

# Werkdrukklachten in het Onderwijs



Erasmus Universiteit Rotterdam  
Masterscriptie Sociologie  
Arbeid, Organisatie en Management  
Oktober 2009

Rianne Geelhoed // 297482 // drs. L.F.J. Jetten



**Met dank aan:**



christelijke scholengemeenschap  
**de goudse waarden**



**Driestar** *educatief*

TALENT IN ONTWIKKELING



*Koninklijke Auris Groep*

*Auditieve Communicatieve Expertise*

# Colofon

Uitgegeven door: Rianne Geelhoed  
Erasmus Universiteit Rotterdam  
Faculteit der Sociale Wetenschappen  
Sociologie  
Arbeid, Organisatie en Management

Begeleider: Drs. L.F.J. Jetten  
Tweede beoordelaar: Prof.dr. J.F.A. Braster

Achternaam: Geelhoed  
Voornaam: Rianne  
Studentnummer: 297482  
Geboortedatum: 08-08-1986  
Geboorteplaats: Gouda  
Adres: P.C. Bothstraat 108  
Postcode + Woonplaats: 2805 RG Gouda  
Telefoonnummer: 0648776902 / 0182753590  
Emailadres: rianne1986@hotmail.com  
Datum: 15 oktober 2009

# Voorwoord

Na hard te hebben gewerkt is het einde nu echt in zicht. Een spannend moment na ruim vier jaar hier op de universiteit te hebben gestudeerd. Mijn scriptie heb ik voldoende afgerond en daarmee ben ik klaar om een nieuwe periode te kunnen beginnen. Ondanks dat het soms redelijk zwaar was, heb ik het als een prettige periode ervaren. Er was hier en daar wel enige hectiek, omdat ik heel graag mijn scriptie af wilde ronden voordat mijn kindje geboren zou worden, wat hopelijk in november plaats zal vinden. Hierdoor zijn er enige momenten geweest waardoor ik in spanning zat, omdat ik zo graag voor die tijd klaar wilde zijn. Toch is het gelukt en daarvoor wil ik Bert Jetten bedanken! Hij begreep dat het belangrijk was voor mij om voor die tijd mijn scriptie af te kunnen ronden en daar hebben we samen hard naar toe gewerkt. Over het algemeen kreeg ik snel en duidelijk commentaar op de stukken die ik indiende. Hiermee kon ik altijd weer snel aan de slag en daardoor is het gelukt ruim voor de uitgerekende datum mijn scriptie te verdedigen en daarmee te voltooien.

Ook de drie meewerkende scholen wil ik bedanken voor de mogelijkheid de vragenlijsten daar uit te zetten. Bij het zoeken naar scholen bleek dat het niet vanzelfsprekend is dat zij zomaar meewerken. Ik ben erg dankbaar dat deze drie scholen, de Goudse Waarden, het Auris College en het Driestar College wel mee hebben willen werken. Zonder de respons van de docenten op deze scholen had het onderzoek niet uitgevoerd kunnen worden.

Als laatste wil ik Arjen bedanken, hij werkt in het onderwijs en heeft mij inzicht gegeven in het werk wat docenten verrichten. Door hem ben ik zeer enthousiast geworden om over dit onderwerp mijn scriptie te schrijven. Het heeft tijdens het scriptietraject leuke gesprekken opgeleverd over het werk van een docent én over de werkdrukklachten van docenten. Dit heeft mij sterk gemotiveerd om door te werken aan het onderzoek. Ik vond het erg leuk om het met hem over deze onderwerpen te hebben. Ik heb zeer veel respect voor mensen die werken in het voortgezet onderwijs.

Nu het einde echt in zicht is hoop ik mij samen met Arjen te kunnen gaan richten op onze baby, die in november komt. Ik kijk er erg naar uit!

Rianne Geelhoed

# Inhoudsopgave

<b>Met dank aan:</b>	<b>iii</b>
<b>Colofon</b>	<b>iv</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>v</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>1</b>
1.1 Aanleiding . . . . .	1
1.2 Wetenschappelijk relevantie . . . . .	3
1.3 Maatschappelijke Relevantie . . . . .	4
1.4 Opbouw scriptie . . . . .	4
<b>2 Theorie</b>	<b>5</b>
2.1 Wat is werkdruk . . . . .	5
2.2 Waar leidt werkdruk toe . . . . .	8
2.3 Waar komt werkdruk uit voort . . . . .	10
2.4 Werkdruk in het onderwijs . . . . .	11
2.5 Stress in het onderwijs . . . . .	12
2.6 Conclusie . . . . .	13
<b>3 Methodologie</b>	<b>15</b>
3.1 Onderzoeksontwerp . . . . .	15
3.2 Selectie scholen . . . . .	16
3.3 Onderzoeksuitvoering . . . . .	17
3.4 De respons . . . . .	18
3.5 Conceptualisering en operationalisatie . . . . .	20
3.6 Validiteit en betrouwbaarheid . . . . .	24

3.6.1	Validiteit . . . . .	24
3.6.2	Betrouwbaarheid . . . . .	25
3.6.3	Factoranalyse en Cronbach's alpha . . . . .	26
3.7	Conclusie . . . . .	26
<b>4</b>	<b>Data-analyse</b>	<b>28</b>
4.1	Scores op de variabelen . . . . .	28
4.2	Vergelijking met het referentiebestand . . . . .	30
4.3	Regressieanalyse . . . . .	33
4.4	Conclusie . . . . .	36
<b>5</b>	<b>Conclusie</b>	<b>38</b>
5.1	Werkdruk en werkdrukklachten onder docenten . . . . .	38
5.2	Kenmerken van het werk en werkbeleving in relatie tot werkdrukklachten . . . . .	39
5.3	Beantwoording van de onderzoeksvraag . . . . .	40
5.4	Relevantie van het onderzoek . . . . .	41
5.5	Aanbevelingen . . . . .	41
5.6	Zwakke punten van het onderzoek . . . . .	42
	<b>Referentielijst</b>	<b>43</b>
	<b>Bijlagen</b>	<b>47</b>

# Hoofdstuk 1

## Inleiding

### 1.1 Aanleiding

Steeds vaker komen vanuit de media geluiden dat er in bepaalde sectoren zoals het onderwijs geklaagd wordt over een te hoge werkdruk. Een te hoge werkdruk heeft tot gevolg dat mensen een burn-out kunnen krijgen en daardoor (tijdelijk) arbeidsongeschikt worden. Om de kosten van de verzorgingsstaat te kunnen dekken is het juist belangrijk dat de Nederlandse beroepsbevolking gezond is. De kosten die vanuit de overheid worden gemaakt ten gevolge van psychosociale arbeidsbelasting worden op vier miljard euro per jaar geschat (Van Ruysseveldt e.a. 2007). Er is bekend dat het onderwijs één van de sectoren is waar een burn-out vaak voor komt. Ook leraren geven aan dat zij de werkdruk te hoog vinden. Een terugkerend thema tijdens de CAO-onderhandelingen voor het voortgezet onderwijs is de werkdruk, deze zou omlaag moeten. Tijdens de stakingen van november 2008 was verlaging van de werkdruk één van de belangrijkste speerpunten (AOb, 2009). Slecht 14% van de docenten in het voortgezet onderwijs was in 2007 tevreden over de werkdruk (BZK 2008). Momenteel is besloten dat docenten een week van hun vakantie in moeten leveren om op die manier meer tijd te kunnen creëren voor hun werk. Dit zou de werkdruk moeten verlagen. In deze extra tijd kunnen dan werkdruk verlagende maatregelen worden getroffen. Toch lijkt het er niet op dat hiermee het laatste woord over werkdruk gezegd is, eerst zal moeten blijken hoe deze regeling uit zal pakken (Arbo-VO 2009). Het heeft tijd gekost voordat alle partijen het eens waren over het nieuwe akkoord. Zo is de CAO van september 2008 niet doorgedaan; volgens leraren werd in de CAO te weinig gedaan om de werkdruk te verlagen. In de huidige CAO krijgen leraren de mogelijkheid om zelf maatregelen te nemen tegen de hoge werkdruk. Omdat voor iedere docent de klachten over een hoge werkdruk een andere oorzaak hebben, krijgen docenten nu individueel de mogelijkheid maatregelen hiervoor te treffen. Ook kunnen scholen overgaan tot collectieve maatregelen om de werkdruk te verlagen (VO-raad 2009).

Doordat iedere docent nu in principe zelf mag bepalen wat hij tegen de belastende factoren van zijn werk gaat doen, is het moeilijk te stellen waar de werkdrukklachten precies vandaan komen. Het is duidelijk dat het thema werkdruk erg belangrijk is, maar wat het precies inhoudt volgens de docenten is onduidelijk. Het zijn werkdrukklachten, maar het is niet duidelijk of deze klachten daadwerkelijk veroorzaakt worden door de werkdruk of dat er andere factoren zijn die onder de noemer werkdruk naar voren komen.

Zo is van zij-instromers bekend dat zij verdeeld zijn over de kwestie of de werkdruk in het



onderwijs te hoog zou zijn of niet. In een artikel in de *Intermediair* (2008) geeft een docent aan dat hij 'het lesgeven eigenlijk heel relaxed vond, toen hij voor de tv werkte, maakte hij weken van zeventig uur. Die grote druk van deadlines en kijkcijfers was weggefallen'. Een andere docent vindt de werkdruk ook meevallen, hij raadt collega's aan een kijkje te nemen in het werk van bijvoorbeeld de verpleging of verloskunde. Toch is niet iedere zij-instromer het hier mee eens, zo geeft een docent aan dat hij 'harder werkt dan ooit'. Vooral door de vele neventaken moet hij veel werken. Een ander geeft aan dat het werk emotioneel erg uitputtend is, daarnaast moet deze docent veel werk verrichten 's avonds en in het weekend. Dat was in haar vorige functie anders ([www.intermediair.nl](http://www.intermediair.nl) 2008).

Naar aanleiding van de onderhandelingen over werkdruk voor de nieuwe CAO en de verschillende meningen die zij-instromers hebben over de werkdruk in het onderwijs, is niet duidelijk vast te stellen waar precies de klachten over werkdruk vandaan komen. Vanuit dat probleem kan de volgende probleemstelling geformuleerd worden:

- Komen de klachten over werkdruk van docenten in het onderwijs voort uit de, in vergelijking met andere sectoren, hogere werkdruk of komen deze klachten voort uit kenmerken van het werk en de werkbeleving van de medewerkers?

Onderzoeksvragen:

- In welke mate hebben docenten in het voortgezet onderwijs klachten over een te hoge werkdruk?

Voordat de probleemstelling beantwoord kan worden, moet eerst duidelijk worden in hoeverre docenten klagen over de werkdruk. Daarom zal onderzocht worden hoe het staat met de klachten die docenten hebben over hun werk.

- Hoe hoog is de werkdruk in het voortgezet onderwijs?

Een gedeelte van de probleemstelling bestaat uit de vraag hoe hoog de werkdruk ligt in het onderwijs in vergelijking met andere sectoren. Om hier antwoord op te kunnen geven zal de werkdruk gemeten worden in het voortgezet onderwijs. Pas dan kan een vergelijking gemaakt worden met andere sectoren.

- Hoe hoog is de werkdruk in vergelijking met andere sectoren?

Aan de hand van het antwoord op de vorige vraag kan deze vraag beantwoord worden. Deze vraag beslaat een gedeelte van de onderzoeksvraag, namelijk de vraag of de werkdruk inderdaad hoger ligt dan in andere sectoren en dat de werkdruk dan dus ook gedeeltelijk de klachten zou kunnen verklaren.

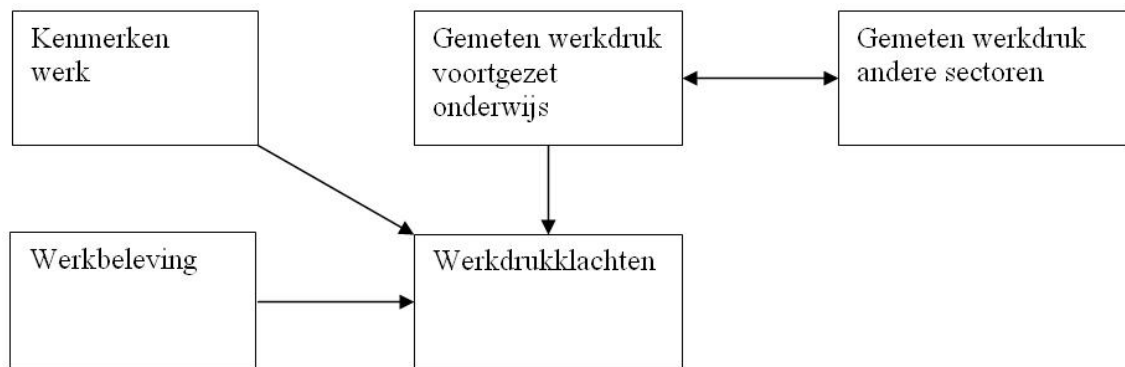
- Hoe ervaren docenten de kenmerken van het werk in relatie tot werkdrukklachten?

Vervolgens zal onderzocht worden of er bepaalde kenmerken in het werk zijn die bijdragen aan de klachten over een te hoge werkdruk. Deze kenmerken kunnen bijvoorbeeld zijn dat het werk emotioneel belastend is of dat het werk weinig zekerheid geeft, wat zich zou kunnen uiten in klachten over een te hoge werkdruk.

- Hoe beleven docenten hun werk in relatie tot werkdrukklachten?

Ook werkbeleving kan een rol spelen in de mate waarin docenten klagen over werkdruk. Er zal worden nagegaan in hoeverre docenten tevreden zijn met het werk en de werkomstandigheden. Als er veel ontevredenheid heerst over bepaalde aspecten van het werk zou dit ook kunnen leiden tot klachten over een te hoge werkdruk. Of dit daadwerkelijk zo is, zal onderzocht worden.

