijft (zie bijlage 1).

De dataverzameling vond plaats gedurende de maand april 2020, tijdens de Coronacrisis in Nederland. Hoewel dit een extra dimensie oplevert voor onderzoek binnen het JD-R model, namelijk het testen van de basisprincipes onder extreme omstandigheden, heeft het negatieve invloed gehad op de dataverzameling. Waar de vragenlijsten eerst verspreid zouden worden via teamleiders, met de vraag deze verder uit te zetten onder werknemers, is nu alleen gebruikt gemaakt van een intranet pagina van de organisatie en mondelinge communicatie. De eerste vorm van verspreiding is geschrapt om verdere belasting van het zorgpersoneel te voorkomen. Dit heeft het gevolg dat het percentage dat bewust is gemaakt van het bestaan van de vragenlijst verminderd is, hetgeen van invloed is geweest op de respons en daarmee op de validiteit. Uiteindelijk hebben van de 4622 medewerkers er 350 de vragenlijst ingevuld. Van deze 350 respondenten zijn 39 niet meegenomen in het onderzoek op basis van onvolledige informatie. Daarnaast zijn er 7 respondenten niet meegenomen op basis van de mahalanobis-afstand. Dit heeft geresulteerd in een dataset van 304 respondenten. Op basis van beschikbare cijfers kan onderstaande vergelijking gemaakt worden tussen de steekproef, de daadwerkelijke populatie en de branche (Vernet, 2019 & VGN, 2019). Desondanks laten de cijfers in figuur 3 zien dat op basis van deze beschikbare cijfers de steekproef een relatieve afspiegeling is van zowel de populatie als de gehele branche.



Figuur 3. Cijfers steekproef, populatie en branche.

Operationalisatie

Zoals vermeld is alle benodigde data verzameld met behulp van een survey. Voor de bevroegde begrippen zal hieronder verder worden toegelicht hoe deze zijn gedefinieerd en gemeten. Een volledig overzicht van de vragenlijst bevindt zich in bijlage 2.

Afhankelijke variabele

Burn-outklachten, gedefinieerd als een chronische staat van werkgerelateerde psychologische stress, wordt gemeten aan de hand van de Utrechtse Burn-Out Schaal (i.e. UBOS).

Respondenten welke hoog scoren, ervaren een verhoogd risico op burn-out en ervaren vaker klachten behorende bij burn-out. Deze klachten betreffen werkgerelateerde psychische vermoeidheid (Schaufeli, 2007). De schaal meet drie indicatoren, te weten *uitputting*, *cynisme* en *persoonlijke incompetentie*, met behulp van 15 items op een 7 punt Likert-schaal met antwoord categorieën variërend van 'nooit' tot 'altijd'. Enkele stellingen luiden: *'Ik twijfel aan het nut van mijn werk'* en *'Ik vind dat ik mijn werk goed doe'*. De Cronbach's Alpha van deze 15 items bedraagt .869. De betrouwbaarheidsanalyse toont echter aan dat zowel vraag 8 als vraag 12 de Cronbach's Alpha verlagen en tevens een te lage CICT score (.184) hebben. Na het verwijderen van deze twee vragen bedraagt de laagste CICT score nu .260, waar de Cronbach's Alpha van de schaal uitkomt op .889.

Mediërende variabelen

Stressoren, gedefinieerd als fysieke, sociale of organisatorische werkaspecten welke ononderbroken fysieke of mentale inspanning vereisen en om deze reden geassocieerd worden met bepaalde psychologische en fysieke kosten, worden gemeten aan de hand van twee sub variabelen, te weten werkdruk en baanonzekerheid.

Baanonzekerheid, gedefinieerd als de algemene bezorgdheid over het voortbestaan van een baan, wordt gemeten met behulp van een 4 items schaal van De Witte en Naswall (2013). Het betreffen items op een 5 punt Likert-schaal met antwoord categorieën variërend van 'zeer eens' tot 'zeer oneens'. Enkele stellingen luiden: *'De kans bestaat dat ik binnenkort mijn baan verlies'* en *'Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan'*. De Cronbach's Alpha van de schaal betreft .901.

Werkdruk, gedefinieerd als een disbalans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemers, wordt gemeten met behulp van 6 items gebaseerd op Jetten, Braster en Pat (1999). Het betreffen items op een 5 punt Likert-schaal met antwoord categorieën variërend van 'zeer eens' tot 'zeer oneens'. Enkele stellingen luiden: *'Ik moet erg snel werken'* en *'ik werk onder tijdsdruk'*. De Cronbach's Alpha van de schaal betreft .885.

Hulpbronnen, gedefinieerd als de fysieke, sociale of organisatorische werkaspecten welke of functioneel zijn bij het bereiken van werkdoelen, of bijdragen aan het beperken van stressoren en de daarbij behorende psychologische en fysieke kosten, of bijdragen aan de stimulatie van persoonlijke groei en ontwikkeling, worden gemeten aan de hand van de sub variabelen autonomie en sociale steun van collega's en leidinggevende.

Sociale steun van collega's en leidinggevende, gedefinieerd als de interactie tussen werknemers onderling en tussen werknemers en leidinggevend, wordt elk gemeten met behulp van een 6 items schaal van Karasek (1985). Het betreffen items op een 5 punt Likert-schaal met antwoord categorieën variërend van 'zeer eens' tot 'zeer oneens'. Enkele stellingen luiden: *'Mijn collega's zijn competent'* en *'Mijn leidinggevend is behulpzaam'*. De Cronbach's Alpha van de schaal betreffen respectievelijk .0789 en .859.

Autonomie, gedefinieerd als zelfstandig kunnen handelen, wordt gemeten met behulp van een 9 items schaal gebaseerd op de Jetten, Braster en Pat (1999), eerder gebruikt door van Ispelen (2004) en Pagter (2015). Het betreffen items op een 5 punt Likert-Schaal met antwoord categorieën variërend van *'zeer eens'* tot *'zeer oneens'*. Enkele stellingen luiden: *'Ik heb zelf de mogelijkheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe'* en *'Ik kan mijn eigen werkwijze kiezen'*. De factoranalyse toonde aan dat vraag 1 binnen de schaal een afwijkend component vormde, hetgeen heeft geleid tot het verwijderen van deze vraag. Een nieuwe factoranalyse toont geen afwijkingen aan, waar de betrouwbaarheidsanalyse een Cronbach's Alpha weergeeft van .887.

Onafhankelijke variabele

Niet-standaard werk, gedefinieerd als deeltijdwerk, thuiswerk, zelfstandig werk zonder personeel en tijdelijk werk, wordt gemeten aan de hand van 4 items over het type werk. Om onderscheid te kunnen maken tussen fulltime en parttime werk, wordt de vraag gesteld: *'Hoeveel uur per week bent u werkzaam?'*. Meer dan 32 uur betreft fulltime werk en minder dan 32 uur betreft parttime werk.

Om onderscheid te maken tussen de verschillende arbeidsvormen wordt de vraag gesteld: *'In welke arbeidsvorm bent u werkzaam?'*. De antwoordcategorieën variëren van *'In loondienst'* tot *'Als zelfstandige zonder personeel'*.

Om te achterhalen of iemand tijdelijk in dienst is, wordt gevraagd: *'Indien u in loondienst bent, op basis van welk type contract ben u aangesteld?'*. De antwoordcategorieën variëren van *'Vast contract'* tot *'Tijdelijk contract zonder zicht op vaste aanstelling'*.

Om tot slot te bepalen of iemand de mogelijkheid tot thuiswerken heeft, wordt de volgende vraag gesteld: *'Heeft u de mogelijkheid tot thuiswerken?'*. Waarbij de antwoordcategorieën variëren van *'Nee'* tot *'Ja, ongeveer drie dagen in de week'*.

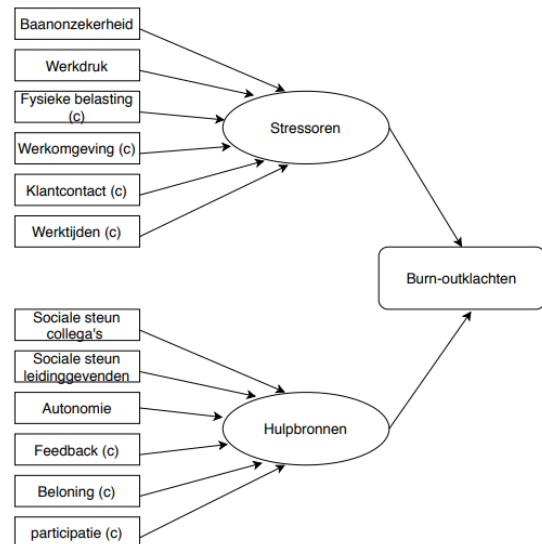
Controle variabelen

Daarnaast is er gebruik gemaakt van controlevariabelen. Allereerst zijn demografische kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau bevraagd. Er wordt tevens gecontroleerd op de complexiteit van het werk. Complexiteit van werk gaat immers gepaard met meer stress (beSWIC, 2017). Verder wordt er gecontroleerd op extra zorgverplichtingen en op opleidingen naast het werk. Tot slot zijn er nog controlevariabelen meegenomen die het originele JD-R model compleet maken. Zoals vermeld in hoofdstuk 2 beslaat het originele JD-R model namelijk meer dan de hier behandelde variabelen. Voor de hulpbronnen betreffen dit beloning, feedback en participatie. Waar dit voor de stressoren gaat over fysieke belasting, werkomgeving, klantcontact en werktijden. De bijbehorende items (zie bijlage 2) zijn afkomstig uit hetzelfde model van Demerouti et al. (2001). Deze variabelen worden binnen de analyse meegenomen om zo een volledig mogelijk beeld te schetsen.

Figuur 4 geeft het in dit paper gebruikte model weer, waarbij de aan niet-standaard werk gelieerde variabelen centraal staan. Waar tabel 1 een overzicht geeft van de CA en CICT waarden met betrekking tot de gebruikte schalen binnen het onderzoek. De overige controlevariabelen binnen het JD-R model zijn gemeten aan de hand van één vraag, dit naar aanleiding van het originele model.