Om een goed beeld te krijgen waar de werkdrukklachten vandaan komen zal de werkdruk gemeten worden, zullen de kenmerken van het werk in relatie gezet worden met de werkdrukklachten en zal de werkbeleving van docenten in relatie gebracht worden met de werkdrukklachten. Onduidelijk is dus, of klachten over werkdruk ervaren kunnen worden terwijl de werkelijke werkdruk niet extreem hoog ligt. Na het onderzoek zal duidelijk worden of de klachten over werkdruk het gevolg zijn van een hoge werkdruk of wellicht van bepaalde kenmerken van het werk en de werkbeleving van docenten.



Figuur 1.1: Onderzoeksmodel

## 1.2 Wetenschappelijk relevantie

Het doel van dit onderzoek is er achter te komen waar werkdrukklachten vandaan komen. In de literatuur is veel te vinden over werkdruk. Het begrip werkdruk is duidelijk vormgegeven. Zo valt werkdruk onder te verdelen in vier componenten; taakeisen, regelproblemen, moeilijkheidsgraad/geestelijke inspanning en verantwoordelijkheid (Jetten, Braster en Pat, 1999). Ook worden kenmerken van het werk gerelateerd aan de werkdruk, zoals taakverandering, communicatie en taakonduidelijkheid (www.fnv.nl , 2009). Over oorzaken van werkdruk is dus veel bekend, ook over de gevolgen van werkdruk zijn verschillende theorieën ontwikkeld. In de literatuur is verder niets gevonden over werkdrukklachten in relatie tot de werkdruk. Als er wordt geklaagd over werkdruk, lijkt men er van uit te gaan dat dit gaat over de werkdruk, terwijl werkdrukklachten en de werkdruk zelf twee verschillende begrippen zijn. De vraag in dit onderzoek is of deze twee altijd dezelfde betekenis hebben. Daarom zullen de klachten over werkdruk in kaart worden gebracht, en zal een meting worden gedaan onder dezelfde respondenten naar de ervaren werkdruk. Zodoende is het mogelijk erachter te komen of werkdrukklachten altijd slaan op de werkdruk van mensen of dat er mogelijk een andere verklaring schuil kan gaan achter werkdrukklachten. De vraag is dus of de term werkdruk bij klachten wel goed gebruikt wordt, of dat het een containerbegrip zou kunnen zijn. Dit onderzoek wil

klachten over werkdruk dus in het juiste perspectief zetten en de betekenis ervan in kaart te brengen. In de wetenschap lijkt nog niets bekend te zijn over de betekenis van werkdrukklachten in relatie tot werkdruk zelf, dit onderzoek zal een bijdrage proberen te leveren aan de juiste interpretatie hiervan.

### 1.3 Maatschappelijke Relevantie

Ook maatschappelijk gezien is het thema 'werkdruk in het onderwijs' zeer relevant. In oktober 2008 hebben docenten van het voortgezet nog gestaakt omdat zij het niet eens waren met het CAO-akkoord. Volgens hen waren te weinig maatregelen genomen om de werkdruk te verlagen. Later dat jaar zijn de onderhandelingen doorgegaan en zijn er alsnog veranderingen in het CAO-akkoord doorgevoerd om de werkdruk te verlagen (AOB 2009). Momenteel worden er door Arbo-VO in alle regio's van het land conferenties voor docenten georganiseerd onder de naam 'Van Werkdruk naar Werkplezier'. Omdat in het nieuwe akkoord staat dat werknemers zelf maatregelen mogen treffen die voor hen toepasselijk zijn om de werkdruk te verminderen, is deze conferentie gestart. De bedoeling ervan is dat het docenten handreikingen biedt om de werkdruk te verlagen. Ook worden ideeën geopperd over hoe werkdruk gezamenlijk kan worden omgebogen tot werkplezier. De stakingen, de CAO-onderhandelingen en deze conferenties geven duidelijk aan dat er een probleem is rondom de werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs. Docenten zijn niet tevreden en willen dat de werkdruk wordt aangepakt, alleen er lijkt geen eenduidige aanpak te zijn die de klachten over werkdruk kunnen doen verminderen. Aan de hand van dit onderzoek kan duidelijk worden waar de werkdrukklachten vandaan komen.

### 1.4 Opbouw scriptie

In het volgende hoofdstuk zullen theorieën uiteengezet worden die te maken hebben met werkdruk. Eerst zal aan de orde komen wat werkdruk inhoudt, vervolgens zal in paragraaf 2.2 ingegaan worden op de gevolgen van werkdruk. In paragraaf 2.3 komen de oorzaken van werkdruk aan de orde. Bijpassende theorieën en modellen zullen hierbij uiteengezet worden. In de laatste paragraaf van hoofdstuk twee zal nader ingegaan worden op werkdruk in het onderwijs. In hoofdstuk drie komt de gebruikte methodologie aan de orde. Aan bod komen de verschillende methoden die gebruikt zijn bij dit onderzoek. Ook zal ingegaan worden op de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek. Er wordt inzage gegeven in het aantal en de typen respondenten. Vervolgens zal in hoofdstuk vier ruimte zijn voor de analyses van het onderzoek. De resultaten worden geanalyseerd, dit zal in tabellen worden weergegeven. Als laatste zullen de conclusies weergegeven worden in hoofdstuk vijf. Hier zal de beantwoording van de probleemstelling en de onderzoeksvragen aan de orde komen. Er zal ook ruimte zijn voor reflectie en zullen aanbevelingen gedaan worden voor vervolgonderzoek.

# Hoofdstuk 2

## Theorie

### 2.1 Wat is werkdruk

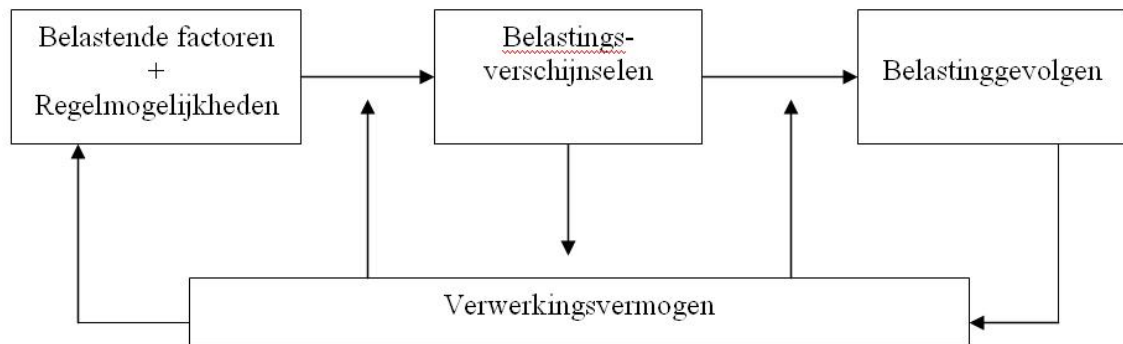
Het centrale thema in deze scriptie zijn de klachten over werkdruk vanuit het voortgezet onderwijs en de mate waarin werkdruk als containerbegrip gebruikt wordt. Voordat het onderzoek uitgevoerd kan worden, is het belangrijk te weten wat werkdruk precies inhoudt. In de literatuur worden verschillende definities gehanteerd. Een definitie voor werkdruk die veel gebruikt wordt door onder andere vakbonden en in de literatuur is dat werknemers te weinig tijd hebben om hun werk binnen de daarvoor gestelde tijd af te ronden (Smulders & Houtman 2004). Het gaat dan om de hoeveelheid werk die werknemers krijgen, als dit te veel is, wordt er gesproken over een hoge werkdruk (www.arbo.nl 2009). De werknemer komt tijd te kort en is niet in staat zijn werk goed af te ronden. Met andere woorden krijgt de werknemer dan te veel taakeisen en verantwoordelijkheden, deze hoeveelheid kan hij niet aan. Otten en Houtman (2001) geven aan dat een hoge werkdruk vaak samen gaat met tegenstrijdige opdrachten. Dit kan de ervaren werkdruk negatief beïnvloeden. In Nederland ligt de werkdruk relatief hoog in vergelijking met andere landen (Otten & Houtman 2001). Na 1996 is de werkdruk in Nederland gestegen, maar deze is in de jaren daarna weer gaan dalen. In de tijd dat werknemers minder werkdruk gingen ervaren, ging de taakautonomie omhoog (www.cbs.nl 2009). Dit zou kunnen betekenen dat taakautonomie in verband zou kunnen worden gebracht met de werkdruk. Naast een verhoging van de taakautonomie is in de afgelopen jaren het aantal werkzaamheden dat binnen een bepaalde tijd af moet zijn gestegen. Dat zou één van de factoren kunnen zijn voor een verhoging van de werkdruk, maar dat lijkt aan de hand van de cijfers van Otten en Houtman (2001) niet het geval geweest te zijn. Dat een hoge werkdruk alleen zou betekenen dat een werknemer te hoge taakeisen heeft, is dus onvolledig. Het begrip werkdruk kan dus breder gedefinieerd worden dan de taakeisen.

Steijn (2004) kenmerkt in zijn onderzoek werkdruk als een objectief kenmerk van de werksituatie (Steijn 2004: 115). Het is dus meetbaar. Werkdruk heeft in zijn onderzoek met meer te maken dan alleen de tijd die de werknemer krijgt om zijn taken af te ronden. Niet alleen de hoeveelheid werk bepaalt dus of de werkdruk hoog is of niet. Werkdruk kan onderverdeeld worden in een aantal componenten. De hoeveelheid werk valt onder de component taakeisen. Taakeisen zijn dus één component van werkdruk. Onder werkdruk vallen ook de volgende componenten: verantwoordelijkheid, regelproblemen en de mentale belasting van de werknemer (Jetten, Braster & Pat 1999). Dus werkdruk omvat meer dan alleen de taakeisen zoals dat in de definitie

van Smulders en Houtman (2004) benoemd wordt. Met taakeisen wordt de fysieke werkdruk bedoeld, zoals werken in een hoog tempo. De werknemer is dan niet in staat zijn werkzaamheden af te ronden in de daarvoor gegeven tijd. Als een hoge werkdruk wordt veroorzaakt door taakeisen heeft de werknemer te veel werk of is de tijd die hij daarvoor krijgt te kort. De tweede component van werkdruk is de verantwoordelijkheid. Onder de verantwoordelijkheid wordt de ervaren betrokkenheid van de medewerker verstaan. Een werknemer kan een hoge werkdruk ervaren als hij in een positie zit waarin hij invloed heeft op de toekomst of veiligheid van anderen. Deze verantwoordelijkheden leggen dus een grotere werkdruk op de werknemer. Werkdruk heeft dan te maken met de positie waar de werknemer in zit. De derde component is regelproblemen. De regelproblemen hebben betrekking op verstoringen in het werkproces. De werknemer moet hier probleemoplossend kunnen optreden. Hij moet dus bevoegdheden hebben om adequaat te handelen als er problemen ontstaan. Als deze mogelijkheid niet bestaat, kan dit leiden tot werkdruk. De laatste component, mentale belasting, heeft betrekking op werkdruk als de werknemer het werk als geestelijk inspannend ervaart. Als de werknemer langdurig een hoge concentratie nodig heeft en veel moet nadenken tijdens het werk kan, wordt dat onder werkdruk verstaan. Werkdruk is dus een kenmerk van het werk, dit is in tegenstelling tot stress, wat ook voor een groot gedeelte persoonsgebonden is.

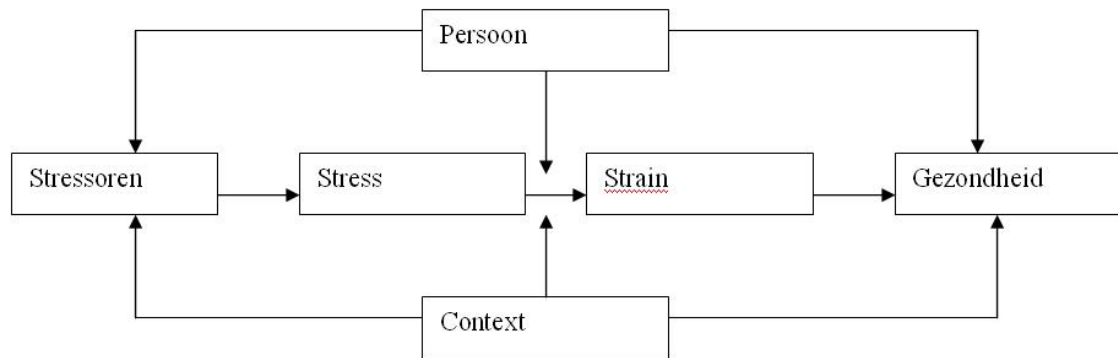
Naast werkdruk komen in de literatuur ook onderzoeken voor naar 'psychosociale arbeidsbelasting' (Van Veldhoven e.a. 1994). Psychosociale arbeidsbelasting is dus niet hetzelfde als werkdruk. Psychosociale arbeidsbelasting ontstaat pas als er een disbalans ontstaat tussen belastende factoren in het werk en het psychische verwerkingsvermogen van de werknemer. In model 2.1 is te zien hoe deze interactie ontstaat. Belastende factoren van het werk kunnen dus gezien worden als de componenten van werkdruk, dus de hoge taakeisen, de mentale belasting, de regelproblemen en de verantwoordelijkheid van de werknemer. Deze vier componenten kunnen gezien worden als belastende factoren. De combinatie van één van deze belastende factoren in combinatie met het aantal regelmogelijkheden van de werknemer kunnen belastingsverschijnselen veroorzaken. De regelmogelijkheden kunnen gezien worden als de mate waarin de werknemer zelf grip heeft op de belastende factoren. Met geringe regelmogelijkheden is hij dus nauwelijks in staat problemen op te lossen die zich voordoen met betrekking tot taakeisen, mentale belasting, regelproblemen en verantwoordelijkheid. Als hij meer regelmogelijkheden heeft, heeft hij wel mogelijkheden voor het oplossen van problemen, mocht dit nodig zijn. Als de belastende factoren en de regelmogelijkheden niet met elkaar in balans zijn kan dit leiden tot belastingsverschijnselen. Belastingsverschijnselen veroorzaken belastingsgevolgen zoals een lagere productiviteit en een slechter welbevinden van de werknemer. Ook hebben belastingsverschijnselen betrekking op het verwerkingsvermogen van de werknemer. Niet iedere werknemer zal de verschijnselen hetzelfde ervaren. Dat geldt ook voor de belastingsgevolgen, deze kunnen verschillen per werknemer en ook dat heeft te maken met het verwerkingsvermogen van de werknemer. Dit model laat dus zien dat werkdruk voor ieder persoon anders ervaren kan worden. De mate waarin belastingsverschijnselen als negatief worden ervaren en negatieve gevolgen met zich mee kunnen brengen heeft dus te maken met de belastbaarheid van de werknemer.

Werkdruk is dus ook niet hetzelfde als werkstress. Werkstress kan het gevolg zijn van een langdurig te hoge werkdruk. Het is een subjectief gevolg van werkdruk (Steijn 2004: 115). Stress is een gezonde toestand waar een mens in kan verkeren. Als een mens stress ervaart gaat de hartslag omhoog en maakt het lichaam stresshormonen aan zoals adrenaline. Karasek (1979 in Christis 1998) gaf het voorbeeld van iemand die diep verzonken een weg oversteekt en er komt een auto aan. Deze auto wordt dan een externe stressor genoemd. Doordat de auto op de persoon afkomt, zal de persoon in een toestand van stress verkeren en in staat zijn tot een 'flight-flight response'. In dit geval zal de persoon ervoor kiezen te vluchten. Nadat de persoon



Figuur 2.1: Model Belasting-Belastbaarheid (Van Veldhoven e.a. 1994:25)

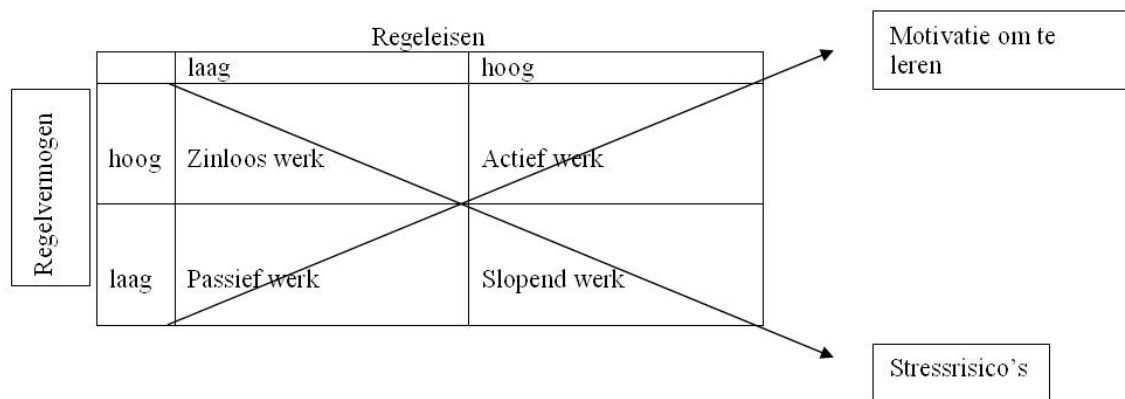
gevlucht is zal hij weer snel terugkeren naar een normale psychische en fysiologische toestand. Deze toestand valt onder gezonde stress. Ook bestaat er een negatieve vorm van stress, dit wordt strain genoemd. Dit wordt veroorzaakt door een externe factor die een adequate reactie belemmert. Karasek geeft hier het voorbeeld van een stuk ijs op de weg waarop de persoon uitglijdt. Als er dan een auto aankomt, zal een toestand van paniek en angst ontstaan. Ook als de auto de persoon heeft kunnen ontwijken, zal het nog uren duren voordat de persoon weer een fysiologische en psychische evenwichtstoestand bereikt heeft (Christis 1998: 34). Er kan dus een onderscheid gemaakt worden tussen gezonde en ongezonde stress, genoemd stress en strain. Stress zorgt dat mensen adequaat kunnen reageren op een bepaalde situatie, strain belemmert juist een adequate reactie. Deze laatste vorm zorgt dus voor negatieve gevolgen. Strain uit zich in lichamelijke en psychische klachten zoals een hoge hartslag of bloeddruk. Als dit langdurig is, uit dat zich in serieuze klachten en kan er sprake zijn van een burn-out. Dan kan er sprake zijn van negatieve werkstress. De oorzaak hiervan hoeft niet te liggen in een hoge werkdruk. Het kan ook te maken hebben met gebeurtenissen in de persoonlijke sfeer. Er bestaan dus persoonsgebonden en werkgebonden oorzaken die leiden tot de negatieve vorm van stress. Stress kan te maken hebben met het werk dat iemand verricht, maar heeft ook te maken met de persoon die het werk verricht. Niet iedereen zal in dezelfde baan stress ervaren. Stress is dus gedeeltelijk persoonsgebonden. Als stress voornamelijk wordt veroorzaakt door de situatie op het werk, wordt gesproken van werkstress (Christis 1998). Werkdruk en stress of werkstress zijn dus niet dezelfde begrippen. Wel kunnen ze met elkaar te maken hebben. Werkdruk kan leiden tot stress. In figuur 2.2 staat uitgelegd waar stress vandaan komt. Werkdruk behoort tot de context. Stress ontstaat door de interactie tussen persoonskenmerken en kenmerken vanuit de context, zoals het werk (Christis 1998: 264). Niet iedereen ervaart stress in dezelfde context, zoals beschreven in het interactiemodel van Michigan. De persoon en het werk moeten bij elkaar passen. Als de kenmerken van het persoon en van het werk niet aansluiten kan dit zorgen voor bepaalde stressoren. Stressoren leiden tot stress. Stress hoeft niet negatief te zijn, maar de combinatie van stress, de kenmerken van de persoon en het werk kunnen leiden tot strain. Strain heeft wel negatieve gevolgen en kan leiden tot overspannenheid.



**Figuur 2.2:** Model objectieve en subjectieve gevolgen van stress (Christis 1998.299)

## 2.2 Waar leidt werkdruk toe

Een te hoge werkdruk kan negatieve gevolgen hebben. Op het moment dat de werknemer bijvoorbeeld te weinig regelmogelijkheden heeft om zijn werk nog goed te kunnen verrichten, kan er een situatie van een te hoge werkdruk ontstaan. Dit kan zorgen voor ontevredenheid over het werk. Gevolgen kunnen dan zijn dat er meer ziekteverzuim is, een lage betrokkenheid en veel verlooptgeneigdheid (Jetten & Pat 1999). Ook nemen de stressrisico's toe. Karasek (1979) heeft een model ontworpen dat inzicht geeft in de gevolgen van een hoge werkdruk. In het model staat centraal dat er een balans moet zijn tussen de taakeisen van de functie en het regelvermogen. De werknemer moet dus in zijn functie voldoende mogelijkheden krijgen om zijn werk te kunnen doen. De Sitter (1994) heeft het model van job demand-job decision model naar het Nederlands vertaald als het regeleisen-regelvermogen model, zoals dat in figuur 2.3 staat weergegeven.



**Figuur 2.3:** Model Regeleisen-regelvermogen (Steijn 2004:117)

Met de regeleisen worden de eisen van de functie bedoeld. Iedere functie wordt gekenmerkt door een aantal taken die de bekleder van de functie dient te verrichten. Hiermee worden de taken bedoeld van de werknemer. De functie bestaat uit een aantal taken en een daarvoor beschikbare tijd waarin de taken afgerond dienen te worden. De bekleder van de functie krijgt een aantal mogelijkheden, bijvoorbeeld in het kader van bevoegdheden om de functie uit te

kunnen oefenen. Dit is het regelvermogen. Als de bekleeder van de functie tegen bepaalde problemen aanloopt bij het uitvoeren van zijn taken, moet hij de mogelijkheden hebben dit op te lossen. Hij moet dus effectief kunnen reageren op bepaalde problemen, doordat hij onder andere daar de bevoegdheid voor heeft. Bij een bepaalde hoeveelheid regeleisen hoort dus een bepaald regelvermogen. De regeleisen en het regelvermogen moeten met elkaar in balans staan om van een goed werkbare functie te kunnen spreken. De Sitter maakt een onderscheid tussen zinloos werk, actief werk, passief werk en slopend werk. Dit zijn de gevolgen die een balans of disbalans tussen de regeleisen en het regelvermogen teweeg kan brengen. Het werk is zinloos als het regelvermogen hoog is en de regeleisen laag, het werk is dan te makkelijk en biedt op geen enkele manier uitdaging. Als er zich iets voordoet is het snel op te lossen. De werknemer voelt zich zinloos. Slopend is het werk als de regeleisen hoog zijn, maar het regelvermogen is laag. De werknemer heeft dan veel taken die hij af dient te ronden in een bepaalde tijd, maar hij kan daarbij ook tegen problemen aanlopen. Als zich een probleem voordoet, heeft hij niet de bevoegdheden het op te lossen. Dit zorgt voor negatieve gevolgen voor de werknemer. De werknemer kan het werk als slopend ervaren. Als deze situatie lang duurt kunnen de spanningen hoog oplopen bij de werknemer. Zowel bij zinloos werk als bij slopend werk zijn de regeleisen en het regelvermogen uit balans. Dit brengt stressrisico's met zich mee. Met passief werk wordt bedoeld dat de regeleisen laag zijn en het regelvermogen ook. Hier valt bijvoorbeeld routinewerk onder. De werknemer heeft makkelijk werk en weinig bevoegdheden. Dit werk zou gezien kunnen worden als saai en wordt daarom passief werk genoemd. Actief kan het werk genoemd worden als zowel de regeleisen als het regelvermogen hoog zijn. Het werk kan dus soms hectisch zijn en de werkdruk kan hoog liggen, maar de werknemer heeft wel de mogelijkheid en bevoegdheden om problemen op te lossen. Hij is dus zinvol bezig. Deze laatste vorm van werk geeft de werknemer de motivatie om te leren. De regeleisen en het regelvermogen staan dan met elkaar in balans (Steijn 2004). Naar aanleiding van dit model kan werkdruk niet als losstaand fenomeen gezien worden. Hoge regeleisen kunnen beschouwd worden als werkdruk. Dit vormt pas een probleem als het regelvermogen niet hoog genoeg is (Jetten et al. 1999). De gevolgen zijn negatief als er geen balans is tussen de regeleisen en het regelvermogen. Een werknemer kan zich in bepaalde situaties heel zinloos voelen of juist teveel spanning ervaren. Deze negatieve emoties kunnen leiden tot klachten over de werkdruk van de werknemer.

Verder worden de gevolgen van werkdruk verklaard door middel van het Michigan-model. Hierin staat de interactie centraal. De interactie tussen kenmerken van het werk en kenmerken van de persoon bepalen of er negatieve gevolgen voor de persoon ontstaan. Onder kenmerken van het werk kan een hoge werkdruk behoren. Volgens dit model kunnen kenmerken van het werk niet alleen voorspellen wat de gevolgen zijn voor een persoon. Een hoge werkdruk en eventuele andere kenmerken van het werk zeggen dus nog niets over de gevolgen voor de werknemer. Het werk moet op een bepaalde manier ervaren worden, wil het stressrisico's veroorzaken. Hier speelt de subjectieve waarneming dus een belangrijke rol in. Dus alleen werkgebonden factoren in combinatie met persoonsgebonden factoren kunnen stress veroorzaken, wat op lange termijn negatieve gevolgen voor de gezondheid van de werknemer heeft. Dit impliceert dus dat stress vermeden kan worden als de kenmerken van het werk en van de persoon op elkaar aansluiten. Op het Michigan-model is in de loop der tijd veel kritiek geweest. Zo zouden de correlaties tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen kunstmatig gecreëerd worden, doordat er een overlap bestaat tussen de vragen naar de objectieve en subjectieve passing van werk en persoon. Verder is het moeilijk onderzoek te doen aan de hand van dit model als personen werkzaam zijn in een instabiele omgeving. De toestand van personen kan veranderen, dus dan zou het werk daar iedere keer opnieuw aan moeten worden aangepast om een balans te vinden. Praktisch is dit vrijwel onmogelijk. Het model is meer psychologisch



van aard. Sociologisch kan er weinig mee gedaan worden. Om structurele problemen op de werkvloer op te lossen, moet gekeken worden aan kenmerken van het werk en niet naar de kenmerken van verschillende personen die daar werkzaam zijn (Christis 1994: 334).

### 2.3 Waar komt werkdruk uit voort

Een hoge werkdruk kan verschillende oorzaken hebben. Werkdruk kent vier componenten: taakeisen, verantwoordelijkheid, regelproblemen en mentale belasting. Als zich op één of meerdere van deze punten problemen voordoen, heeft dat consequenties voor de werkdruk. Dus werkdruk kan voortkomen uit fysieke werkdruk. De werknemer moet dan erg snel werken om zijn werk af te krijgen. Ook kan werkdruk voortkomen uit een hoge verantwoordelijkheid, de werknemer heeft dan invloed op de toekomst of veiligheid van anderen. Dit kan een hoge werkdruk veroorzaken. Verder kan de werkdruk hoger worden als de werknemer niet probleemoplossend kan handelen wanneer dat nodig is. Als laatste heeft geestelijk inspannend gevolgen voor de werkdruk. Naast deze componenten zijn er meerdere oorzaken van werkdruk.