Tabel 1. Cronbach's Alpha en Corrected Item-Total Correlation

Variabelen	Cronbach's Alpha	C.I.C.T.
Burn-outklachten	.889	.260
Autonomie	.887	.515
SSC	.789	.487
SSL	.859	.477
Werkdruk	.885	.601
Baanonzekerheid	.901	.689
Feedback (c)	.714	.433
Complexiteit (c)	.918	.714



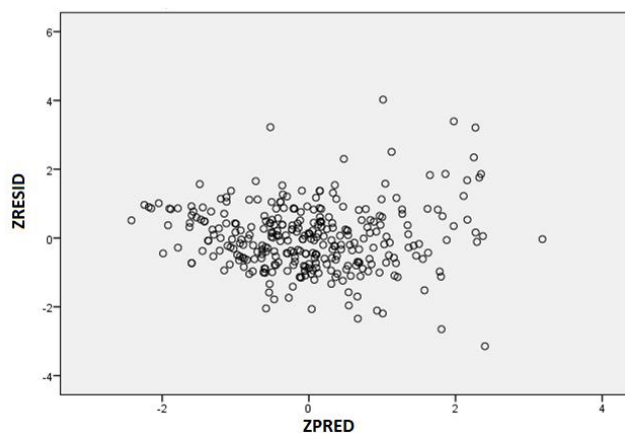
figuur 4. Gebruikt JD-R model. *C staat voor controlevariabele

Data-analyse

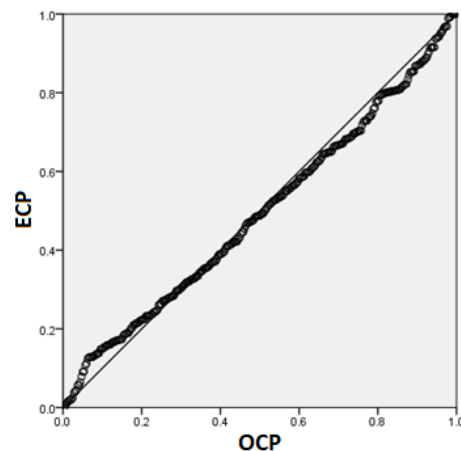
Voor de verwerking van de data is gebruik gemaakt van zowel SPSS als de daarbij horende PROCESS macro versie 3.5 van Hayes (2012). Voor de toetsing van de werking van het JD-R model zal gebruik worden gemaakt van regressieanalyses om de directe relatie tussen de hulpbronnen/stressoren aan te tonen. Waar het modererend dan wel mediërend effect gemeten zal worden met behulp van modellen 1 en 4 binnen de PROCESS macro. Model 1 is gebruikt om het buffereffect van hulpbronnen op de relatie stressoren en burn-outklachten in kaart te brengen. Waar model 4 gebruikt is om de daadwerkelijke mediatie (in percentages) in kaart te brengen. Er is gekozen voor het gebruik van de modellen binnen PROCESS in combinatie met een regressieanalyse binnen SPSS. Het onderzoek poogt hiermee zoveel mogelijke relaties aan te tonen als β -waarde gezien dit binnen model 1 niet mogelijk is. Binnen deze analyses is gebruik gemaakt van zowel p-waarden als betrouwbaarheidsintervallen om significantie vast te stellen. Waar de p-waarde significantie aanduidt bij $p < 0.05$ en de betrouwbaarheidsintervallen significantie aanduidt indien deze niet gelijk zijn aan nul.

Randvoorwaarde regressie

Er zijn echter randvoorwaarden behorende bij een solide regressieanalyse. Een eerste voorwaarde betreft de assumpties omtrent lineariteit en homoscedasticiteit. Onderstaande scatterplot in figuur 5, op basis van gestandaardiseerde residuen op de Y-as en gestandaardiseerde voorspelde waarde op de X-as, laat zien dat aan de beide assumpties is voldaan. De tweede voorwaarde betreft die van normaliteit. Onderstaande P-P plot in figuur 6, een weergave van de geobserveerde en verwachte cumulatieve distributie, geeft weer dat aan de tweede assumptie omtrent normaliteit wordt voldaan. Een derde voorwaarde betreft die van onafhankelijke observaties. Ook hieraan wordt voldaan, hetgeen wordt aangetoond met een Durbin-Watson score van 1.884. Tot slot rest de voorwaarde met betrekking tot multicollineariteit. Dit betreft de voorwaarde in welke mate de onafhankelijke variabelen hetzelfde meten. De VIF-scores variëren van minimaal 1.184 tot maximaal 2.233, welke aantonen dat aan de assumptie omtrent de afwezigheid van multicollineariteit wordt voldaan.



Figuur 5. Scatterplot



Figuur 6. P-P plot

Voor een valide analyse is het daarnaast noodzakelijk om de uitschieters binnen de dataset te herkennen en te verwijderen. Met behulp van de Mahalanobis-afstand, een maat gebaseerd op correlaties tussen variabelen, zijn 7 respondenten herkend als uitschieters door waarde boven de 40.79. Deze waarde is gebaseerd op het aantal variabelen en de daarbij horende *degrees of freedom*. Dit heeft geresulteerd in de verwijdering van deze 7 respondenten, met een dataset van 304 respondenten tot gevolg.

Hoofdstuk 4. Resultaten.

Beschrijvende statistiek

De achtergrondkenmerken van de respondenten worden inzichtelijk gemaakt met behulp van de beschrijvende statistiek. Hierin wordt onderscheidt gemaakt tussen 4 verschillende groepen; namelijk het totaal, het aandeel werknemers die thuiswerken (>0 dagen in de week) het aandeel tijdelijke werknemers en het aandeel deeltijd werknemers (<32 uur per week). De groep zelfstandigen, en daarmee ook de bijbehorende hypothesen, is hierin door een gebrek aan respons komen te vervallen. Met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans en de taakstelling binnen ASVZ van de managers voor 2020 om het aantal zelfstandigen te beperken, is het aandeel zelfstandigen binnen de organisatie namelijk minimaal geworden. Tabel 2 geeft de gemeten (controle) variabelen weer; het gemiddelde, de standaard deviatie, de maximum score en het aantal respondenten per groep (*N*). De lezer dient rekening te houden met de invloed van de kleine *N*-waarde onder tijdelijke werknemers. De controlevariabelen welke wel zijn gemeten maar binnen de verdere analyses niet zijn meegenomen betreffen de extra opleiding naast het werk en de extra zorgverplichtingen (welke waren opgesplitst naar kinderen, ouder(s) en naasten). Deze zijn wel zichtbaar gehouden in tabel 2. Waar de behoefte aan sociale steun, de behoefte aan autonomie, de behoefte aan het nemen van risico's en de behoefte aan het hard werken tevens niet worden weergegeven. Daarnaast zijn de controlevariabelen binnen het JD-R model samengevoegd tot 2 variabelen, respectievelijk een combinatie ten opzichte van de (controle) hulpbronnen en een combinatie ten opzichte van de (controle) stressoren. Dit om de focus op de binnen het theoretisch kader benoemde hulpbronnen en stressoren te behouden.

Tabel 2. Beschrijvende statistiek.

	Totale steekproef			Werknemers die thuiswerken		Tijdelijke werknemers		Deeltijd werknemers	
	<i>N</i> =304			<i>N</i> =86		<i>N</i> =32		<i>N</i> =189	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Afhankelijke variabele									
Burn-outklachten	34.75	10.74	91	32.40	7.11	37.94	12.61	35.85	11.86
Hulpbronnen									
Autonomie	27.34	6.64	45	32.88	5.40	27.66	7.03	26.50	6.62
SSC	23.81	3.08	30	23.73	2.77	23.19	3.72	23.72	3.22
SSL	23.76	3.71	30	23.44	3.23	22.72	4.95	23.95	3.62
Feedback (+)	8.54	2.24	15	9.07	2.16	8.50	2.60	8.28	2.34
Beloning (+)	2.84	1.05	5	3.29	0.97	3.09	1.25	2.87	1.06
Participatie (+)	2.69	1.00	5	2.33	0.94	2.69	0.90	2.76	1.03
Stressoren									
Werkdruk	18.50	4.53	30	18.29	3.81	18.78	5.12	18.43	4.69
Baanonzekerheid	7.63	2.93	20	7.38	2.83	11.69	3.80	7.85	2.98
Fysieke belasting (+)	2.96	1.15	5	2.38	1.05	2.94	1.22	2.95	1.20
Klantcontact (+)	2.99	1.06	5	2.63	0.96	3.03	1.12	3.03	1.07
Werktijden (+)	2.42	1.02	5	1.95	0.83	2.19	0.86	2.42	1.06
Werkomgeving (+)	2.72	0.99	5	2.80	0.98	2.31	0.74	2.79	1.01
Controle variabelen									
Geslacht (1=vrouw)	0.80	0.40	1	0.80	0.40	0.66	0.48	0.89	0.31
Leeftijd	3.04	1.29	5	3.19	1.16	1.59	1.07	3.02	1.32
Opleidingsniveau	5.98	1.27	8	6.88	0.99	5.88	1.41	5.80	1.30
Extra opleiding (-)	1.50	1.07	5	1.34	0.81	2.28	1.55	1.57	1.17
Zorgverplichtingen (-)	0.35	0.48	1	0.31	0.47	0.66	0.48	0.30	0.46
Complexiteit	6.78	2.60	15	5.34	1.93	7.34	3.14	7.35	2.71

Noot: SS = Sociale Steun, - = verwijderd, + = samengevoegd.

Correlaties

Tabel 3 geeft de correlaties, en daarmee de samenhang, tussen de variabelen op basis van zowel Pearson als Spearman's weer. Het laatste was noodzakelijk voor de variabele leeftijd en opleidingsniveau, welke in het onderzoek beiden op ordinaal meetniveau zijn gemeten.

Binnen de totale steekproef ziet men sterk significante ($p < .01$) correlaties tussen burn-outklachten als afhankelijke variabele, en de gemeten hulpbronnen en stressoren als onafhankelijke variabelen. Zo correleren de mate van ervaren autonomie ($r = -.17; p < .01$), ervaren sociale steun van collega's ($r = -.44; p < .01$) en ervaren sociale steun van leidinggevers ($r = -.48; p < .01$) onder werknemers significant met de ervaren burn-outklachten. Waar ook de ervaren werkdruk en baanonzekerheid, beiden $r = .32; p < .01$, significant correleren met de ervaren burn-outklachten. Ook de combinaties van de controle variabelen feedback, beloning en participatie, weergegeven als combinatie hulpbronnen, en de controle variabelen fysieke belasting, klantcontact, werktijden en werkomgeving, weergegeven als combinatie stressoren, correleren significant ($r = -.48; p < .01$ & $r = .50; p < .01$). De totale steekproef lijkt dus overeen te komen met het JD-R model, waarin de hulpbronnen en de stressoren invloed hebben op de mate van ervaren burn-outklachten. Een tweede punt wat overeen komt met het JD-R model betreft de correlaties tussen de hulpbronnen en de stressoren. Zowel autonomie ($r = -.31; P < .01$), sociale steun van collega's ($r = -.19; P < .01$), sociale steun van leidinggevers ($r = -.14; P < .05$) en de combinatie van de hulpbronnen ($r = -.23; p < .01$) correleren significant negatief met de ervaren werkdruk, als ook sociale steun van collega's ($r = -.31; P < .01$), leidinggevers ($r = -.32; P < .01$) en de combinatie van de hulpbronnen ($r = -.14; p < .05$) significant negatief correleren met baanonzekerheid. Tot slot geldt dit ook voor de correlaties tussen de combinatie van de stressoren en de hulpbronnen, welke alle negatief significant zijn ($r = -.50; p < .01$; $r = -.24; p < .01$; $r = -.19; p < .01$ & $r = -.45; p < .01$). Hetgeen een indicatie is met betrekking tot het buffereffect van hulpbronnen op de relatie tussen stressoren en burn-outklachten.