Werkdruk kan voortkomen uit de organisatie zelf. Complexiteit en instabiliteit van de omgeving kunnen onder anderen een hoge ervaren werkdruk veroorzaken. Als organisaties last hebben van concurrentie en opereren in een internationale omgeving heeft dat gevolgen voor de hoogte van de ervaren werkdruk. Als tweede heeft de mate van flexibilisering gevolgen voor de ervaren werkdruk. Als er veel wordt gewerkt met oproepkrachten en flexibele roosters is dit ongunstig voor de hoogte van den werkdruk. Ook taak- en functieroulatie verhogen de werkdruk. Verder is procesvernieuwing een indicatie voor de ervaren werkdruk. Als er regelmatig procesvernieuwingen worden doorgevoerd beïnvloedt dit de hoogte van de ervaren werkdruk. Ook speelt werkinhoud een rol bij de hoogte van de ervaren werkdruk. Lichamelijk zwaar werk en eentonig werk verhogen de ervaren werkdruk. Werk waarvan het functieniveau erg hoog ligt en de inwerkperiode lang is, hebben ook een hogere ervaren werkdruk als gevolg (Wiezer e.a. 2005). Duidelijk is dat werkdruk kan voortkomen uit de kenmerken van de organisatie zelf. Het zijn dan de kenmerken van het werk waardoor werknemers een hoge werkdruk ervaren.

Ook de FNV heeft een aantal punten geformuleerd die een hoge werkdruk veroorzaken. Deze punten zijn allemaal terug te brengen op de hierboven genoemde oorzaken van werkdruk. Ze geven een praktische invulling aan de abstractere oorzaken van werkdruk:

- Een te krappe planning, waardoor het werk steeds in te weinig tijd en inefficiënt uitgevoerd wordt
- Onduidelijkheid over de taak
- Onzekerheid over de overdracht van werk aan collega's
- Te veel beloftes aan klanten, terwijl ze niet kunnen worden waargemaakt
- Onvoldoende tijd voor opleiding en bijscholing
- Ontbreken van serieus, regelmatig terugkerend overleg in het bedrijf
- Leiding die te veel gericht is op uitvoering en te weinig op begeleiding
- Te veel tijd die verloren gaat met het organiseren van werk: veel administratieve rompslomp, te late aanvoer van instrumenten en materialen en te weinig hulpmiddelen om goed aan de slag te kunnen

- Geen aandacht van goede ideeën vanaf de werkvloer
- Het opvangen van zieke collega's
- Tekort aan goed geschoold personeel op de arbeidsmarkt

(www.fnv.nl, 2009).

Een hoge werkdruk kan dus verschillende oorzaken hebben. Toch zijn de oorzaken terug te brengen op een aantal punten, namelijk taakeisen, verantwoordelijkheid, regelproblemen en mentale belasting. Maar ook kenmerken van de organisatie zoals complexiteit en instabiliteit, flexibilisering, procesvernieuwing en werkinhoud kunnen van invloed zijn op de ervaren werkdruk van een organisatie. Als de kwaliteit van de organisatie niet goed is, kan dit leiden tot ontevredenheid. Deze ontevredenheid kan zich dan gaan uiten in klachten over werkdruk. De klachten over de werkdruk kunnen ook veroorzaakt worden door taakonduidelijkheid, taakverandering, kwaliteit van het leidinggeven, kwaliteit van de organisatie, werkzekerheid en contactmogelijkheden (Jetten & Pat 1999: 39). Ook Van Veldhoven en Meijman (1994) geven aan dat sociaal-organisatorische aspecten van het werk kunnen bijdragen aan een hoge werkdruk. Onder sociaal-organisatorische aspecten verstaan zij rolconflict, rolonduidelijkheid, problemen met collega's, problemen met leiding, gebrek aan informatie en gebrek aan communicatie. Deze aspecten kunnen negatieve gevolgen hebben voor het personeel van een organisatie. Van Veldhoven en Meijman geven aan dat ook arbeidsvoorwaarden een druk op werknemers kan leggen. Als de beloning niet goed is en er is onvoldoende toekomstperspectief kan dit op ten duur leiden tot ontevredenheid op het werk. Deze ontevredenheid zou zich kunnen uiten in werkdruk. Kenmerken van het werk kunnen dus negatieve gevolgen hebben voor de ervaren werkdruk van de werknemer.

## 2.4 Werkdruk in het onderwijs

Bekend is dat docenten klagen over een hoge werkdruk. In verschillende CAO-onderhandelingen is dit punt naar voren te komen en het lijkt moeilijk te zijn om pasklare antwoorden hiervoor te vinden. Bekende klachten zijn de vele vergaderingen en de vele neventaken die docenten naast hun onderwijstaak dienen te verrichten (www.cnvo.nl 2009). Docenten menen dat zij hierdoor te weinig tijd hebben hun werk af te ronden. Door de hoeveelheid werk zouden zij dus tegen de component taakeisen aanlopen. De taakeisen zouden dan te hoog zijn en daarom klagen docenten over een te hoge werkdruk. Zij hebben dan te veel taken om deze in de daarvoor beschikbare tijd af te ronden. Dit kan een hoge werkdruk veroorzaken onder de docenten. Uit onderzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap blijkt dat docenten gemiddeld 3% meer uren werken dan waarvoor ze zijn aangesteld. Docenten hebben relatief veel vakantie, wat betekent dat zij in de schoolperiodes iets meer zullen moeten werken om zo vakantie te hebben. De gemiddelde docent besteedt per dag ongeveer 7,9 uur aan zijn werk doordeweeks en 3,8 uur in het weekend (Van Bergen e.a. 2009). Dit zijn gemiddelden, de verschillen tussen de docenten bleken erg groot te zijn. Ook wordt in de maanden november, december, januari en april harder gewerkt dan in de andere maanden. Dit zijn de drukke maanden voor een docent.

Verder is de mate waarin docenten zelf hun werk kunnen plannen klein, zo blijkt uit onderzoek van met ministerie van OCW. Hun lessen en andere activiteiten zijn strak gepland. Daarbij komt dat ze vaak onverwacht lessen moeten invullen of te maken krijgen met problematiek van een leerling wat ook tijd in beslag neemt. Deze activiteiten zijn doorgaans niet vooraf te plannen en kunnen de werkdruk van docenten verhogen.

Een ander aspect van het werk in het voortgezet onderwijs is de emotionele belasting die het werk met zich mee draagt. Het werk als docent in het voortgezet onderwijs is emotioneel meer belastend dan werk in andere sectoren. Uit onderzoek van Den Besten blijkt dat docenten beduidend meer te maken hebben met extern ongewenst gedrag dan werknemers in andere sectoren. Met extern ongewenst gedrag wordt het gedrag van leerlingen en hun ouders bedoeld (Den Besten e.a. 2009). Dus ook de component emotionele belasting komt in de werkdrukkachten naar voren.

Uit het onderzoek van het ministerie van OCW blijkt dat veel docenten een hoge werkdruk ervaren. Een groep van 60% geeft aan dat ze te veel werk hebben en 40% zegt te hard te moeten werken. Toch heeft maar een klein gedeelte van de docenten te maken met werkachterstanden en zelfs minder dan 10% geeft aan problemen te hebben met het werktempo. Wel geeft 60% van de docenten aan dat het werk emotioneel belastend kan zijn. Ongeveer een derde van de docenten vindt het werk altijd emotioneel belastend. Ook deze emotionele belasting kan bijdragen aan de hoge ervaren werkdruk (Van Bergen e.a. 2009).

De docenten die aan hebben gegeven een hoge werkdruk te ervaren scoren ook negatiever op andere aspecten van het werk. Zij beleven beduidend minder plezier in hun werk en hebben grotere taakproblemen. Naast de kenmerken van het werk, spelen ook persoonsgebonden factoren mee in het ervaren van een hoge werkdruk. Niet iedere docent ervaart onder dezelfde omstandigheden een hoge werkdruk. Dit maakt het interessant te weten welke groep(en) docenten het meest last lijken te hebben van de hoge werkdruk en wat hun verdere persoonskenmerken zijn. Docenten die in de dertig of in de veertig zijn ervaren de meeste werkdruk. Zij zijn negatiever over het werktempo en de hoeveelheid werk dan andere docenten. De taakeisen in het bijzonder lijken dus voor hen erg hoog te zijn. Dit kan wellicht komen door de drukkere levensfase waarin zij zich bevinden. Ook ervaren docenten in het vmbo meer werkdruk dan docenten op de havo en op het vwo. Dit uit zich met name in de hogere emotionele belasting onder deze groep. Op het vmbo zitten relatief meer zorgleerlingen dan op de havo en het vwo. Verder ervaren docenten met een tweedegraadsbevoegdheid meer werkdruk dan docenten met een eerstegraadsbevoegdheid. Ze ervaren meer emotionele belasting en hebben minder plezier in hun werk. Dit kan verklaard worden doordat tweedegraadsbevoegden vaak minder invloed hebben op de samenstelling van hun takenpakket dan eerstegraadsbevoegden (Van Bergen e.a. 2009).

Docenten op het voortgezet onderwijs ervaren dus vaak een hoge werkdruk, al geeft ook een groot percentage van de docenten aan plezier te hebben in het vak. De docenten die een hoge werkdruk ervaren zijn vaak negatief over de hoeveelheid werk, de emotionele belasting en de mate waarin zij hun werk zelf kunnen plannen. Het werktempo ligt hoog, maar er zijn maar weinig docenten die hun werk niet af kunnen krijgen in het tijdsbestek dat zij daarvoor krijgen. Verder zijn het voornamelijk de docenten tussen de dertig en veertig die een hoge werkdruk ervaren en de docenten die werkzaam zijn op het vmbo of praktijkonderwijs ervaren vaak een hoge werkdruk. Het zijn ook voornamelijk de tweedegraadsbevoegden die aangeven last te hebben van een hoge werkdruk.

## 2.5 Stress in het onderwijs

Ook over stress die docenten in het onderwijs kunnen ervaren is in de literatuur geschreven. De definitie van stress in het onderwijs wordt door Kyriacou en Sutcliffe als volgt gegeven: *'a response of negative affect. . . usually accompanied by potentially pathogenic physiological and biochemical*

*changes. . . resulting from aspects of the teacher's job and mediated by the perception that the demands made upon the teacher constitute a threat to his self-esteem or well-being and by coping mechanisms activated to reduce the perceived threat'* (Van Opdorp 1991: 8). Hierin komt naar voren dat stress te maken heeft met de gevoelstoestand en de taakeisen van de docent. Een bepaalde situatie wordt dus als stressvol ervaren als de kenmerken van het werk en de kenmerken van de persoon daar toe leiden. Stress is ook dus onder docenten persoonsgebonden, maar het heeft zeker ook te maken met de eisen die aan de docent gesteld worden. Niet iedere docent ervaart stress. Kyriacou en Sutcliffe hebben onderzocht welke aspecten van het werk als docent als stressvol kunnen worden ervaren. De aspecten van het werk die kunnen leiden tot stress zijn onder te brengen in drie schalen. Docenten blijken voornamelijk stress te ervaren bij de omgang met andere personen, zo kan het omgaan met leerlingen lastig zijn, de relaties tussen collega's kan niet goed verlopen, de omgang met ouders kan voor problemen zorgen en stress kan voortkomen vanuit de omgang met de schoolleiding. Als tweede blijken de werkomstandigheden een bron van stress te kunnen vormen, docenten kunnen te weinig hulpmiddelen hebben of een gebrek aan faciliteiten en ondersteuning. Ook de hoeveelheid werk en de tijd om het werk in af te ronden vallen onder de werkomstandigheden. Als laatste kan het salaris en de financiële zekerheid van docenten tot stress leiden (Van Opdorp 1991: 9). Kyriacou en Sutcliffe brengen deze aspecten van het werk als docent die stress kunnen veroorzaken onder in de omgang met andere personen, de werkomstandigheden en de beloning. Deze drie aspecten kunnen dus stress veroorzaken onder docenten. Peters (1985) constateert naar aanleiding van zijn onderzoek andere aspecten die stress kunnen veroorzaken in het werk als docent. Hij richt zich meer op psychologische kenmerken. Door de formulering van de problemen van docenten constateerde hij dat docenten zich vaak machteloos voelen. Het gevoel van machteloosheid geeft stress (Opdorp 1991: 18).

## 2.6 Conclusie

Er wordt door docenten in het voortgezet onderwijs geklaagd over een te hoge werkdruk. Nog onbekend is waar deze klachten over werkdruk precies vandaan komen. Werkdruk kan onderverdeeld worden in vier componenten, namelijk verantwoordelijkheden, taakeisen, regelproblemen en mentale belasting. Als deze componenten in balans zijn met de regelmogelijkheden, kan dit de werkdruk verhogen. Verder worden in de literatuur kenmerken van het werk aangekaart die ook van invloed kunnen zijn op de ervaren werkdruk, zoals emotionele belasting, taakveranderingen, taakonduidelijkheid, informatievoorziening, moeilijkheidsgraad, contactmogelijkheden, autonomie, overlegmogelijkheden, de mogelijkheid om vakbekwaamheid te ontwikkelen en de communicatie en de relatie met collega's en leidinggevenden.

Als de werkdruk langdurig te hoog is, brengt dit risico's met zich mee. Volgens het *regeleisen-regelvermogen model* zorgt slopend werk voor stressrisico's; de werknemer heeft dan te weinig regelmogelijkheden om zijn taken naar behoren te verrichten. Dit is een negatieve vorm van stress, namelijk strain. Het houdt in dan de persoon die de stress ervaart zelf niet de mogelijkheden heeft, dit te voorkomen of op te lossen. Dit type stress heeft langdurige negatieve effecten. Dit is in tegenstelling tot andere vormen van stress waarin de werknemer wel zelf in staat is om het probleem op te lossen. Bij een hoge werkdruk bestaat dus de mogelijkheid dat de werknemer strain ervaart en dat de gevolgen van de ervaren stress als gevolg van de werkdruk hoog zijn.