Overige opvallende correlaties betreffen die tussen autonomie en opleidingsniveau ($r = .44; p < .01$), tussen complexiteit van werk en werkdruk ($r = -.30; p < .01$), tussen complexiteit en opleidingsniveau ($r = -.23; p < .01$) en tussen opleidingsniveau en de combinaties van controle hulpbronnen en stressoren ($r = .29; p < .01$ & $r = -.27; p < .01$)

Tabel 3. Correlatiematrix.

	Totale steekproef N=304											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Burn-outklachten												
Autonomie												
SSC												
SSL												
Combi. hulpbronnen												
Werkdruk												
Baanonzekerheid												
Combi. stressoren												
Complexiteit												
Geslacht (1=vrouw)												
Leeftijd												
Opleidingsniveau												

Noot: SSC = Sociale Steun Collega's, SSL = Sociale Steun Leidinggevenden *p <.05, **p <.01
 Combi. hulpbronnen en stressoren = combinatie controle hulpbronnen en stressoren

Beantwoording hypothese 1

Voor de beantwoording van de hypothesen 1a en 1b wordt gebruik gemaakt van een lineaire regressie analyse binnen SPSS, waarbij voor hypothese 1c gebruik gemaakt wordt van een moderatie analyse. Alle hulpbronnen en stressoren, inclusief de controle hulpbronnen en stressoren, zijn binnen deze beantwoording samengevoegd. De resultaten worden weergegeven in onderstaande tabel 4.

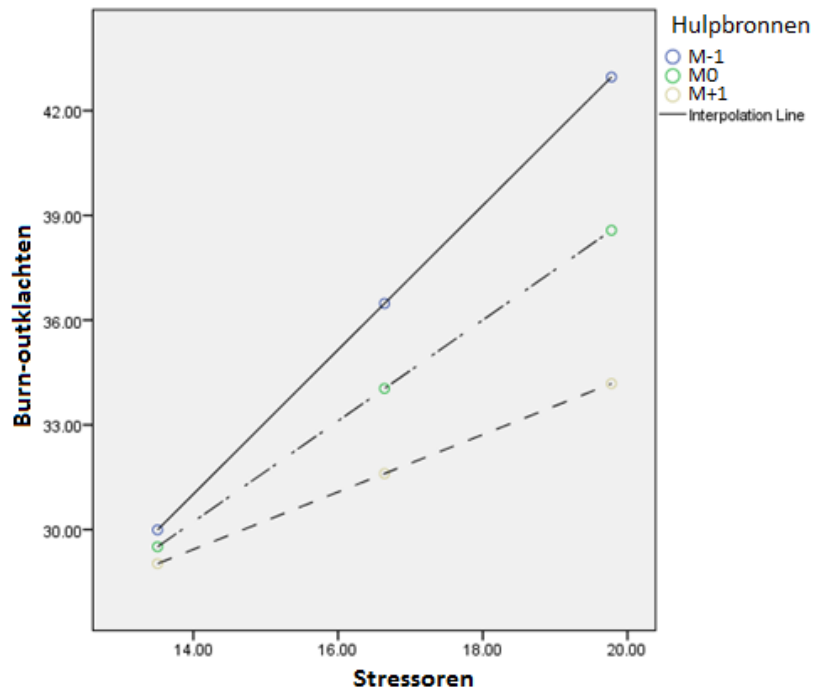
Tabel 4. Regressietabel basisassumpties JD-R model.

Totale steekproef	
N=304	
	β/B
Hulpbronnen	-.247**
Stressoren	.413**
Buffereffect	-.273**

Noot: * $p < .05$, ** $p < .01$. Buffereffect=B, overige= β .
Controle variabelen: Leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en complexiteit van werk.

De totale steekproef bevestigt de assumpties binnen het JD-R model, waarbij de hulpbronnen negatief significant en de stressoren positief significant reageren met de mate van ervaren hulpbronnen. Hoe meer ervaren hulpbronnen, hoe minder ervaren burn-outklachten ($\beta = -.247$; $p < .01$). En hoe meer ervaren stressoren, hoe meer ervaren burn-outklachten ($\beta = .413$; $p < .01$). Daarnaast treed er een significant buffereffect ($B = -.273$, $t(296) = -.3.50$, $p = < .001$) op vanuit de hulpbronnen op de relatie tussen de stressoren en de mate van ervaren burn-outklachten, hetgeen betekent dat er een moderatie effect optreedt binnen deze relatie. Dit buffereffect laat daarmee zien dat de sterkte van de invloed van stressoren op de mate van ervaren burn-outklachten afhankelijk is van de mate van ervaren hulpbronnen. Waarin werknemers met een lagere mate van ervaren hulpbronnen (M-1) meer burn-outklachten zullen ervaren dan werknemers welke een hogere mate van hulpbronnen ervaren (M+1). Figuur 7 geeft dit modererende effect weer, waar de bijbehorende functies luiden:

- Lage score hulpbronnen (M-1): $B = 2.04$, $t(296) = 8.85$, $p = < .001$
- Gemiddelde score hulpbronnen (M0): $B = 1.46$, $t(296) = 8.28$, $p = < .001$
- Hoge score hulpbronnen (M+1): $B = .79$, $t(296) = 3.33$, $p = < .001$



Figuur 7. Buffereffect totale steekproef: moderatie
 $M = \text{gemiddelde}, -1 \text{ t/m } +1 = \sigma$

De gestelde hypothesen behorende bij het JD-R model worden dus, zoals verwacht op basis van de indicaties binnen de correlaties, bevestigd op basis van de gegenereerde coëfficiënten binnen de steekproef. Hiermee wordt geconcludeerd dat deze assumpties ook binnen de steekproef opgaan, waardoor de gehele eerste hypothesereeks wordt aangenomen.

Beantwoording hypothese 2

Bij de beantwoording van de hypothesen 2a t/m 2d wordt gekeken naar de directe effecten van de verschillende vormen van niet-standaard werk ten opzichte van de verschillende hulpbronnen dan wel stressoren. De analyse toont aan dat het aantal thuiswerk dagen leidt tot significant minder werkdruk ($\beta = -.161; p < .01$), maar tevens ook tot significant meer autonomie ($\beta = .454; p < .01$). De relaties met zowel sociale steun van collega's ($\beta = -.082$), leidinggevendenden ($\beta = -.134$) als ook baanonzekerheid ($\beta = .028$) zijn echter niet significant bevonden. Voor tijdelijke werknemers test binnen de stressoren alleen baanonzekerheid significant ($\beta = 1.743; p < .01$). Zowel werkdruk ($\beta = .115$) als de hulpbronnen sociale steun van collega's ($\beta = -.186$), leidinggevendenden ($\beta = -.340$) en autonomie ($\beta = .121$) testen alle niet significant. Tot slot rest de mate van deeltijdwerk. Hier testen de stressoren werkdruk ($\beta = -.025$) en baanonzekerheid ($\beta = -.041$) beide niet significant. Waar ook de hulpbronnen sociale steun van collega's ($\beta = -.079$), sociale steun van leidinggevendenden ($\beta = .032$) en autonomie ($\beta = .009$) alle niet significant testen.

Op basis van de gegenereerde coëfficiënten kan daarmee worden geconcludeerd dat binnen de steekproef de mate van thuiswerken leidt tot minder werkdruk en tevens meer autonomie, waar werknemers met een tijdelijk contract juist meer baanonzekerheid ervaren. De verwachte significante negatieve relatie tussen de verschillende vormen van niet-standaard werk en de mate van ervaren sociale steun van zowel collega's als leidinggevende blijft binnen de steekproef uit. Ook de verwachte significante positieve relatie tussen tijdelijk werk en de mate van ervaren werkdruk ontbreekt binnen de steekproef. Hiermee wordt hypothese 2a gedeeltelijk en hypothese 2c in zijn geheel aangenomen, waar hypothese 2b en 2d in zijn geheel worden verworpen*. Tabel 5 vat de betreffende coëfficiënten nogmaals samen.

Tabel 5. β aan niet standaard werk gelieerde hulpbronnen en stressoren.

	Thuiswerk	Tijdelijk werk	Deeltijd werk
	β	β	β
Werkdruk	-.161**	.115	-.025
Baanonzekerheid	.028	1.743**	-.041
Sociale steun collega's	.082	-.186	-.079
Sociale steun leidinggevendenden	-.134	-.340	-.032
Autonomie	.454**	.121	.009

Noot: * $p < .05$, ** $p < .01$ Controlevariabelen: Combinatie hulpbronnen en stressoren, leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en complexiteit van werk.

Beantwoording hypothese 3

Binnen deze hypothesesreeks stond de verwachting centraal dat er een mediërend effect optreedt tussen de verschillende vormen van niet-standaard werk en de mate van ervaren burn-outklachten. Dit via de hulpbronnen sociale steun en of autonomie dan wel via de stressoren werkdruk en of baanonzekerheid.

Voor het tijdelijk werk toont de analyse aan dat er in zijn geheel geen sprake is van significantie mediatie. Het ontbreekt binnen de indirecte paden zowel via de hulpbronnen als de stressoren aan significantie. Zo blijken de stressoren werkdruk ($\beta = .020$, 95% Conf. Interval: $-.257$ tot $.529$) en baanonzekerheid ($\beta = .131$, 95% Conf. Interval: $-.055$ tot $.326$) niet significant. Waar het ook bij de hulpbronnen sociale steun van leidinggevend (en) ($\beta = .030$, 95% Conf. Interval: $-.074$ tot $.147$), van collega's ($\beta = .097$, 95% Conf. Interval: $-.027$ tot $.246$) en autonomie ($\beta = -.016$, 95% Conf. Interval: $-.068$ tot $.019$) aan significantie ontbreekt. Hypothese 3a wordt hiermee in zijn geheel verworpen.

Voor de mate van thuiswerken toont de analyse aan dat dat er sprake is van een significant mediërend pad via de stressor werkdruk ($\beta = -.028$, 95% Conf. Interval: $-.063$ tot $-.004$), welke verantwoordelijk is voor 12.84% van het totale indirecte effect van thuiswerk op de mate van ervaren burn-outklachten ($\beta = -.074$, 95% Conf. Interval: $-.173$ tot $.018$). Binnen deze mediatie leidt de mate van thuiswerken tot minder ervaren werkdruk, waarbij de mate van ervaren werkdruk leidt tot meer ervaren burn-outklachten. Het positieve effect van de stressor werkdruk op de mate van ervaren burn-outklachten wordt dus door de mate van thuiswerken getemperd. Baanonzekerheid toont echter geen significant indirect effect ($\beta = .003$, 95% Conf. Interval: $-.010$ tot $.016$) en vervult daarmee ook geen significante rol binnen het mediatie effect. Via de hulpbronnen is er sprake van een significant mediërend pad via de sociale steun van leidinggevend (en) ($\beta = .026$, 95% Conf. Interval: $.000$ tot $.056$). Deze is verantwoordelijk voor 11.70% van het totale indirecte effect. Binnen deze mediatie leidt de mate van thuiswerken tot minder ervaren sociale steun van leidinggevend (en), waarbij de mate van ervaren sociale steun van leidinggevend (en) leidt tot minder ervaren burn-outklachten. Het negatieve effect van de hulpbron sociale steun van leidinggevend (en) op de mate van ervaren burn-outklachten wordt dus door de mate van thuiswerken getemperd. De indirecte paden via sociale steun van collega's ($\beta = .011$, 95% Conf. Interval: $-.004$ tot $.031$) en via autonomie ($\beta = .032$, 95% Conf. Interval: $-.025$ tot $.087$) blijken niet significant. Hiermee spelen deze variabelen geen significante rol binnen de mediatie tussen thuiswerk en de mate van ervaren burn-outklachten. Zoals verwacht in hypothese 3c is er sprake van mediatie via werkdruk en sociale steun van leidinggevend (en), echter heeft de analyse aangetoond dat er geen sprake is van mediatie via sociale steun van collega's en autonomie. Hypothese 3c wordt hiermee gedeeltelijk aangenomen.

Voor de mate van deeltijd werk toont de analyse wederom geen mediërend pad via de stressoren of de hulpbronnen. Werkdruk ($\beta = -.005$, 95% Conf. Interval: $-.031$ tot $.019$) en baanonzekerheid ($\beta = .004$, 95% Conf. Interval: $-.011$ tot $.023$) zijn beide niet significant. Waar ook sociale steun van leidinggevend (en) ($\beta = .007$, 95% Conf. Interval: $-.032$ tot $.021$), sociale steun van collega's ($\beta = -.010$, 95% Conf. Interval: $-.005$ tot $.040$) en autonomie ($\beta = -.001$, 95% Conf. Interval: $-.014$ tot $.015$) geen significante indirecte effecten aantonen. Opvallend is dat er echter wel een direct significant effect bestaat tussen deeltijd werk en de mate van ervaren burn-outklachten ($c'_{cs} = .120$; $p < .01$). Dit directe effect beslaat 33.14% van het totale effect ($c_{cs} = .10$; $p = .11$). In plaats van een mediërend effect, bestaat er dus een

significant direct effect, waarbij de mate van deeltijd werk leidt meer ervaren burn-outklachten. Hypothese 3d wordt hiermee in zijn geheel verworpen.

Figuren 8, 9 en 10 geven de resultaten behorende bij hypothesen 2 en 3 aan de hand van verschillende pad-modellen weer. Tabel 6 biedt daarnaast een overzicht met betrekking tot de resultaten omtrent de beantwoording van alle hypothesen.

Tabel 6. Overzicht beantwoording hypothesen

Hypothesen											
	1a	1b	1c	2a	2b	2c	2d	3a	3b*	3c	3d
Resultaten	V	V	V	C	X	V	X	X	-	C	X

Noot: V = aangenomen, X = verworpen, C = gedeeltelijk aangenomen en - = niet van toepassing. *3b is komen te vervallen door gebrek aan respons zelfstandig werk

Hoofdstuk 5. Discussie

Interpretatie resultaten

De eerste hypothese veronderstelde de werking van de basisassumpties van het JD-R model binnen de steekproef. Zoals verwacht is gebleken dat de basisassumpties gesteld binnen het theoretisch kader omtrent het JD-R model ook opgaan voor de steekproef behorende tot dit onderzoek (zie tabel 4). Het toont hiermee (1) een negatief verband tussen de hulpbronnen en de mate van ervaren burn-outklachten, (2) een positief verband tussen de stressoren en de mate van ervaren burn-outklachten en (3) een negatief verband van de hulpbronnen op de sterkte van het verband tussen de stressoren en mate van ervaren burn-outklachten. Hiermee draagt het bij aan het verdere testen van de werking van het model (Demerouti & Bakker, 2011), waarmee de toepasbaarheid van het JD-R model wederom wordt aangetoond. Bovendien biedt het een solide basis voor het gebruik van het model binnen dit onderzoek om tot een beantwoording van de hoofdvraag te komen.

Hypothese 2a veronderstelde een positieve relatie tussen werknemers met tijdelijk werk en de mate van ervaren baanonzekerheid en werkdruk. Dit effect wordt gedeeltelijk bevestigd als ook gedeeltelijk verworpen. In overeenstemming met Ashford et al. (2007) blijken werknemers met een tijdelijk contract meer baanonzekerheid te ervaren, waarmee het eerste effect wordt bevestigd. Een mogelijke verklaring ligt in de wens van bedrijven en organisaties om een grotere flexibele schil aan te houden om sneller te kunnen anticiperen op bewegingen binnen de economie. Personeel is namelijk verantwoordelijk voor gemiddeld 68% van de totale kostenpost binnen zorginstellingen. Het gemakkelijk kunnen aanpassen van deze kostenpost aan de bewegingen van de economie is voor veel organisaties van levensbelang gebleken (van Leeuwen & van Zutphen, 2016). Bedrijven en organisaties zijn daardoor minder snel geneigd om tijdelijke contracten om te zetten in vaste contracten waarmee de baanonzekerheid onder personeel met een tijdelijk contract toeneemt. Deze relatie wordt mogelijk versterkt door de tijdsspanne van het onderzoek. De Coronacrisis in Nederland heeft namelijk geleid tot veel economische onzekerheid en daarmee tot tijdelijke contracten welke niet verlengd werden. Het effect omtrent werkdruk wordt echter niet bevestigd en gaat daarmee in tegen de bevindingen binnen Koster en Fleischmann (2017) welke gebaseerd zijn op de *agency* theorie. Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in de krappe arbeidsmarkt waarmee de zorgsector te maken heeft (CBS, 2020). Werknemers met een tijdelijk contract zijn zich bewust van deze situatie waardoor ze zich niet extra hoeven te bewijzen.

Hypothese 2b veronderstelde een positieve relatie tussen de mate waarin werknemers gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren werkdruk. In het theoretisch kader zijn zowel argumenten voor (Greenhaus & Beutell, 1985; Hyman et al., 2003; Russel et al., 2007; Standen et al., 1999) als tegen deze veronderstelling aangedragen (Duxbury et al., 1998; Kirchmeyer, 1995; Raghuram & Wiesenfeld, 2004; Richman et al., 2002). Het huidige onderzoek heeft echter een negatief verband gelegd tussen werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren werkdruk, waarmee het verwachte effect niet wordt bevestigd. Hiermee bevestigt dit resultaat de theorie van de eerder benoemde auteurs welke spraken over een verbeterde werk-privé balans.

Hypothese 2c veronderstelde een positieve relatie tussen de mate waarin werknemers gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren autonomie. Dit effect wordt bevestigd. Een verklaring luidt, in overeenstemming met Chung (2009), dat

thuiswerken de werknemer in staat stelt om zelf invloed uit te oefenen op de werktijden. Hierdoor stijgt de flexibiliteit en daarmee de mate waarin werknemers autonomie ervaren (Hackman & Oldham, 1976).

Hypothese 2d veronderstelde een negatieve relatie tussen zowel de werknemers met tijdelijk werk, werknemers met deeltijdwerk als ook de werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren sociale steun van collega's en leidinggevendenden. Dit effect wordt niet bevestigd. De verwachte sociale isolatie van collega's en leidinggevendenden blijft binnen de verschillende vormen van niet-standaard werk uit (Ashford et al., 2007). Een mogelijke verklaring voor de groep werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken luidt dat het thuiszitten niet meer gelijk staat aan het niet hebben van contact met collega's en leidinggevendenden (Golden & Geisler, 2007; Valcour & Hunter, 2005). Verschillende technologische ontwikkelingen van de afgelopen decennia hebben werknemers in staat gesteld om constant met elkaar in contact te staan. Een andere mogelijke verklaring luidt voor alle typen werknemers dat men van elkaar afhankelijk is door het gebrek aan personeel binnen de zorg (CBS, 2020). Hierdoor is sociale steun noodzakelijk om verdere uitval en disfunctioneren van het al schaarse personeel te voorkomen.

Hypothese 3a veronderstelde een mediatie effect van de stressoren werkdruk en baanonzekerheid en de hulpbron sociale steun binnen de relatie tussen werknemers met een tijdelijk contract en de mate van ervaren burn-outklachten. Dit mediatie effect is niet gevonden. De relatie tussen werknemers met een tijdelijk contract en de mate van ervaren burn-outklachten wordt dus niet verklaard door een indirect effect via de stressoren werkdruk en of baanonzekerheid en of de hulpbron sociale steun. Op basis van het grotendeels uitblijven van verwachte directe effecten binnen hypothese 2 bleef alleen de mogelijkheid voor een indirect effect via de stressor baanonzekerheid over. Echter blijkt dat de relatie tussen baanonzekerheid en de mate van ervaren burn-outklachten uitblijft (zie figuur 9). Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in de samenstelling van de organisatie. Een deel van de werknemers werkzaam op basis van een tijdelijk contract zijn mogelijk studenten (zie lage gemiddelde leeftijd en hoge gemiddelde score op het volgen van een extra opleiding in tabel 2). Deze studenten werken naast hun studie en verwachten mogelijk geen toekomst binnen de organisatie, waardoor de bijkomende stress van baanonzekerheid en het negatieve effect op het mentale welzijn voor deze groep mogelijk niet opgaat.

Hypothese 3b is komen te vervallen. Door de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans en de taakstelling binnen ASVZ voor 2020 om het aantal zelfstandigen te beperken, is het aandeel zelfstandigen binnen de organisatie gereduceerd tot bijna nul en konden dan ook niet worden bevraagd. Er kunnen daarom geen uitspraken gedaan worden over eventuele verbanden en mediatie.

Hypothese 3c veronderstelde een mediatie effect van de stressor werkdruk en de hulpbronnen autonomie en sociale steun binnen de relatie tussen werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren burn-outklachten. Het verwachte mediatie effect wordt gedeeltelijk bevestigd (zie figuur 8). De relatie tussen werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren burn-outklachten wordt niet verklaard door een indirect effect via de hulpbronnen autonomie en sociale steun van collega's. Het ontbreken van een indirect effect via sociale steun van collega's is niet

opmerkelijk gezien het uitblijven van het directe effect ten opzichte van deze variabele binnen hypothese 2. Het ontbreken van een indirect effect via autonomie is wel opmerkelijk. Hierbij is er wel een verband tussen thuiswerken en de mate van ervaren autonomie, echter is er geen sprake van een negatief verband tussen autonomie en de mate van ervaren burn-outklachten. Een mogelijke verklaring luidt dat het vooral de hoogopgeleiden zijn die mogelijkheden tot thuiswerken hebben (zie tabel 2). En uit onderzoek van TNO & CBS (2019) blijkt dat vooral hoogopgeleiden last hebben van burn-outklachten. Hetgeen een mogelijke verklaring is voor het uitblijven van een negatief verband tussen autonomie als hulpbron en de mate van ervaren burn-outklachten.