In het onderwijs kampen relatief veel mensen met een burn-out. De werkdruk lijkt hierdoor hoog. Vanuit onderzoek komt naar voren dat docenten relatief weinig vrijheid in hun werk hebben, hun taken zijn strak gepland en het zelf indelen ervan blijkt vaak lastig te zijn, mede

doordat docenten regelmatig in moeten vallen voor collega's. Ook kent het werk in het voor-gezet onderwijs een hoge emotionele belasting, docenten hebben geregeld te maken met lastige leerlingen en ouders. Verder hebben relatief weinig docenten te maken met werkachterstanden en het tempo blijkt ook niet te hoog te liggen.

## Hoofdstuk 3

# Methodologie

In dit hoofdstuk staat de methodologie centraal. Allereerst zal het onderzoeksmodel uiteengezet worden, dat aan de hand van de literatuurstudie tot stand is gekomen. Vervolgens zal uitgelegd worden hoe de selectie van de scholen tot stand is gekomen. In de derde paragraaf zal aandacht besteed worden aan de uitvoering van het onderzoek. In deze paragraaf zal aandacht zijn voor de meetmethodes en voor de organisaties waar het onderzoek is uitgevoerd. In paragraaf vier zal inzage gegeven worden in de respons binnen de organisaties. In de daaropvolgende paragraaf zullen de concepten uitgelegd worden en worden deze geoperationaliseerd. Paragraaf zes zal gaan over de validiteit en de betrouwbaarheid van het onderzoek.

### 3.1 Onderzoeksontwerp

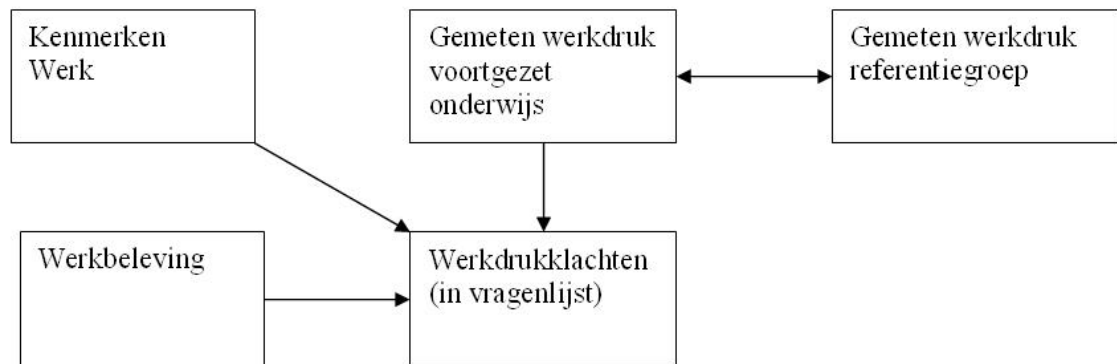
In het onderzoek staan klachten over werkdruk in het voortgezet onderwijs centraal. In het voortgezet onderwijs wordt de laatste decennia veel gesleuteld aan de werkdruk van de docenten. Meerdere malen hebben docenten gestaakt voor een verlaging van de werkdruk. Nog steeds komen klachten over een te hoge werkdruk in het voortgezet onderwijs naar voren in de media. Om hier onderzoek naar te kunnen verrichten is eerst de theorie over werkdruk bestudeerd. Werkdruk is meetbaar gemaakt aan de hand van een vragenlijst. In meerdere sectoren zijn werkdrukmetingen toegepast. In deze werkdrukmetingen komt niet alleen een meting van de werkdruk naar voren, maar ook kenmerken van het werk en de werkbeleving worden gemeten. Ook in het onderzoek naar de klachten over werkdruk onder docenten in het voortgezet onderwijs zal dit naar voren komen. Naar aanleiding van het onderzoek zal dan iets gezegd kunnen worden over waar de werkdrukklachten in het onderwijs vandaan komen. Wetenschappelijk gezien is het interessant om te onderzoeken in hoeverre werkdrukklachten ook daadwerkelijk een hoge werkdruk inhouden. De probleemstelling van het onderzoek luidt dan ook als volgt:

Komen de klachten over werkdruk van docenten in het onderwijs voort uit de, in vergelijking met andere sectoren, hogere werkdruk of komen deze klachten voort uit kenmerken van het werk en de werkbeleving van de medewerkers?

Om antwoord te krijgen op de probleemstelling zal een vragenlijst uitgezet worden onder de docenten op de drie scholen. Het onderzoek kenmerkt zich dus als survey-onderzoek. SPSS

zal gebruikt worden om de data te analyseren. Dit maakt het onderzoek kwantitatief van aard. De werkdruk kan gemeten worden aan de hand van eerder ontwikkelde methodes die ook gebruikt zijn bij de werkdrukmeting van de referentiegroep. Door deze methodes te gebruiken kan een vergelijking worden gemaakt tussen de werkdruk op de drie onderwijsinstellingen en de overige sectoren. Zodoende kan de vraag beantwoord worden of de werkdruk in het voortgezet onderwijs daadwerkelijk hoger ligt dan in andere sectoren.

Het onderzoek is beschrijvend en verklarend. Het beschrijvende karakter bestaat uit de beschrijving van de hoogte van de werkdruk in vergelijking met andere sectoren. Daarnaast is een belangrijk gedeelte van het onderzoek verklarend van karakter. Het doel van het onderzoek is een verklaring te kunnen geven van waar de klachten over werkdruk in het onderwijs vandaan komen. De vragenlijst die gebruikt is bij dit onderzoek richt zich daarbij naast de werkdrukklachten op de werkdruk zelf, op kenmerken van het werk en op werkbeleving. Ook in de literatuurstudie worden kenmerken van het werk meegenomen als het gaat over de werkdruk. In dit onderzoek zullen werkdruk, kenmerken van het werk en werkbeleving van elkaar onderscheiden worden om te kunnen onderzoeken waar de werkdrukklachten precies vandaan komen. In figuur 3.1 staat het onderzoeksmodel.



Figuur 3.1: Onderzoeksmodel

## 3.2 Selectie scholen

Het onderzoek is uitgevoerd op drie scholen uit het voortgezet onderwijs, te weten de Goudse Waarden, het Auris College en de Driestar. Op de Goudse Waarden is het onderzoek alleen uitgevoerd op de havo-vwo locatie, deze is qua onderwijzend personeel en management gescheiden van de vmbo-locatie. Daarnaast zijn alle docenten gevraagd de vragenlijst in te vullen van het Auris College, deze school kenmerkt zich doordat het speciaal onderwijs is. Van de Driestar zijn alleen de docenten gevraagd de vragenlijst in te vullen van een dependance van de school. Op deze dependance wordt alleen onderwijs gegeven aan vmbo-leerlingen. Op deze manier is er een gevarieerd bestand gecreëerd met respondenten van alle niveaus en van verschillende scholen. Het referentiebestand bestaat uit medewerkers van organisaties uit verschillende sectoren. Zodoende kan een vergelijking gemaakt worden in de hoogte van de werkdruk tussen deze drie scholen en andere sectoren.

### 3.3 Onderzoeksuitvoering

Om de probleemstelling te kunnen beantwoorden zullen vragen uit een standaard vragenlijst uitgezet worden. Deze vragenlijst bestaat voornamelijk uit vragen die komen uit de Nova-Webavragenlijst, de publicatie van Jetten, Braster en Pat (1999) en de VBBA vragenlijst. Deze lijst is aangevuld met vragen waarmee het klagen over een te hoge werkdruk op het voortgezet onderwijs gemeten wordt. Deze vragen zijn geformuleerd door vakliteratuur en websites voor onderwijzend personeel te raadplegen. De vragen laten zien hoe de klachten van docenten over de hoge werkdruk geuit worden. In deze vragen is de terminologie gebruikt, die in het onderwijs gebruikt wordt om de klachten over de werkdruk te uiten. De term werkdruk komt expliciet in deze vragen naar voren. Deze vragen geven inzicht over de mate waarin geklaagd wordt en over het onderwerp waarover geklaagd wordt. Aan de hand hiervan wordt het probleem waar onderzoek naar wordt gedaan in kaart gebracht. De antwoorden op deze vragen vormen de meting van de mate waarin docenten klagen over werkdruk, de antwoorden van de andere vragen uit de vragenlijst kunnen hieraan gespiegeld worden.

De vragen die gesteld zullen worden over de werkdruk en die de kenmerken van het werk meten, zijn gebaseerd op de Nova-Webavragenlijst en de VBBA-vragenlijst. De Nova-Webavragenlijst is opgesteld door TNO en is goed te combineren met het *Job Demand Job Control model* van Karasek. De Nova-Webamethode gaat er van uit dat een te hoge werkdruk negatieve gevolgen heeft wanneer niet aan de werkeisen voldaan kan worden, omdat de regelcapaciteiten van de werknemer gering zijn. Er worden dus verschillende vragen gesteld die gezamenlijk een goed beeld geven over de werkdruk in het onderwijs en over de kenmerken van het werk van docenten. De Nova-Webamethode is een betrouwbare en valide methode om werkdruk te meten. Bij veel organisaties is deze methode al toegepast, de vragenlijst meet wat het wil meten. SatisFakt heeft deze methode vaker toegepast bij verschillende organisaties en is in het bezit van een referentiebestand, hiermee zullen de resultaten vergeleken worden. De vragenlijst meet ook de kenmerken van het werk zoals de informatievoorziening, overlegmogelijkheden, de functieveranderingen en overige stressrisico's zoals emotionele belasting, tijdsautonomie, werkzekerheid en aansluiting werk en opleiding en werk en ervaring als indicatoren die een hoge werkdruk kunnen veroorzaken. Daarnaast wordt het woord 'werkdruk' in de vragen die daarover gaan niet genoemd. Op deze manier kan een goed onderscheid gemaakt worden tussen het klagen over een te hoge werkdruk en de werkdruk zelf. In de vragen over de werkdruklachten komt juist wel expliciet de term werkdruk naar voren.

De vragen over werkbeleving zijn uit de publicatie van Jetten, Braster en Pat (1999) gehaald. In deze publicatie wordt verslag gedaan over de werkdruk van beleidsambtenaren en naar de achtergronden en gevolgen van de ervaren werkdruk. Bij de gevolgen worden vragen gesteld met betrekking tot werkbeleving. Deze vragen zullen meegenomen worden in de vragenlijst. Er worden vragen gesteld over de tevredenheid over het werkinhoud en de werkcondities, de betrokkenheid bij het werk en bij de organisatie en er uit deze vragenlijst komen de vragen over de beoordeling van de werkgever voort.

Daarnaast zal een aantal vragen uit de VBBA gesteld worden. Het doel van de VBBA is het meten van stressrisico's. Daarvoor worden vragen gesteld over taakeisen, veelzijdigheid, regelmogelijkheden, sociaal-organisatorische aspecten, arbeidsvoorwaarden, welbevinden en spanning. Omdat de kenmerken van het werk en de werkdruk al gemeten worden door middel van de Nova-Webamethode zullen alleen de vragen met betrekking tot werkbeleving en de kenmerken van het werk welke nog niet zijn gemeten zijn, meegenomen worden uit de VBBA. Dit zijn de vragen over de relatie met de leiding, de relatie met collega's, taakonduidelijkheid, taakverandering en communicatie (SKB 2002).



De vragenlijsten van de Nova-Weba en de VBBA sluiten op elkaar aan. Zij kunnen dus gemakkelijk gezamenlijk gebruikt worden. Ook de vragenlijst van Jetten, Braster en Pat sluit hierop aan. Voor de vragen over de mate van de werkdruk die zelf geformuleerd worden, zullen dezelfde schaalconstructies gehanteerd worden.

De vragenlijst is uitgezet via het internet. De docenten van de scholen waar het onderzoek wordt uitgevoerd, zijn gevraagd deze vragenlijst in te vullen. De antwoorden hiervan zijn verwerkt SPSS. De resultaten worden vergeleken met eerdere studies waar deze methode is toegepast. Aan de hand daarvan zullen de verschillen in werkdruk, werkbeleving en kenmerken van het werk geïnterpreteerd worden. Dit eerste gedeelte van het scriptieonderzoek is een survey-onderzoek.

Om vast te stellen waar de werkdrukklachten van docenten in het voortgezet onderwijs vandaan komen zal een multi-pele regressieanalyse uitgevoerd worden. Het doel van de multi-pele regressieanalyse is de lineaire samenhang tussen variabelen van interval meetniveau te onderzoeken (Koster 2006). Daarbij wordt de relatie tussen afhankelijke en onafhankelijke variabelen gemeten. De variabele werkdrukklachten vormen in dit onderzoek de afhankelijke variabele, de variabelen werkdruk en kenmerken van het werk vormen beiden onafhankelijke variabelen, evenals de variabele werkbeleving, ook dit is een onafhankelijke variabele. Tijdens deze analyse zal nagegaan worden in hoeverre er een lineaire relatie is tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. Op deze manier kan er achter gekomen worden welke onafhankelijke variabele het meest van invloed is op de aangegeven werkdrukklachten van docenten. Dus of daadwerkelijk de werkdruk van invloed is op de klachten, of dat het andere kenmerken in het werk zijn en/of de werkbeleving van de docenten in het voortgezet onderwijs is die de werkdrukklachten kunnen verklaren. Zodoende kan er precies achter gekomen worden wat de klachten veroorzaakt.

### 3.4 De respons

In dit survey-onderzoek is gebruik gemaakt van een vragenlijst. Het voordeel van het uitzetten van een vragenlijst is dat de data voor kwantitatief onderzoek gebruikt kunnen worden. Deze vorm van dataverzameling is betrouwbaarder dan kwalitatieve vormen van dataverzameling. Om daadwerkelijk te kunnen spreken van een valide onderzoek is het nodig dat 50% van de steekproefomvang de vragenlijst ingevuld heeft. In tabel 3.1 is te zien dat in totaal 27.6% van de steekproefomvang de vragenlijst heeft ingevuld, dit is dus te weinig om te kunnen spreken van een valide onderzoek.

Tabel 3.1: Respons

Respons	Steekproef(N)	Percentage(%)	Respondenten(N)	Percentage(%)
De Goudse Waarden	85	100	24	28.2
Auris College	110	100	22	20.0
Driestar	30	100	16	53.3
Totaal	225	100	62	27.6

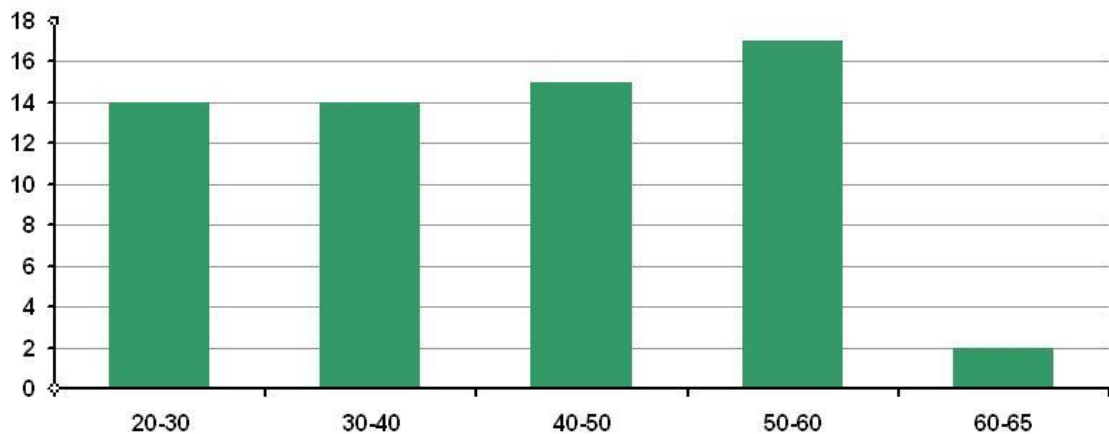
Om een indruk te krijgen van de respondenten is aan hen gevraagd hoe lang zij in het onderwijs werken, hoe oud ze zijn en tot welk geslacht zij behoren. Uit 3.2 blijkt dat iets meer vrouwen

de vragenlijst hebben ingevuld dan mannen. Van de respondenten is 53.2% vrouw en 46.8% man.

Tabel 3.2: *Geslacht*

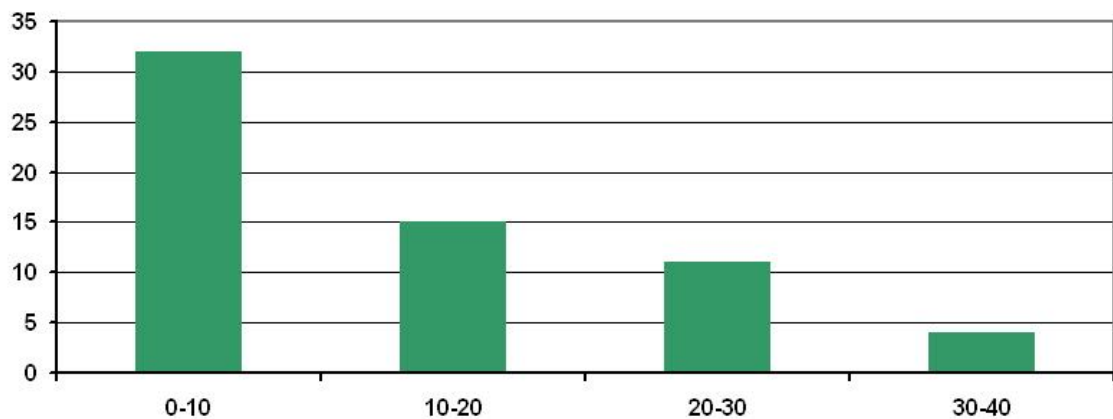
Geslacht	Aantal(N)	Percentage(%)
Man	29	46.8
Vrouw	33	53.2
Totaal	62	100

In figuur 3.2 is te zien in welke leeftijdscategorieën de respondenten vallen. De respondenten zijn ingedeeld in vijf leeftijdscategorieën, te weten twintig tot dertig, dertig tot veertig, veertig tot vijftig, vijftig tot zestig en zestig tot vijfenzestig. In de leeftijdscategorieën twintig tot dertig en dertig tot veertig hebben veertien mensen de vragenlijst ingevuld. In totaal hebben vijftien mensen de vragenlijst ingevuld die behoorden tot de leeftijdscategorie veertig tot vijftig. De meeste respondenten zaten in de leeftijdscategorie vijftig tot zestig, tot deze categorie horen zeventien respondenten. In de laatste categorie vallen slechts twee respondenten, dit zijn de respondenten die tussen de zestig en vijfenzestig jaar zijn.



Figuur 3.2: *Aantal respondenten per leeftijdscategorie*

Ook is het aantal gewerkte jaren van de respondenten in kaart gebracht. In 3.3 is te zien dat het grootste gedeelte van de respondenten korter dan tien jaar werkt, dit zijn in totaal 32 respondenten. Vijftien respondenten werken tussen de tien en de twintig jaar en elf respondenten werken tussen de twintig en dertig jaar. Het kleinste aantal respondenten werkt tussen de dertig en veertig jaar, dit zijn er slechts vier.



Figuur 3.3: Aantal werkjaren van respondenten

### 3.5 Conceptualisering en operationalisatie

In hoofdstuk twee is besproken waar klachten over werkdruk vandaan zouden kunnen komen. Uit de literatuur blijkt dat dit meerdere oorzaken kan hebben. Deze oorzaken worden ondergebracht in concepten. De concepten zijn geoperationaliseerd aan de hand van de vragenlijsten zoals deze zijn opgesteld in de Nova-Webavragenlijst en in de VBBA- vragenlijst. In deze paragraaf zal uitleg gegeven worden over de vragenlijst en er zal een conceptualisatie en operationalisatie worden gegeven van de gebruikte begrippen.

De vragenlijst bestaat uit 140 items. De eerste negen vragen gaan over de persoonlijke kenmerken van de respondent. De daaropvolgende zeven vragen gaan over de werkdrukklachten. De werkdrukklachten in dit onderzoek zijn de afhankelijke variabele. In de vragenlijst staan 24 vragen die specifiek de werkdruk meten, deze zijn onderverdeeld in taakeisen, verantwoordelijkheden, geestelijke inspanning en regelproblemen. Over de kenmerken van het werk worden in totaal 72 vragen gesteld en over de werkbeleving staan er 28 vragen in de vragenlijst. Kenmerken van het werk, werkbeleving en de werkdruk zijn de onafhankelijke vragen. De vragen in de vragenlijst kenmerken zich door stellingen, de antwoorden kunnen worden gegeven aan de hand van een Likert-schaal. De respondent heeft daar over het algemeen vier antwoordmogelijkheden, van 'zeer mee oneens' tot 'zeer mee eens'. Bij de vragen over tevredenheid zijn de antwoordmogelijkheden van 'zeer tevreden' tot 'zeer ontevreden'. Verder zijn de antwoordmogelijkheden bij de vragen over persoonlijke kenmerken aangepast aan de vraag, dat geldt ook voor een enkele vraag over de kenmerken van het werk. Alle items in de vragenlijst zijn van nominaal of ordinaal meetniveau.

### **Werkdrukklachten**

In dit onderzoek wordt er vanuit gegaan dat werkdrukklachten iets anders is dan de daadwerkelijke werkdruk. Nog onbekend is waar de klachten over werkdruk vandaan komen. Werkdrukklachten zijn dan ook de afhankelijke variabele. Onder werkdrukklachten worden de negatieve uitingen van docenten in het voortgezet onderwijs bedoeld, waarbij deze negatieve uitingen over werkdruk gaan. Eén van de stellingen hierover is: 'De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog'.

### **Werkdruk**

Werkdruk kan onderverdeeld worden onder verschillende componenten, dat zijn de taakeisen, de regelmogelijkheden, geestelijke inspanning en de verantwoordelijkheden. Deze schalen zullen apart gemeten worden, gezamenlijk vallen zij onder de term werkdruk.

### **Werkdruk-taakeisen**

Onder de schaal 'taakeisen' wordt de fysieke werkdruk bedoeld. Dit is dus de mate waarin de respondent aangeeft hard te moeten werken en te weinig tijd heeft om de werkzaamheden af te krijgen in de daarvoor beschikbare tijd. Een bijpassende stelling is: 'Ik werk onder tijdsdruk'.

### **Werkdruk-regelproblemen**

De schaal 'regelproblemen' geeft aan waarin de respondent tegen problemen in het werk aanloopt, zowel verwachte als onverwachte problemen. Dit kan gaan over het werkmateriaal, de mate waarin de respondent moet improviseren en in hoeverre geplande werkzaamheden anders lopen dan verwacht. Een bijpassende stelling is: 'Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit'.

### **Werkdruk-verantwoordelijkheden**

De schaal 'verantwoordelijkheden' gaat over de beslissingen die de respondent dient te nemen die gevolgen kunnen hebben voor de organisatie, de toekomst of de veiligheid van anderen of het functioneren van de afdeling. Een stelling hierover is: 'Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen'.

### **Moeilijkheidsgraad/Geestelijke inspanning**

Onder deze schaal wordt verstaan in hoeverre de werknemer veel moet nadenken tijdens het werk en zijn aandacht er bij moet houden. Ook valt onder de geestelijke inspanning of de respondent het werk constant in de gaten moet houden en of er vaak onverwachte gebeurtenissen zich voordoen. Een stelling uit de vragenlijst hierbij is: 'Mijn werk eist voortdurend intensief nadenken'.

### **Kenmerken van het werk**

Naast werkdruk kunnen er ook kenmerken van het werk zijn die tot werkdrukklachten leiden. Werk heeft veel verschillende kenmerken. In de vragenlijst zijn de kenmerken opgenomen waarvan uit de literatuur blijkt dat ze een negatieve invloed kunnen hebben op de werknemer en dus zouden kunnen leiden tot klachten over werkdruk.

### **Mogelijkheid vakbekwaamheid te ontwikkelen**

Deze variabele geeft aan in hoeverre de respondent afwisseling en variatie in het werk heeft. In deze schaal komt naar voren of de respondent de mogelijkheid heeft om zijn vaardigheden te ontwikkelen en in hoeverre de baan creativiteit van de respondent vereist. 'Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer' is een stelling die bij deze variabele hoort.

### **Overlegmogelijkheden**

Onder overlegmogelijkheden wordt verstaan hoe vaak de respondent werkoverleg heeft, maar ook in welke mate hij invloed uit kan oefenen op wat er in de organisatie of afdeling gebeurt. Daarnaast speelt ook een rol of de respondent de mogelijkheid heeft met collega's bepaalde

werkzaamheden te plannen of de taken te verdelen. Een stelling die hierbij hoort is: 'Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling'.

#### **Autonomie**

Met autonomie wordt bedoeld in welke mate de respondent zelf zijn werk kan plannen, dus of hij bijvoorbeeld de volgorde van zijn werkzaamheden kan plannen of dat hij bepaalde werkzaamheden kan uitstellen mocht dat nodig zijn. Verder speelt bij 'autonomie' een rol of de respondent zelf een werkwijze kan kiezen of dat deze wordt voorgeschreven. Ook valt onder deze variabele of de werknemer even van zijn plaats kan lopen tijdens het werk of niet. Bij deze variabele hoort onder andere de stelling: 'Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken'.

#### **Contactmogelijkheden**

Onder de variabele 'contactmogelijkheden' wordt bedoeld of een respondent tijdens het werk voornamelijk op zichzelf is aangewezen of dat hij ook kan praten met collega's over het werk en dat collega's eventueel kunnen helpen als dat nodig blijkt te zijn. Een stelling die hierbij hoort is: 'Ik ben in mijn werk altijd op mezelf aangewezen'.

#### **Informatievoorziening**

Onder informatievoorziening wordt de duidelijkheid van het doel over de organisatie en de bijdrage van de werknemer verstaan. Onder informatievoorziening valt de hoeveelheid van informatie die de respondent krijgt voor het werk, maar ook de kwaliteit van de informatie, dus of deze duidelijk en juist is. Daarnaast speelt een rol of de informatievoorziening op tijd is of niet. Een bijpassende stelling is: 'Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn bijdrage aan mijn afdeling'.

#### **Emotionele belasting**

Emotionele belasting kan zich op meerdere manieren voordoen, onder andere door discriminatie, maar ook doordat docenten misschien te maken krijgen met agressiviteit op het werk. Het werk kan gevaarlijk zijn en de klanten kunnen lastig zijn. Ook seksuele intimidatie valt onder emotionele belasting. Een stelling die hierbij aan de orde komt is: 'Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse'.

#### **Relatie met de leiding**

Met de relatie met de leiding wordt bedoeld in hoeverre de verstandhouding tussen de respondent en zijn leiding goed is. Daarmee wordt ook bedoeld of er sprake is van waardering van de leidinggevende, of de onderlinge sfeer goed is en of de leidinggevende een juist beeld heeft van het werk dat de respondent uitvoert. Ook valt onder de relatie met de leiding of de respondent hulp van de leiding kan verwachten als hij dat nodig heeft bij zijn werkzaamheden. In de vragenlijst hoort de volgende stelling bij deze variabele: 'Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in het werk wat moeilijk krijg'.

#### **Communicatie**

Onder deze variabele valt de communicatie tussen collega's en de leiding. Waar op gelet wordt is of er voldoende communicatie plaatsvindt in de organisatie en of de communicatie zowel mondeling als schriftelijk soepel verloopt. Een stelling bij deze variabele is: 'Ik vind dat over het algemeen de mondelinge communicatie op het werk goed verloopt'.

#### **Relatie met collega's**

Onder de variabele 'relatie met collega's' valt onder andere de sfeer tussen collega's en de respondent. Hiermee wordt bedoeld of er prettig samengewerkt wordt, of collega's elkaar helpen indien nodig en of ze elkaar waarderen. Ook is het belangrijk dat er geen sprake is van agressie onderling of dat er andere vervelende gebeurtenissen zich voordoen. Een bijpassende

stelling is: 'Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's'.