Wel is er een indirect verband gevonden via de stressor werkdruk en de hulpbron sociale steun van leidinggevenden. De mediatie via de stressor werkdruk kan worden verklaard doordat een betere werk-privé balans leidt tot minder werkdruk. Waar de stress omtrent werkdruk leidt tot meer burn-outklachten. Een opvallend indirect verband loopt via de hulpbron sociale steun van leidinggevenden. Hoewel het directe effect naar de hulpbron sociale steun uitbleef in eerste instantie uitbleef, is er wel sprake van mediatie. Mogelijk is dit het gevolg van de p-waarde van .57, welke dicht tegen significantie aanzit. Er is dus sprake van mediatie via de hulpbron sociale steun van leidinggevenden. Hetgeen mogelijk dus wel kan worden verklaard door het optreden van sociale isolatie, zoals omschreven door Ashford et al. (2007), ten opzichte van de leidinggevenden onder werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken. Waarbij sociale steun van leidinggevenden bijdraagt aan de stimulatie van persoonlijke groei en ontwikkeling en ook aan het sociale werkaspect welke functioneel is bij het bereiken van werkdoelen. Hierdoor is er sprake van een negatief verband met de ervaren burn-outklachten.

Hypothese 3d veronderstelde een mediatie effect van de hulpbron sociale steun binnen de relatie tussen werknemers die deeltijdwerken en de mate van ervaren burn-outklachten. Dit verwachte mediatie effect wordt niet bevestigd. De relatie tussen de mate van deeltijdwerken en de mate van ervaren burn-outklachten wordt dus niet verklaard door een indirect effect. Deze relatie blijkt wel verklaard te worden door een negatief direct effect (zie figuur 10). Een mogelijke verklaring voor dit directe effect ligt in hulpbronnen dan wel stressoren welke niet zijn meegenomen in het getoetste model. Schaufeli en Taris (2013) stellen immers dat het JD-R model constant verder wordt uitgewerkt en er variabelen worden aangevuld. Het onderzoek verwacht dat deeltijd werknemers mogelijk meer stress ervaren aan de hand van de buiten dit onderzoek gelaten stressoren emotionele belasting en of werk-privé conflict. Dit doordat zij mogelijk meer zorgverplichtingen hebben ten opzichte van hun kinderen (CBS, 2008).

Hoofdstuk 6. Conclusie

Bevindingen

Uit de gevonden resultaten blijkt dat de invloed van niet-standaard werk kleiner is dan wat werd verwacht ten opzichte van het theoretisch kader. Gegeven flexibilisering van de arbeidsmarkt en de stijging in burn-out, was het paper in de veronderstelling dat niet-standaard werk als onafhankelijke variabele van invloed zou zijn binnen het JD-R model op burn-outklachten. Dit bleek echter maar in beperkte mate op te gaan. Binnen hypothese 1 werd verwacht dat de basisassumpties van het JD-R model ook binnen dit onderzoek van toepassing zijn. Gevonden is dat deze basisassumpties van toepassing zijn binnen dit onderzoek.

Binnen hypothese 2a werd verwacht dat er een positieve relatie optreedt tussen werknemers met tijdelijk werk en de mate van ervaren baanonzekerheid en werkdruk. Gevonden is dat er een positief verband is tussen werknemers met tijdelijk werk en de mate van ervaren baanonzekerheid, echter is er geen verband gevonden tussen werknemers met een tijdelijke contract en de mate van ervaren werkdruk. Binnen hypothese 2b werd verwacht dat er een positieve relatie optreedt tussen de mate waarin werknemers gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren werkdruk. Gevonden is dat er juist een negatief verband optreedt. Binnen hypothese 2c werd verwacht dat een positieve relatie optreedt tussen de mate waarin werknemers gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren autonomie. Gevonden is dat er, zoals verwacht, een positief verband optreedt. Binnen hypothese 2d werd verwacht dat er een negatieve relatie optreedt tussen zowel de werknemers met tijdelijk werk, werknemers met deeltijdwerk als ook de werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren sociale steun van collega's en leidinggevenden. Gevonden is dat dit effect niet optreedt.

Binnen hypothese 3a werd verwacht dat een mediatie effect optreedt van de stressoren werkdruk en baanonzekerheid en de hulpbron sociale steun binnen de relatie tussen werknemers met een tijdelijk contract en de mate van ervaren burn-outklachten. Gevonden is dat dit mediatie effect niet optreedt. Hypothese 3b is komen te vervallen door het ontbreken van zelfstandigen binnen de populatie. Er kunnen dan ook geen uitspraken over verbanden gedaan worden. Binnen hypothesen 3c werd verwacht dat er een mediatie effect optreedt van de stressor werkdruk en de hulpbronnen autonomie en sociale steun binnen de relatie tussen werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken en de mate van ervaren burn-outklachten. Gevonden is dat er wel een mediatie effect optreedt via werkdruk en sociale steun van leidinggevenden, maar niet via autonomie.

Binnen hypothese 3d werd verwacht dat er een mediatie effect optreedt van de hulpbron sociale steun binnen de relatie tussen werknemers die deeltijdwerken en de mate van ervaren burn-outklachten. Gevonden is dat dit mediatie effect niet optreedt.

Het doel van het onderzoek is het analyseren of niet-standaard werk een relevante toevoeging is op het JD-R model. Het antwoord hierop luidt beperkt. Alleen thuiswerken als vorm van niet-standaard werk blijkt een aanvulling op het model te zijn. De hoofdvraag in hoeverre hebben de verschillende vormen van niet-standaard werk invloed op het mentale welzijn van werknemers kan dan ook beantwoord worden met dat alleen thuiswerken binnen het JD-R model invloed heeft op het mentale welzijn van personeel. Waar deeltijdwerk buiten het JD-R model (direct effect) invloed heeft op het mentale welzijn van personeel.

Beperkingen

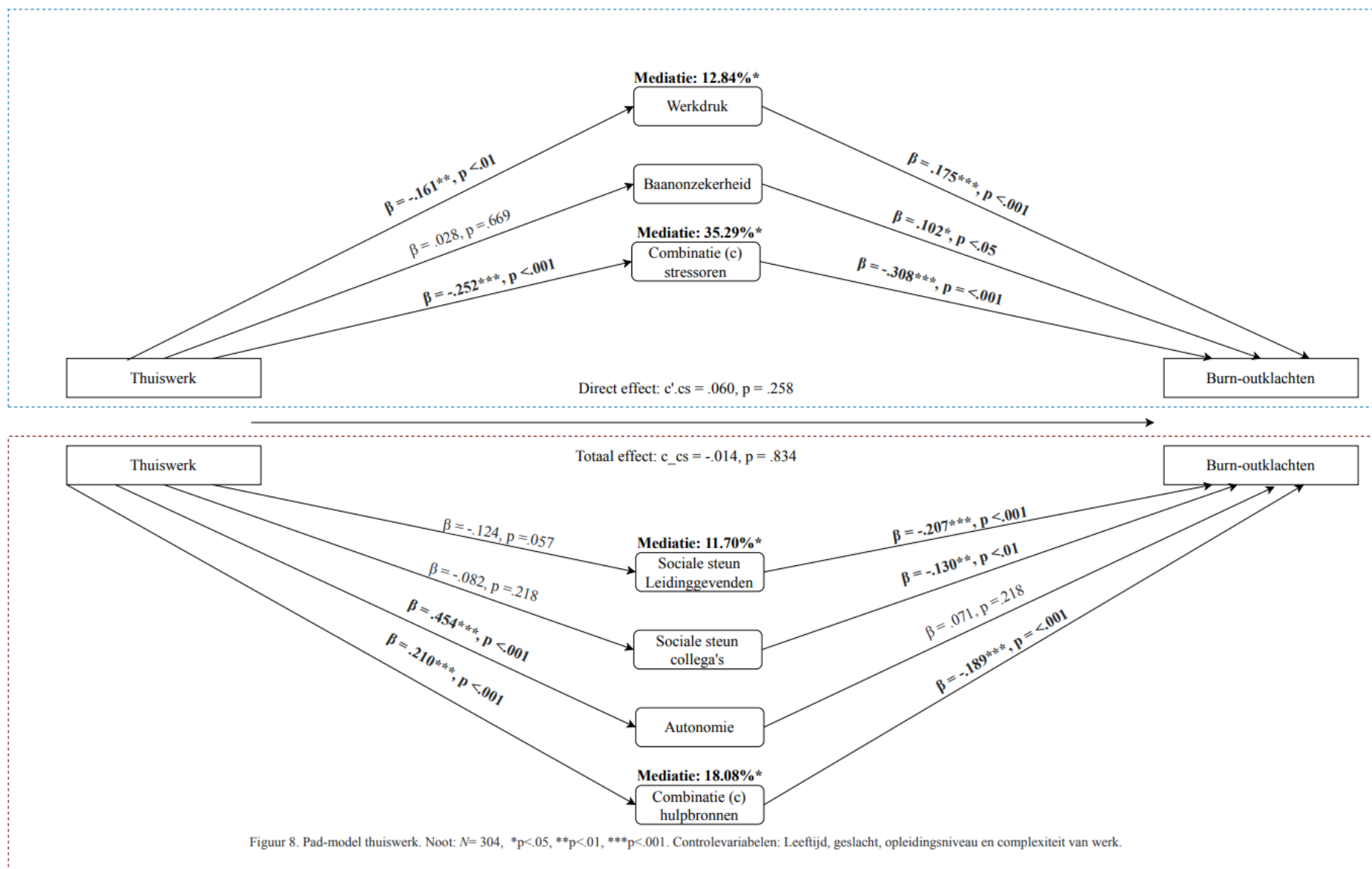
De gebruikte methoden binnen dit onderzoek hebben echter beperkingen. De verbanden binnen het onderzoek zijn namelijk gebaseerd op een momentopname, waar onder andere Weersing en Weisz (2002) en Goodwin (2005) stellen dat meerdere meetmomenten een voorwaarde zijn om betrouwbaar aantoonbaar causaliteitsverband en mediatie vast te stellen. Daarnaast is de verkregen data subjectief. En hoewel meermaals is aangetoond dat subjectieve data in overeenstemming is gebleken met objectieve data, is dit niet met zekerheid vast te stellen. Ook kent de gebruikte steekproef binnen dit specifieke onderzoek beperkingen. Allereerst het ontbreken van zelfstandigen binnen de steekproef zoals omschreven binnen de interpretatie van hypothese 3b. Verder is het van belang om de tijdsspanne van het onderzoek wederom te benoemen. De Coronacrisis heeft mogelijk invloed gehad op verschillende ervaren variabelen. Deze crisis heeft wellicht geleid tot veel zieken onder werknemers en cliënten, hetgeen mogelijk invloed heeft gehad op de ervaren werkdruk. Tot slot rest de beperkte externe validiteit van het onderzoek. De geïnterpreteerde verbanden binnen het onderzoek zijn immers gebaseerd op data verkregen binnen één specifieke organisatie. Hierdoor zijn de resultaten mogelijk onderhevig aan specifiek bij deze organisatie of branche behorende context. Enkele voorbeelden hiervan zijn, zoals besproken in de interpretatie van de resultaten, de krapte op de arbeidsmarkt binnen de zorgsector of het gebrek aan personeel binnen de organisatie. Ook kunnen de resultaten zijn beïnvloed door de specifiek aan Nederland toegeschreven context. Denk hierbij aan de verschillen met betrekking tot het sociale vangnet tussen landen waar tijdelijke en zelfstandige werknemers op kunnen terugvallen (Einerhand, 1997). Dit is mogelijk van invloed op de stress omtrent baanonzekerheid.

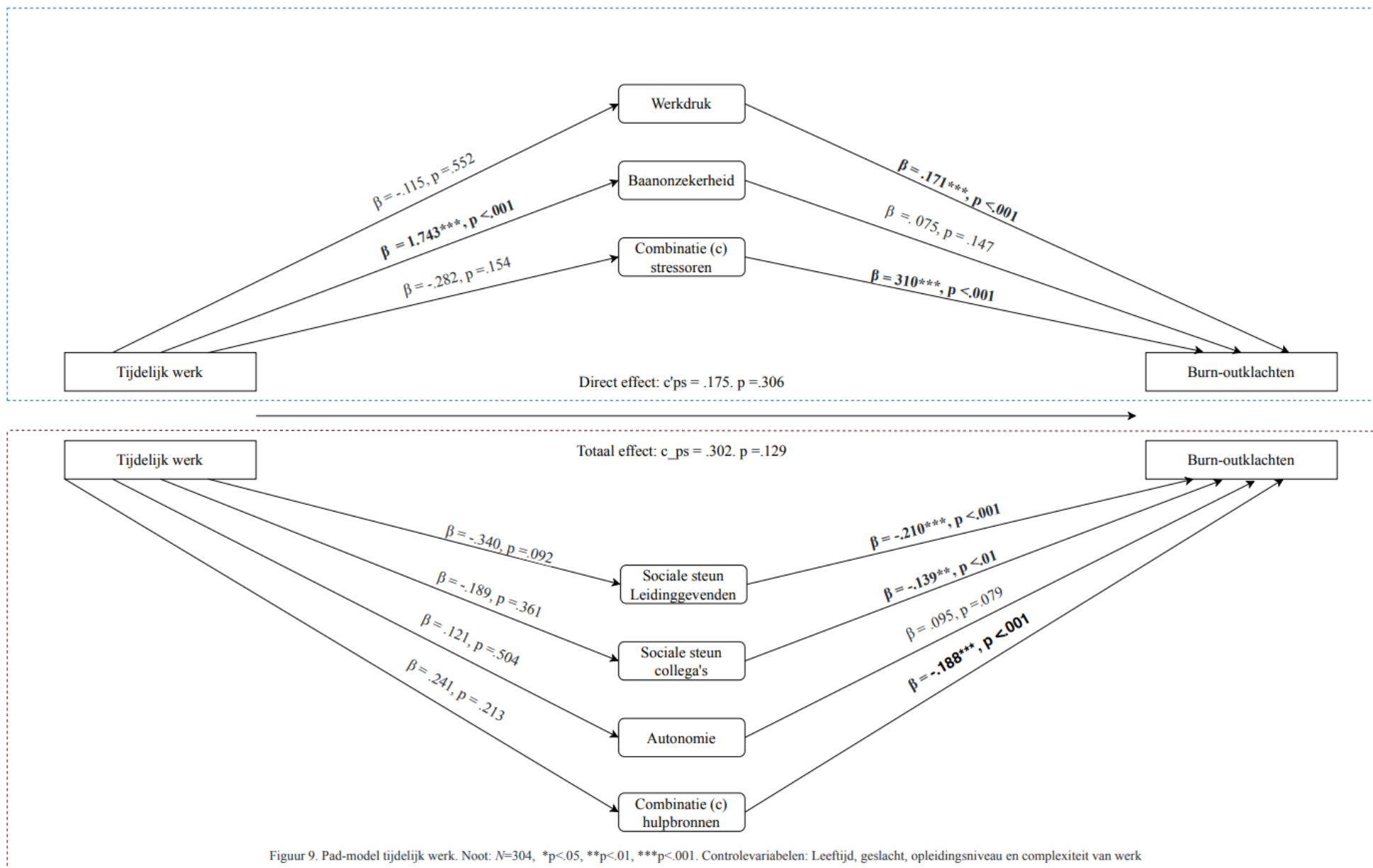
Relevantie en suggesties vervolgonderzoek

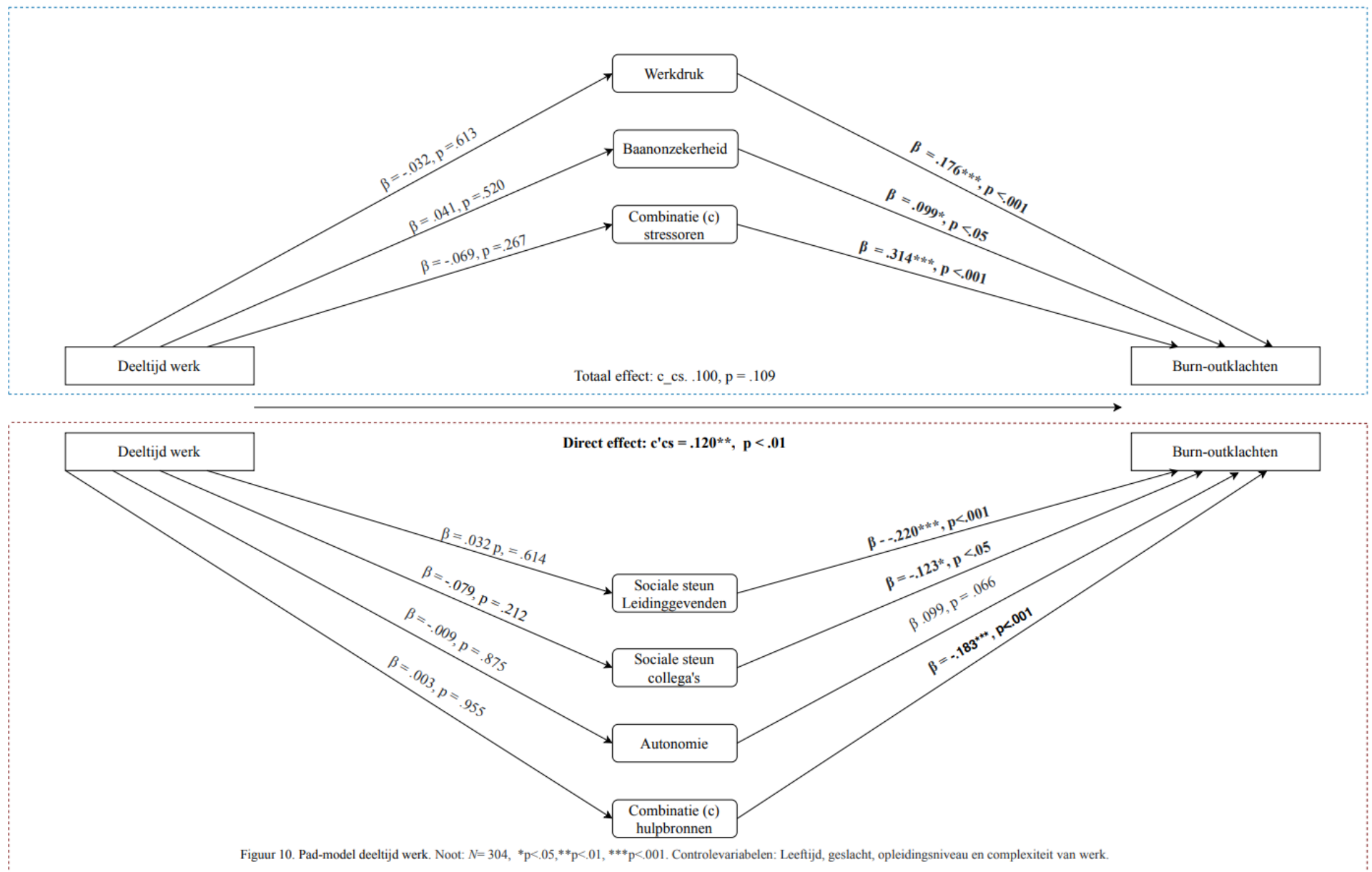
Het onderzoek heeft een eerste stap gezet om niet-standaard werk op te nemen als onafhankelijke variabele binnen het JD-R model. Het heeft gehoor gegeven aan de oproep van Demerouti en Bakker (2011) door verder te bouwen op het bestaande JD-R model. Waarbij het niet-standaard werk, in tegenstelling tot Van den Tooren en De Jong (2014), als onafhankelijke variabele heeft toegevoegd. Hoewel de resultaten niet overweldigend zijn gebleken, is er wel degelijk sprake van invloed van niet-standaard werk binnen het model. Het is gegeven de beperkingen echter nog voorbarig om op basis van deze resultaten causale uitspraken te doen over de vraag of de opkomst van niet-standaard werk een positieve of negatieve ontwikkeling is ten opzichte van de mate van ervaren burn-outklachten. Een eenduidig antwoord binnen het maatschappelijke debat omtrent de opkomst van niet-standaard werk en de effecten hiervan blijft vooralsnog uit. Ook is het nog te voorbarig om de invloed van niet-standaard werk in zijn geheel uit te sluiten binnen het JD-R model. Er zijn immers wel degelijk effecten gevonden welke aantonen dat vormen van niet-standaard werk invloed hebben. Omdat dit onderzoek een eerste stap betreft, acht het paper verder onderzoek noodzakelijk. Een eerste suggestie betreft vervolgonderzoek waarin de beperkingen verder worden uitgesplitst. Het onderzoek kan immers geen uitspraken doen over andere populaties binnen andere context verspreid over meerdere meetmomenten. Een tweede suggestie betreft vervolgonderzoek waarbij wordt ingegaan op de ontbrekende stressoren en hulpbronnen binnen het gebruikte model. Schaufeli en Taris (2013) stellen dat het JD-R model steeds verder wordt uitgewerkt en dat er constant variabelen aan worden toegevoegd. Schaufeli (2015) weergeeft 77 hulpbronnen en stressoren. Gezien de beperkte scope van dit onderzoek zijn slechts een handvol van deze hulpbronnen en stressoren meegenomen. Vervolgonderzoek

op onder andere dit vlak en met betrekking tot de beperkingen van het onderzoek kan een verklaring bieden voor veel van de ontbrekende verwachte effecten. Alleen dan kan mogelijk een verdere stap worden gezet met betrekking tot niet-standaard werk als onafhankelijke variabele binnen het JD-R model.

.







Literatuurlijst:

Ahonen, E. Q., Baron, S. L., Brosseau, L. M., & Vives, A. (2018). *Health and Safety Issues for Workers in Nonstandard Employment*. Oxford Research Encyclopedia of Global Public Health.