#### **Taakonduidelijkheid**

Met taakonduidelijkheid wordt bedoeld of de respondent precies weet wat zijn taak is en wat er van hem verwacht wordt. Ook valt onder taakonduidelijkheid of de respondent weet wat hij mag verwachten van zijn directe collega's. Verder is het de vraag of de respondent weet tot waar zijn verantwoordelijkheden liggen en wat de leidinggevende over hem denkt. In de vragenlijst is onder andere de volgende stelling geformuleerd voor deze variabele: 'Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten'.

#### **Taakverandering**

Met taakverandering wordt niet alleen bedoeld of de taak van de respondent verandert. Ook de manier waarop taakveranderingen worden doorgevoerd speelt een rol in deze schaal. Daarnaast valt onder de schaal taakverandering of deze veranderingen negatieve gevolgen hebben voor de respondent en of de aanpassingen moeilijk voor hem zijn. Hierbij hoort onder andere de volgende stelling: 'Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken'.

#### **Kwaliteit van de werkorganisatie**

Allereerst speelt de organisatie van het werk een grote rol voor deze schaal. Verder speelt het een rol of de respondent vaak te maken heeft met onverwachte situaties, fouten van anderen of afwezigheid van anderen. Een stelling die bij deze variabele geformuleerd is, is: 'Het werk is doorgaans goed georganiseerd'.

#### **Werkbeleving**

Ook de werkbeleving van de werknemer zou te maken kunnen hebben met de uiting van klachten van de respondent. Werkbeleving zal onderverdeeld worden in drie variabelen genoemd: tevredenheid, betrokkenheid en beoordeling van de organisatie als werkgever. De variabelen tevredenheid en betrokkenheid zijn ook onderverdeeld in twee variabelen, namelijk tevredenheid werkinhoud en tevredenheid werkcondities. Bij betrokkenheid zijn dit de variabelen betrokkenheid werk en betrokkenheid organisatie.

#### **Tevredenheid**

Onder deze variabele wordt de complete tevredenheid van de respondent op het werk bedoeld. Daarin komt dus naar voren of hij tevreden is met de mate waarin hij zich kan ontplooiën, de secundaire arbeidsvoorwaarden, de onderlinge contacten, de waardering, de vrijheid, de creativiteit die gebruikt kan worden, de gezelligheid, de mate van afwisseling, de omstandigheden wat betreft lawaai en temperatuur en de mogelijkheid tot het nemen van beslissingen. Zowel de tevredenheid wat betreft werkinhoud als werkcondities komen in deze variabele naar voren. Een vraag die hierbij hoort is: 'Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?'.

#### **Tevredenheid werkinhoud**

Deze variabele is afgeleid van de variabele tevredenheid. Hier gaat het dan alleen om de vragen die betrekking hebben op de inhoud van het werk van de respondent. De tevredenheid over de overige condities worden achterwege gelaten. Een vraag die gesteld wordt is: 'Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?'.

#### **Tevredenheid werkcondities**

Ook deze variabele is afgeleid van de variabele tevredenheid. Hier zijn de vragen met betrekking tot de inhoud van het werk achterwege gelaten en gaat het alleen om de vragen die te maken hebben met de werkcondities. Een voorbeeld van een vraag die gesteld wordt is: 'Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer of het werk?'

#### **Betrokkenheid**

---

Bij deze variabele gaat het om de mate waarin de respondent belang hecht aan het werk wat hij doet. Daarnaast is de vraag in hoeverre hij zich betrokken voelt bij de ontwikkeling van de organisatie. Het gaat erom of de respondent zich thuis voelt in de organisatie en of hij zijn best wil doen bij het werk wat hij doet. Een stelling die bij deze variabele aan de orde komt is: 'Ik vind het belangrijk dat het werk goed verloopt'.

#### **Betrokkenheid werk**

Hier gaat het om de betrokkenheid die de respondent toont bij het werk wat hij verricht. De vragen over de ontwikkeling van de organisatie zijn niet gesteld bij deze variabele. Een stelling die wel naar voren komt is: 'Mijn werk betekent weinig voor me'. Ook de stelling die genoemd is bij de variabele betrokkenheid komt bij deze variabele aan de orde.

#### **Betrokkenheid organisatie**

Bij deze variabele gaat het juist niet om de betrokkenheid van de respondent bij het werk, maar of hij betrokken is bij de organisatie. De vraag is dan of hij meeleeft met de organisatie. Een bijpassende stelling is dan: 'Deze school gaat me echt ter harte'? De twee stellingen die genoemd zijn bij de variabelen betrokkenheid en betrokkenheid werk horen hier dus niet bij.

#### **Beoordeling van de organisatie als werknemer**

In deze variabele staat de beoordeling van de organisatie van de respondent centraal. Het gaat dan om salaris, communicatie, onderling respect en de mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing. Hierbij hoort onder andere de stelling: 'Vergeleken met andere organisaties is deze school een goede werkgever'.

### **3.6 Validiteit en betrouwbaarheid**

Voordat de resultaten geanalyseerd kunnen worden, zal eerst een meting gedaan worden van de validiteit en de betrouwbaarheid. Dit wordt gedaan door middel van de factoranalyse en de betrouwbaarheidsanalyse. Met SPSS zullen deze gegevens gemeten worden. Het is belangrijk dat onderzoek voldoet aan wetenschappelijke criteria.

#### **3.6.1 Validiteit**

De validiteit geeft aan in welke mate het onderzoek geldig is. Validiteit kan onderscheiden worden in drie soorten, construct validiteit, interne validiteit en externe validiteit. Deze drie vormen van validiteit zullen in deze paragraaf uitgelegd worden.

Met constructvaliditeit wordt de validiteit van het te meten begrip bedoeld. De bedoeling is dat het concept dat men wil weten, ook daadwerkelijk gemeten wordt. De concepten die in de vorige paragraaf zijn uitgelegd, zijn gemeten aan de hand van de vragenlijst. De theoretische begrippen zijn vertaald in empirische variabelen (Braster 2000: 62). Dit is gedaan door ieder begrip in te delen in meerdere items. De respondent krijgt dus een aantal vragen welke gezamenlijk één theoretisch begrip meten. Door meerdere items voor te leggen, wordt de constructvaliditeit vergroot. Belangrijk is dat de vragen uit de vragenlijst gezamenlijk de betekenis van het begrip weergeven. Het voordeel in dit onderzoek is dat gebruik is gemaakt van eerder ontwikkelde vragenlijsten, ook dit zorgt er voor dat de construct validiteit vergroot wordt. De factoranalyse meet de constructvaliditeit. Als de factorlading van een item kleiner is dan 0.30, meet deze vraag niet voldoende het concept dat gemeten dient te worden. Het item past dan niet voldoende in de schaal. Deze vraag wordt er dan uitgehaald voor de meting van de Cronbach's Alpha en

de verdere analyses. De factoranalyse waarborgt dus de constructvaliditeit van de metingen. Daarnaast is gebruik gemaakt van een eerder ontwikkelde vragenlijst en zijn de items dus al eerder gevalideerd.

De interne validiteit van het onderzoek heeft betrekking op de onderlinge samenhang van de variabelen. De bedoeling van dit onderzoek is om causale relaties te kunnen vaststellen, hiervoor is de interne validiteit van belang. Om van een intern valide onderzoek te kunnen spreken is gelet op de samenstelling van de respondenten. De vragenlijst is uitgezet op drie verschillende scholen, dus de docenten die de vragenlijst hebben ingevuld hebben een verschillende achtergrond wat betreft het geven van onderwijs. Docenten die de vragenlijst hebben ingevuld zijn afkomstig van een vmbo school, een havo/vwo school en het speciaal onderwijs. Verder is bekend dat de leeftijdscategorieën van de docenten die de vragenlijst hebben ingevuld zeer gevarieerd is, evenals het aantal jaren dat zij lesgeven op het voortgezet onderwijs. Omdat het hier gaat om een survey-onderzoek is het moeilijk de interne validiteit de waarborgen wat betreft het tijdstip waarop het onderzoek is uitgevoerd. De vragenlijst is op één moment uitgezet, waardoor versturende invloeden op de werkelijkheid moeilijk zijn te achterhalen. Om toch de interne validiteit zo hoog mogelijk te houden is gebruik gemaakt van de techniek 'pattern matching'. De onderlinge samenhang van de theoretische concepten is zo goed mogelijk gewaarborgd, door de empirische resultaten te vergelijken met vooraf verwachte patronen. Er is gebruik gemaakt van een deductieve strategie van onderzoek. Voordat het onderzoek is uitgevoerd is de theorie bestudeerd, waardoor verwacht kan worden kan kenmerken van het werk en werkbeleving een oorzaak kunnen zijn van de klachten die geuit worden met betrekking tot werkdrukklachten.

Met de externe validiteit van een onderzoek wordt bedoeld in welke mate de uitkomsten zijn te generaliseren. Dit wordt de externe validiteit genoemd. Omdat de respons te laag is, is statistische generalisatie onmogelijk. Daarnaast zijn er ook te weinig scholen bij het onderzoek betrokken om te stellen dat de uitkomsten statistisch generaliseerbaar zijn. Wel is het onderzoek theoretisch generaliseerbaar. De gebruikte theorieën moeten dus aansluiten bij het onderzoek. Ook voor de organisaties is de statistische generalisatie niet van belang, voor hen zijn de uitkomsten die direct van toepassing zijn op de organisatie van belang. Zij zullen ook geïnformeerd worden over de uitkomsten van het onderzoek.

### 3.6.2 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van het onderzoek heeft te maken met de stabiliteit van de uitkomsten. 'De metingen moeten onafhankelijk zijn van onderzoeker, tijd en meetinstrument' (Braster 2000: 74). Als het onderzoek nogmaals zou worden uitgevoerd, zouden de uitkomsten dus hetzelfde moeten zijn. In deze studie is gebruik gemaakt van meerdere Likert-items per schaal, om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen is daarom gebruik gemaakt van de Cronbach's alpha. De Cronbach's alpha dient groter te zijn van 0.60, verder geldt hoe groter de waarde van de Cronbach's alpha, hoe hoger de homogeniteit is. Daarnaast is gebruik gemaakt van een standaard vragenlijst, deze vragenlijst zou weer gebruikt kunnen worden indien het onderzoek nog een keer zou worden uitgevoerd. Wat betreft tijd is de betrouwbaarheid moeilijker te waarborgen. Werkdruk in het onderwijs krijgt veel aandacht en steeds weer treden er beleidswijzigingen op. Hierdoor zullen bepaalde veranderingen optreden, waardoor het onwaarschijnlijk is dat de uitkomsten van het onderzoek na verloop van tijd hetzelfde zullen zijn.



### 3.6.3 Factoranalyse en Cronbach's alpha

De variabelen zijn onderverdeeld in stellingen met een aantal antwoordcategorieën. De antwoorden waaruit de respondent kan kiezen zijn variërend van 'zeer mee eens' tot 'zeer mee oneens' of 'zeer tevreden' tot 'zeer ontevreden', daartussen liggen nog drie antwoordmogelijkheden. Dit type meting is ontwikkeld door Rensis Likert, en wordt daarom ook wel de Likert-schaal genoemd (Babbie 2004: 169). Het onderzoek is van interval meetniveau. Om aan te tonen dat de betrouwbaarheid en de validiteit voldoende zijn is een mogelijkheid de factoranalyse en de Cronbach's alpha te berekenen. Dit is voor alle variabelen gedaan, de uitkomsten hiervan staan in bijlage 2. Belangrijk is dat bij iedere variabele de eigenwaarde boven de 1.0 ligt, dit is bij iedere variabele het geval. Vervolgens horen de waarden in de componenten matrix boven de 0.30 te liggen. Indien dit niet het geval is, is het item waarbij de waarde onder de 0.30 uit de variabele gehaald. Het desbetreffende item mat dan niet hetzelfde begrip als de andere items. Dit item wordt dan niet meegenomen bij de berekening van de Cronbach's alpha en bij de verdere analyses. Dit was bij enkele items het geval, dit staat ook aangegeven in bijlage 2. Bij een aantal items was deze waarde negatief. Dit houdt in dat de vraag in de vragenlijst anders is gesteld dan de andere vragen. Hiermee wordt de respondent 'wakker gehouden', en voorkomt je dat respondenten overal hetzelfde antwoord invullen zonder daadwerkelijk naar de vraag te kijken. Als de waarde negatief was, is deze gehercodeerd in SPSS, zodat het mogelijk is verdere analyses te maken. Door de uitvoering van de factoranalyse zijn de items zo samengesteld dat ze gezamenlijk het beoogde kenmerk goed kunnen meten.

Na de factoranalyse is ook de Cronbach's alpha berekend. Dit is belangrijk voor de betrouwbaarheid van het onderzoek. Voordat deze waarde berekend werd, zijn alle items waarvan de waarde bij de factoranalyse te laag was er uit gehaald, ook zijn de negatieve waarden omgerekend. De waarde van de Cronbach's alpha dient boven de 0.60 te liggen, dit was bijna bij iedere variabele het geval. De Cronbach's alpha lag lager bij de variabele werkdruk-taakeisen, toch is deze variabele wel meegenomen in het onderzoek, omdat deze variabele cruciaal is voor het onderzoek. De werkdrukmeting vormt een belangrijk onderdeel bij de beantwoording van de onderzoeksvraag, daarom is deze variabele niet achterwege gelaten. Daarnaast is deze variabele wel altijd voldoende betrouwbaar gebleken bij onderzoek naar werkdruk in andere sectoren, in het referentiebestand wordt deze variabele daarom ook meegenomen. Ook bij de variabele overlegmogelijkheden ligt de cronbach's alpha lager dan 0.60, dus ook hier is de homogeniteit niet voldoende.

## 3.7 Conclusie

In het onderzoek staat de volgende vraag centraal:

Komen de klachten over werkdruk van docenten in het onderwijs voort uit de, in vergelijking met andere sectoren, hogere werkdruk of komen deze klachten voort uit kenmerken van het werk en de werkbeleving van de medewerkers?