Ashford, S. J., George, E., & Blatt, R. (2007). *Old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment*. The Academy of Management Annals, 1(1): 65–105.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). *Job resources buffer the impact of job demands on burnout*. Journal of Occupational Health Psychology, 10: 170–180.

beSWIC. (2017). *Complexer werk veroorzaakt meer stress*. Geraadpleegd via [\[https://www.beswic.be/nl/blog/complexer-werk-veroorzaakt-meer-stress\]](https://www.beswic.be/nl/blog/complexer-werk-veroorzaakt-meer-stress)

Bradley, S., Green, C., & Leeves, G. (2007) *Worker absence and shirking: Evidence from matched teacher-school data*. Labour Economics 14(3): 319–334.

CBS. (2008). *Moeder blijft in deeltijd werken als kinderen ouder worden*. Geraadpleegd via [\[https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2008/10/moeder-blijft-in-deeltijd-werken-als-kinderen-ouder-worden\]](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2008/10/moeder-blijft-in-deeltijd-werken-als-kinderen-ouder-worden)

CBS. (2019). *De arbeidsmarkt in cijfers 2018*. Geraadpleegd via [\[https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/16/de-arbeidsmarkt-in-cijfers-2018\]](https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/16/de-arbeidsmarkt-in-cijfers-2018)

CBS. (2020). *Arbeidsmarkt zorg wel welzijn*. Geraadpleegd via [\[https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/arbeidsmarkt-zorg-en-welzijn\]](https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/arbeidsmarkt-zorg-en-welzijn)

CBS & TNO. (2015). *Een op de zeven werknemers heeft burn-outklachten*. Geraadpleegd via [\[https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/47/cbs-en-tno-een-op-de-zeven-werknemers-heeft-burn-outklachten\]](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/47/cbs-en-tno-een-op-de-zeven-werknemers-heeft-burn-outklachten)

Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010) *Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure*. Economic and Industrial Democracy 31(2): 195–214.

Chung, H. J. (2009). *Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European companies*. Tilburg University.

Dawson, C., Veliziotis, M., Pacheco, G., & Webber, D. J. (2015). *Is temporary employment a cause or consequence of poor mental health? A panel data analysis*. Social Science & Medicine, 134: 50–58.

Duxbury, L., Higgins, C. & Neufeld, D. (1998). *Telework and the balance between work and family: is telework part of the problem or part of the solution?* The Virtual Workplace, 128–255.

De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. (2008), *Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: towards a conceptual model*, International Journal of Management Reviews, 10(1): 25-51

- Demerouti, E. & Bakker, A.B. (2011). *The job demands-resources model: Challenges for future research*. South African Journal of Industrial Psychology, 37: 1-9
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. Journal of Applied Psychology, 86: 499-512.
- De Witte, H. (1999) *Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues*. European Journal of Work and Organizational Psychology 8(2): 155–177
- De Witte, H. & Naswall, K. (2003), *‘Objective’ vs ‘subjective’ job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organisational commitment in four European countries*, Economic and Industrial Democracy, 24(2): 149-188.
- Edwards, P. (2006). *Non-standard work and labour market re-structuring in the UK*. Paper for Associazione Nuovi Lavori conference on “The Latest” in the Labour Market, Rome: 1-8.
- Einerhand, M. (1997). *Sociale zekerheid: een Europese vergelijking*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken. 13(1).
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S., & Smith, D. (1998). *An uncertain future: The health effects of threats to employment security in white-collar men and women*. American Journal of Public Health 88(7): 1030–1036.
- Glauser, W. (2018). *Part-time doctors - reducing hours to reduce burnout*. CMAJ : Canadian Medical Association journal, 190(35).
- Golden, A. G., & Geisler, C. (2007). *Work-life boundary management and the personal digital assistant*. Human Relations, 60: 519 –551.
- Goodwin, C.J. (2005). *Research in psychology: methods and design*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review, 10: 76–88.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance, 16: 250–279.
- Hansen, H. T., & Ingebrigtsen, T. (2008). *Social class and sickness absence in Norway*. Acta Sociologica, 51(4): 309-327.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modelling*. Geraadpleegd via [http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf]
- Heaney, C., Israel, B., & House, J. (1994). *Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health*. Social Science & Medicine 38(10): 1431–1437
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). *A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being*. European Journal of Work and Organizational Psychology 8(2): 179–195.

- Hyman, J., Baldry, C., Scholarios, D. & Bunzel, D. (2003). *Work-life imbalance in call centres and software development*. British Journal of Industrial Relations, 41: 215-239.
- ILO (2016). *Non-standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Organization.
- Jansen, S. (2015). *Het Nieuwe Werken en de Balans Werk-Privé: Welke medewerkers herstellen het best?* Utrecht University.
- Jetten, B., Braster, J., & Pat, M. (1999). *Werkdruk en welzijn van onderwijsbeleidsadviseurs*. Assen: Van Gorcum.
- Karasek, R. A. (1985). *Job Content Questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts Lowell, Department of Work Environment.
- Kim, I. H., Muntaner, C., Khang, Y. H., Paek, D., Cho, S. I. (2006). *The relationship between nonstandard working and mental health in a representative sample of the South Korean population*. Social Science & Medicine , 63: 566-574.
- Kirchmeyer, C. (1995). *Managing the work-nonwork boundary: An assessment of organizational responses*. Human Relations, 48: 515–536.
- Koster, F., & Fleischmann, M. (2017). *Under pressure: an international comparison of job security, social security, and extra effort*. International Journal of Sociology and Social Policy, 37(13/14): 823–839
- Pagter, M. (2015). *Werkdruk en werkdrukklachten in het onderwijs*. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Quinlan, M. (2015). *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*. Conditions of Work and Employment Series No 67 Geneva: International Labor Organization
- Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004). *Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers*. Human Resource Management, 43: 259–277.
- Richman, A., Noble, K., & Johnson, A. (2002). *When the workplace is many places. The extent and nature of off-site work today*. Watertown, MA: WFD Consulting Inc.
- RIVM. (2019). *Overspannenheid en burn-out*. Geraadpleegd via: [<https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/overspannenheid-en-burn-out/cijfers-context/huidige-situatie>]
- Russel, H., O'Connell, P.J. & McGinnity, F. (2007). *The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland*. ESRI Working Paper, 186.
- Schaufeli, W. B. (2015). *Van burn-out tot bevlogenheid: Werk en welbevinden in Nederland*. M&O, 2/3 (69): 15-31.
- Schaufeli, W. B. (2017). *Applying the Job Demands-Resources model: A 'how-to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout*. Organizational Dynamics, 46: 120-132.

- 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. & Taris, T.W. (2013). *Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing*. Gedrag en Organisatie, 26: 182-204.
- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2014). *A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health*. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds), Bridging occupational, organizational and public health, 43-68. Dordrecht: Springer
- Spoonley, P. (2002). *The Future of Work: The Significance of Non-Standard Work in the Twenty-First Century*. Labour, Employment And Work In New Zealand.
- Standen, P., Daniels, K., & Lamond, D. (1999). *The home as a workplace: Work-family interaction and psychological well-being in telework*. Journal of Occupational Health Psychology, 4: 368–381.
- TNO & CBS. (2016). *Zelfstandigen positief over eigen inzetbaarheid*. Geraadpleegd via [<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/21/zelfstandigen-positief-over-eigen-inzetbaarheid>]
- TNO & CBS. (2019). *Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden*. Geraadpleegd via [https://www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/nea?s=nea&tv=mentale-belasting&qv=afl_burnout320&st=0]
- Valcour, P. M., & Hunter, L. W. (2005). *Technology, organizations, and work-life integration*. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (eds). Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives: 61-84. Mahwah, N. J.: Erlbaum Press
- Van den Tooren, M., & de Jong, J. (2014). *Job demands-resources and employee health and well-being: The moderating role of contract type*. The Career Development International, 19(1): 101-122.
- Van Ispelen, R.T. (2004). *Druk op de ketel. Een onderzoek naar werkdruk in de gemeente Schiedam*. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Van Leeuwen, B. & Van Zutphen, A. (2016). *Flexibel personeel als vaste waarde in ontwikkeling*. In Berden, B., Berrevoets, L. & Winasti, W. (eds). Capaciteitsplanning in de zorg. Bohn Stafleu van Loghum, Houten
- VGN. (2019). *Feiten en cijfers in de gehandicaptenzorg*. Geraadpleegd via [<https://www.vgn.nl/feiten-en-cijfers-de-gehandicaptenzorg>]
- Vernet. (2019). *Vernet viewer Q4 2019 ASVZ*.
- Weersing, V.R. & Weisz, J.R. (2002). *Mechanisms of action in youth psychotherapy*. Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines, 43: 3-29.
- Winkler, M. R., Mason, S., Laska, M. N., Christoph, M. J., & Neumark-Sztainer, D. (2017). *Does non-standard work mean non-standard health? Exploring links between non-standard work schedules, health behavior, and well-being*. SSM - population health, 4: 135-143.

Bijlage 1: Informed consent formulier

Naam van het onderzoeksproject	Hoe werkt het nieuwe werken? Een onderzoek met behulp van het JD-R model naar de relatie tussen verschillende vormen van niet-standaard werk en burn-outklachten onder werknemers.
Doel van het onderzoek	Dit onderzoek wordt geleid door Bo Kros. Masterstudent aan de Erasmus Universiteit binnen de afdeling DPAS. U bent van harte uitgenodigd om deel te nemen aan dit onderzoek. Het doel van het onderzoek luidt het analyseren van de mediërende rol van hulpbronnen en stressoren op de mate van ervaren burn-outklachten onder werknemers.
Gang van zaken tijdens het onderzoek	U neemt deel aan een enquête waarin aan u vragen zullen worden gesteld over uw werkomstandigheden en mentale gezondheid. Een voorbeeld van een typische vraag die u zal worden gesteld: “ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk” en “ ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan”. U dient tenminste 18 jaar te zijn om deel te nemen aan dit onderzoek
Potentiële risico's en ongemakken	- Er zijn geen fysieke, juridische of economische risico's verbonden aan uw deelname aan deze studie. U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname op elk gewenst moment stoppen. - Er is enig ongemak verbonden aan uw deelname aan deze studie, vanwege de enigszins gevoelige aard van het onderwerp. U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname op elk gewenst moment stoppen.
Rechten	U heeft te allen tijde recht op: - Toegang tot uw data - De mogelijkheid tot verwijderen of aanpassen van uw data - De mogelijkheid om zich uit het onderzoek terug te trekken - De mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de toezichthouder via privacy@eur.nl
Vertrouwelijkheid van gegevens	Uw privacy is en blijft maximaal beschermd. Er wordt op geen enkele wijze vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht, waardoor iemand u zal kunnen herkennen. Voordat onze onderzoeksgegevens naar buiten gebracht worden, worden uw gegevens anoniem gemaakt: geanonimiseerd. Enkele eenvoudige voorbeelden hiervan:

	- uw naam wordt vervangen door anonieme, op zichzelf betekenisloze combinaties van getallen. - uw leeftijd zelf wordt niet verwerkt, maar in een categorie geplaatst. Bijvoorbeeld: leeftijd: tussen 18-25 jaar / tussen 25-35 jaar etc. Alle documenten die in het kader van deze studie worden gemaakt of verzameld, worden opgeslagen op een beveiligde locatie bij de Erasmus Universiteit Rotterdam en op de beveiligde (versleutelde) computers van de onderzoekers. Uw data wordt alleen gedurende het onderzoek opgeslagen. Na de publicatie van het onderzoek zullen al uw gegevens worden verwijderd. De onderzoeksgegevens worden indien nodig (bijvoorbeeld voor een controle op wetenschappelijke integriteit) en alleen in anonieme vorm ter beschikking gesteld aan personen buiten de onderzoeksgroep; in dit geval aan een onderzoekscommissie van de Erasmus Universiteit Rotterdam die hiertoe bevoegdheden heeft.
Vrijwilligheid	Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. Je kunt als deelnemer jouw medewerking aan het onderzoek te allen tijde stoppen, of weigeren dat jouw gegevens voor het onderzoek mogen worden gebruikt, zonder opgaaf van redenen. In deze gevallen zullen jouw gegevens uit onze bestanden worden verwijderd en vernietigd. Als u besluit om te stoppen met deelname aan het onderzoek, als u vragen of klachten heeft, uw bezorgdheid kenbaar wilt maken, of een vorm van schade of ongemak vanwege het onderzoek heeft ondervonden, neemt u dan aub contact op met de onderzoeker via 414655bk@eur.nl

Toestemmings- verklaring	Met uw ondertekening van dit document geeft aan dat u minstens 18 jaar oud bent, u goed bent geïnformeerd over het onderzoek, de manier waarop de onderzoeksgegevens worden verzameld, gebruikt en behandeld en welke eventuele risico's u zou kunnen lopen door te participeren in dit onderzoek Indien u vragen had, geeft u bij ondertekening aan dat u deze vragen heeft kunnen stellen en dat deze vragen helder en duidelijk zijn beantwoord. U geeft aan dat u vrijwillig akkoord gaat met uw deelname aan dit onderzoek. 1. Ik kreeg voldoende informatie over dit onderzoeksproject. Het doel van mijn deelname in dit project is voor mij helder uitgelegd en ik weet wat dit voor mij betekent. 2. Mijn deelname in dit project is vrijwillig. Er is geen expliciete of impliciete dwang voor mij om aan dit onderzoek deel te nemen. 3. Mijn deelname houdt in dat ik een enquête invul die opgesteld is door een student van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De enquête zal ongeveer 10 minuten duren. Het is mij duidelijk dat, als ik toch bezwaar heb met een of meer punten zoals hierboven benoemd, ik op elk moment mijn deelname, zonder opgaaf van reden, kan stoppen.
	4. Ik heb het recht om vragen niet te beantwoorden. Als ik me tijdens de surveyongemakkelijk voel, heb ik het recht om mijn deelname aan het interview te stoppen. 5. Ik heb van de onderzoeksleider de uitdrukkelijke garantie gekregen dat de onderzoeksleider er zorg voor draagt dat ik niet ben te identificeren in door het onderzoek naar buiten gebrachte gegevens, rapporten of artikelen. Mijn privacy is gewaarborgd als deelnemer aan dit onderzoek. 6. Voor bezwaren met betrekking tot de opzet en of uitvoering van het onderzoek kan ik me wenden tot de onderzoeksbegeleider via mascini@essb.eur.nl 7. Ik heb dit formulier gelezen en begrepen. 8. U geeft mij toestemming om u vragen te stellen met betrekking tot uw gezondheid en deze data te verwerken.

Bijlage 2: Vragenlijst

In welke leeftijdscategorie valt u?

- ☐ 25 jaar en jonger
- ☐ 26 t/m 35 jaar
- ☐ 36 t/m 45 jaar
- ☐ 46 t/m 55 jaar
- ☐ 56 jaar en ouder

Wat is uw geslacht?

- ☐ Vrouw
- ☐ Man
- ☐ Geen antwoord

Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?

- ☐ Geen
- ☐ Lager onderwijs
- ☐ Lager beroepsonderwijs (LTS, VMBO)
- ☐ Middelbaar algemeen onderwijs (MAVO)
- ☐ Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MEAO, MTS)
- ☐ Voortgezet algemeen onderwijs (HAVO, HBS)
- ☐ Hoger beroepsonderwijs (HBO, HEAO, HTS)
- ☐ Academisch onderwijs

Volgt u naast uw werk nog een extra opleiding?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, dit kost mij minder dan 5 uur per week
- ☐ Ja, dit kost mij tussen de 5 en 10 uur per week
- ☐ Ja, dit kost mij tussen de 10 en 15 uur per week
- ☐ Ja, dit kost mij meer dan 20 uur per week

Heeft u naast uw werkzaamheden nog zorgverplichtingen voor anderen? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

- ☐ Nee
- ☐ Ja, voor mijn kinderen
- ☐ Ja, voor mijn ouder(s)
- ☐ Ja, voor andere naasten

Ik heb behoefte aan:

	Zeereens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeereens
Het ontvangen van sociale steun (bijv. van familie, vrienden of collega's)	0	0	0	0	0
Autonomie/zelfstandigheid op het werk	0	0	0	0	0

Ik ben iemand die graag:

	Zeereens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeereens
Hard werkt	0	0	0	0	0
Risico's neemt	0	0	0	0	0

De volgende stellingen hebben betrekking op de complexiteit van uw werk.

	Zeereens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeereens
Mijn werk vereist dat ik maar één taak of activiteit tegelijk doe	0	0	0	0	0
De taken in mijn werk zijn eenvoudig en niet ingewikkeld	0	0	0	0	0
Mijn werk bestaat uit relatief eenvoudige taken	0	0	0	0	0
Mijn werk houdt in dat ik relatief gemakkelijke taken uitvoer	0	0	0	0	0

De volgende vragen gaan over de werkzaamheden die u voor ASVZ verricht.

Hoeveel uur per week bent u werkzaam?

- ☐ Minder dan 16 uur
- ☐ 16 tot 24 uur
- ☐ 24 tot 32 uur
- ☐ 32 tot 40 uur
- ☐ 40 uur of meer

In welke arbeidsvorm bent u werkzaam?

- ☐ In Loondienst
- ☐ Als zelfstandige zonder personeel (freelancer)
- ☐ Als uitzendkracht
- ☐ Als oproepkracht of invalkracht

Indien u in loondienst bent, op basis van welk type contract ben u aangesteld? Kies "niet van toepassing" indien u **niet** in loondienst bent.

- ☐ Vast contract
- ☐ Tijdelijk contract (bijvoorbeeld een jaarcontract) met uitzicht op een vaste aanstelling
- ☐ Tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling
- ☐ Niet van toepassing (niet in loondienst)

Heeft u de mogelijkheid tot thuiswerken?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, maar hier maak ik geen gebruik van
- ☐ Ja, dit doe ik minder dan 1 dag per week
- ☐ Ja, dit doe ik ongeveer 1 dag per week
- ☐ Ja, dit doe ik ongeveer 2 dagen per week
- ☐ Ja, dit doe ik ongeveer 3 dagen per week
- ☐ Ja, dit doe ik meer dan 3 dagen per week

	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens
Ik heb zelf de mogelijkheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe	0	0	0	0	0
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	0	0	0	0	0
Ik kan zelf het werktempo regelen	0	0	0	0	0
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	0	0	0	0	0
Ik kan het tijdstip waarop iets klaar moet zijn uitstellen indien ik dit nodig acht	0	0	0	0	0
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	0	0	0	0	0
Ik kan mijn eigen werkwijze kiezen	0	0	0	0	0
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	0	0	0	0	0
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	0	0	0	0	0

	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens
Mijn collega's zijn competent	0	0	0	0	0
Mijn collega's hebben interesse in mij	0	0	0	0	0
Mijn collega's zijn vijandig tegenover mij	0	0	0	0	0
Mijn collega's zijn vriendelijk tegenover mij	0	0	0	0	0
Mijn collega's werken gezamenlijk	0	0	0	0	0
Mijn collega's zijn behulpzaam	0	0	0	0	0

	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens
Mijn leidinggevende is competent	0	0	0	0	0
Mijn leidinggevende heeft interesse in mij	0	0	0	0	0
Mijn leidinggevende is vijandig tegenover mij	0	0	0	0	0
Mijn leidinggevende is vriendelijk tegenover mij	0	0	0	0	0
Mijn leidinggevende werkt gezamenlijk	0	0	0	0	0
Mijn leidinggevende is behulpzaam	0	0	0	0	0
	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens
ik krijg veel informatie van mijn leidinggevende en collega's over hoe goed ik mijn werk doe	0	0	0	0	0
Andere mensen in deze organisatie, zoals managers en collega's, geven informatie over de effectiviteit van mijn prestaties	0	0	0	0	0
Ik krijg feedback over mijn werkprestaties van andere mensen in mijn organisatie	0	0	0	0	0
	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens
Ik krijg genoeg betaald voor de werkzaamheden die ik doe	0	0	0	0	0
Alleen de managers bepalen wat iedereen moet doen (bijv. grote beslissingen worden alleen genomen door de manager)	0	0	0	0	0

	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens
De kans bestaat dat ik binnenkort mijn baan verlies	0	0	0	0	0
Ik weet zeker dat ik deze baan kan behouden	0	0	0	0	0
Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan	0	0	0	0	0
Ik denk dat ik mijn baan zal verliezen in de nabije toekomst	0	0	0	0	0

	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens
Ik moet erg snel werken	0	0	0	0	0
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	0	0	0	0	0
Ik moet extra hard werken	0	0	0	0	0
Ik werk onder tijdsdruk	0	0	0	0	0
Ik moet me in het werk haasten	0	0	0	0	0
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	0	0	0	0	0

	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens
Mijn werk is fysiek te belastend	0	0	0	0	0
Mijn contact met degene aan wie ik mijn diensten verleen (bijv. cliënten) is uitputtend	0	0	0	0	0
Het is fysiek belastend voor mij om te wennen aan mijn werktijden	0	0	0	0	0
Mijn fysieke werkomgeving (denk aan klimaat, geluid, licht, ontwerp en materiaal) is in orde	0	0	0	0	0

	Nooit	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Vaak	Zeer vaak	Altijd
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	0	0	0	0	0	0	0
Ik twijfel aan het nut van mijn werk	0	0	0	0	0	0	0
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij	0	0	0	0	0	0	0
Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen	0	0	0	0	0	0	0
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk	0	0	0	0	0	0	0
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	0	0	0	0	0	0	0
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk	0	0	0	0	0	0	0
Ik vind dat ik mijn werk goed doe	0	0	0	0	0	0	0
Als ik iets afrond dat met mijn werk te maken heeft, vrolijkt me dat op	0	0	0	0	0	0	0
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	0	0	0	0	0	0	0
Ik heb met mijn werk veel waardevolle dingen geleerd	0	0	0	0	0	0	0
Ik wil gewoon mijn werk doen en verder niet worden lastig gevallen	0	0	0	0	0	0	0
Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt	0	0	0	0	0	0	0
Ik ben cynischer geworden ten opzichte van mijn werk	0	0	0	0	0	0	0
In mijn werk blaak ik van het zelfvertrouwen	0	0	0	0	0	0	0