Het onderzoek zal worden verricht op drie verschillende scholen, een speciaal onderwijs, een havo-vwo school en een vmbo-school. Zodoende zijn alle niveaus vertegenwoordigd in het onderzoek. Er kan dus gesproken worden van een survey-onderzoek. Op de scholen is vragenlijst uitgezet, die samengesteld is aan de hand van de VBBA en de Nova-Web. Dezelfde schalen en items zullen gebruikt worden, om zodoende de validiteit van het onderzoek te waarborgen.

Deze vragenlijsten zijn al veelvuldig gebruikt. Vervolgens zijn de factoranalyses uitgevoerd en zijn de uitslagen van de vragen die 'andersom' gesteld zijn, gecorrigeerd. Pas daarna is de betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd en de Cronbach's alpha berekend worden om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen. Helaas is de externe validiteit van het onderzoek niet voldoende, omdat het respons op de Goudse Waarden te laag was.

## Hoofdstuk 4

# Data-analyse

In dit hoofdstuk zullen de analyses gedaan worden. Allereerst zullen de beschrijvende statistieken aan de orde komen, deze geven aan hoe de respondenten op de variabelen gescoord hebben. Hierbij zal ook inzage gegeven worden in de scores uit het referentiebestand. Vervolgens zal een multi-pele regressieanalyse uitgevoerd worden waarbij de afhankelijke variabele werkdrukklachten wordt verklaard uit de onafhankelijke variabelen. Hiermee wordt de samenhang berekend tussen de variabelen. Aan de hand hiervan zal bekend worden welke onafhankelijke variabelen de werkdrukklachten veroorzaken.

### 4.1 Scores op de variabelen

Het doel van dit onderzoek is te weten te komen waar werkdrukklachten in het onderwijs vandaan komen. Het is bekend dat in het voortgezet onderwijs veel geklaagd wordt over werkdruk. Daarom is daar een werkdrukmeting toegepast. Naast de werkdruk, zijn ook de werkdrukklachten, kenmerken van het werk en werkbeleving gemeten. Hiervoor zijn meerdere variabelen geconstrueerd die onderverdeeld zijn in een aantal vragen. In deze paragraaf zijn de bij elkaar passende vragen geclusterd tot één variabele en is in tabel 4.1 aangegeven hoe de respondenten daarop hebben geantwoord. De scores zijn omgerekend naar rapportcijfers, op deze manier is duidelijk in de tabel te vinden hoe er gescoord is op de verschillende variabelen. De scores zijn de gemiddelden. Daarnaast is de standaarddeviatie berekend, dit geeft aan in hoeverre de respondenten verschillen in hun scores, hoe lager de standaarddeviatie hoe dichter de scores van de respondenten bij elkaar liggen.

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

Variable	Score	Gemiddelde standaarddeviatie
Werkdrukklachten	5.6	1.3
Werkdruk	5.9	0.9
Werkdruk-taakeisen	5.1	1.2
Werkdruk-regelproblemen	4.8	1.5
Werkdruk-verantwoordelijkheden	5.0	1.4
Moeilijkheidsgraad/Geestelijke Inspanning	6.8	1.2
Mogelijkheid vakbekwaamheid te ontwikkelen	7.0	1.6
Overlegmogelijkheden	6.5	1.5
Autonomie	4.9	1.1
Contactmogelijkheden	6.6	1.2
Informatievoorziening	6.7	0.9
Emotionele belasting	2.1	1.5
Relatie met de leiding	6.7	1.6
Communicatie	5.8	1.3
Relatie met collega's	8.5	1.3
Taakonduidelijkheid	4.0	1.3
Taakverandering	4.4	1.2
Kwaliteit van de werkorganisatie	5.5	1.2
Tevredenheid	7.1	1.1
Tevredenheid werkinhoud	7.4	1.1
Tevredenheid werkcondities	6.7	1.5
Betrokkenheid	7.8	1.0
Betrokkenheid werk	8.3	1.0
Betrokkenheid organisatie	7.3	1.2
Beoordeling werkgever	6.6	1.4

Op een aantal variabelen is heel hoog gescoord en op andere variabelen juist erg laag. Een hoge score op een variabele, betekent dat dit kenmerk veel voorkomt. Op de variabele werkdruk is een 5.9 gescoord, de standaarddeviatie ligt op 0.9. Dit houdt in dat de antwoorden op de vragen die betrekking hadden op werkdruk weinig uit elkaar lagen. Als de componenten van werkdruk apart in acht genomen worden, is te zien dat op de component moeilijkheidsgraad/geestelijke inspanning het hoogst werd gescoord met een gemiddelde van 6.8. Deze component veroorzaakt voor het grootste gedeelte de score op werkdruk. De gemiddelde scores op de andere drie componenten van werkdruk liggen lager dan de score op werkdruk. Het laagst ligt de score op regelproblemen, hier is de gemiddelde score een 4.8. Op de component verantwoordelijkheden is een 5.0 gescoord en op de taakeisen een 5.1.

Ook op een aantal kenmerken van het werk is hoog gescoord, zo is de mogelijkheid om vakbekwaamheid te ontwikkelen in het onderwijs vrij hoog, de gemiddelde score hierop van de respondenten is een 7.0. Verder is zeer hoog gescoord op de variabele relatie met collega's, het gemiddelde is hierop een 8.5. De relatie met collega's is dus erg goed bij de drie onderwijsinstellingen. Op de meeste kenmerken is tussen den 6.0 en 7.0 gescoord, hieronder vallen de variabelen overlegmogelijkheden, contactmogelijkheden, informatievoorziening, relatie met de leiding en taakonduidelijkheid. Op een aantal variabelen is vrij laag gescoord, zoals op autonomie, de gemiddelde score hierop is een 4.8. De respondenten hebben dus aangegeven dat de autonomie vrij laag ligt in het onderwijs. Ook op emotionele belasting is de gemiddelde score

zeer laag met een 2.1. Dit is de laagste score van de kenmerken. Verder is vrij laag gescoord op de variabele communicatie, gemiddeld was dit een 5.8. De communicatie op de onderwijsinstellingen wordt dus niet als zeer goed ervaren. Verder waren de scores op taakverandering en kwaliteit van de werkorganisatie erg laag. Bij taakverandering was de gemiddelde score een 4.4 en bij de kwaliteit van de werkorganisatie was dit een 5.5. De docenten op de onderwijsinstellingen zijn dus niet erg positief wat betreft de taakveranderingen en ook de kwaliteit van de werkorganisatie ligt volgens de gemiddelde respondent niet erg hoog.

Op de variabelen die betrekking hebben op de werkbeleving is de gemiddelde score vrij hoog. In het bijzonder de score op de variabele betrokkenheid werk ligt zeer hoog met een 8.3. De docenten zijn dus erg betrokken bij het werk wat zij verrichten. De score op de betrokkenheid van de organisatie ligt een punt lager met een 7.3, de algemene betrokkenheid ligt op een 7.8. Op de variabele tevredenheid is de score gemiddeld een 7.1. Ook hier ligt de tevredenheid wat betreft werkinhoud hoger dan de tevredenheid op werkcondities, op de tevredenheid werkinhoud is gemiddeld een 7.4 gescoord en op de tevredenheid werkcondities was het gemiddelde een 6.7. De score op de variabele beoordeling werkgever lag het laagst met een 6.6.

## 4.2 Vergelijking met het referentiebestand

Om antwoord te kunnen geven op de vraag of de werkdruk in het onderwijs daadwerkelijk hoger, dan wel even hoog of lager ligt in het onderwijs dan in andere sectoren, is een vergelijking gemaakt met het referentiebestand. Het referentiebestand bestaat uit 12500 respondenten, uit verschillende branches. Om de scores te kunnen vergelijken zijn de antwoordmogelijkheden uit het SPSS-bestand omgezet naar tweepuntscategorieën, op deze manier is ook in het referentiebestand de meting gedaan. Alleen op de vragen werkbeleving was dit niet nodig, hier waren de antwoordcategorieën hetzelfde. Omdat de respondenten van de drie scholen dus de keuze hadden uit vier antwoordcategorieën op de stellingen die werkdruk en kenmerken van het werk maten, zijn de resultaten in sommige gevallen iets anders in tabel 4.1. De variabele 'werkdrukklachten' is niet vergeleken met het referentiebestand, omdat deze items niet uit de VBBA of uit de Nova-Webavragenlijst komen. De verschillende scores op de variabelen die onder werkbeleving vallen, komen voort uit het feit dat de vragen over salaris uit de meting zijn gehaald. Bij de factoranalyse bleek dat de vragen over salaris onvoldoende in verband stonden met de andere items die de variabelen moesten meten. Bij de vergelijking met het referentiebestand zijn deze vragen wel meegenomen. Bij de variabele tevredenheid is een vraag toegevoegd over de tevredenheid van de respondent in het geheel, deze vraag stond oorspronkelijk niet bij de variabele tevredenheid in de VBBA-vragenlijst, daardoor is de score op deze variabele anders bij de vergelijking met de overige sectoren dan dat de score in de oorspronkelijke is. In tabel 4.2 staan de scores van het referentiebestand, dit zijn werkdrukmetingen in verschillende sectoren. In de rij daarnaast staat de standaarddeviatie, dus de gemiddelde spreiding in de antwoorden. Daarnaast staan de scores uit het bestand van de drie scholen met de standaarddeviatie. Als laatste staat of het verschil tussen het referentiebestand en de drie scholen significant is. Als de significantie onder de 0.05 ligt betekent dat, dat de uitkomsten niet op toeval berusten.

Variable	Score referentiebestand	Standaarddeviatie referentiebestand	Score onderwijsinstellingen	Standaarddeviatie onderwijsinstellingen	Significantie
Werkdruk	5.2	2.3	5.9	2.0	0.012
Werkdruk-taakeisen	4.6	3.9	5.3	3.7	0.195
Werkdruk-regelproblemen	4.9	2.9	4.6	2.8	0.670
Werkdruk-verantwoordelijkheden	4.1	3.2	5.4	2.4	0.001
Moeilijkheidsgraad/Geestelijke Inspanning	7.6	2.8	8.3	1.9	0.050
Mogelijkheid vakbekwaamheid te ontwikkelen	8.5	2.4	9.0	2.0	0.080
Overlegmogelijkheden	6.7	3.4	7.8	2.6	0.008
Autonomie	6.6	3.1	5.6	2.7	0.013
Contactmogelijkheden	7.2	2.6	6.3	2.7	0.006
Informatievoorziening	7.0	3.1	8.3	2.3	0.001
Emotionele belasting	1.6	2.2	1.0	1.3	0.032
Relatie met de leiding	7.3	3.5	8.4	2.6	0.012
Communicatie	5.5	3.8	7.1	3.4	0.001
Taakduidelijkheid	2.5	3.0	2.6	3.1	0.827
Taakverandering	2.9	2.8	2.1	2.1	0.29
Kwaliteit van de werkorganisatie	6.5	3.0	7.3	2.6	0.028
Tevredenheid	6.5	1.3	7.0	1.1	0.011
Tevredenheid werkinhoud	7.0	1.5	7.4	1.1	0.016
Tevredenheid werkcondities	6.2	1.5	6.6	1.4	0.028
Betrokkenheid	7.9	1.3	7.8	1.0	0.461
Betrokkenheid werk	8.5	1.2	8.3	1.0	0.059
Betrokkenheid organisatie	7.1	1.9	7.4	1.2	0.253
Beoordeling werkgever	5.7	1.7	6.4	1.2	0.001

**Tabel 4.2:** Resultaten vragenlijst referentiebestand en onderwijsinstellingen

In de tabel staan eerst de variabelen die de werkdruk meten. De algemene werkdruk ligt in de onderwijsinstellingen hoger dan in het referentiebestand. Aan de werkdruk binnen de onderwijsinstellingen wordt een 5.9 als rapportcijfer toebedeeld, terwijl dit een 5.2 is in het referentiebestand. De variabele werkdruk is onderverdeeld in vier componenten, te weten taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en geestelijke inspanning. Ook deze componenten zijn gemeten en vergeleken met het referentiebestand. Op de taakeisen is het verschil tussen de onderwijsinstellingen en het referentiebestand niet significant, het verschil kan dus op toeval berusten. Wel is opvallend dat de standaarddeviatie bij zowel de onderwijsinstellingen als het referentiebestand heel hoog is. De respondenten hebben dus heel verschillend geantwoord. Ook het verschil in regelproblemen is niet significant. Wel significant zijn de verschillen tussen het referentiebestand en de drie onderwijsinstellingen op de variabelen verantwoorde-

lijkheid en moeilijkheidsgraad en geestelijke inspanning. Bij de onderwijsinstellingen wordt een 5.4 gegeven op de verantwoordelijkheid, terwijl het gemiddelde cijfer in het referentiebestand een 4.1 is. De verantwoordelijkheden liggen dus aanzienlijk hoger bij de onderwijsinstellingen. Hetzelfde geldt voor de moeilijkheidsgraad en de geestelijke inspanning, hierop wordt bij de onderwijsinstellingen gemiddeld een 8.3 gescoord, terwijl dit op een 7.6 ligt bij het referentiebestand. De werkdruk ligt bij de onderwijsinstellingen dus hoger dan bij het referentiebestand, het verschil zit in de verantwoordelijkheid en de moeilijkheidsgraad en geestelijke inspanning die als hoger wordt ervaren bij de onderwijsinstellingen in vergelijking met het referentiebestand.

Ook is een vergelijking gemaakt tussen de onderwijsinstellingen en de referentiegroep op de kenmerken van het werk. Tussen beide groepen is op de meeste kenmerken een significant verschil aangetroffen. Als eerste zijn dat de overlegmogelijkheden, hierop wordt bij de onderwijsinstellingen hoger gescoord dan bij de referentiegroep, bij de onderwijsinstellingen wordt gemiddeld een 7.8 gescoord, de gemiddelde score bij de referentie groep is een 6.7. Er zijn dus beduidend meer overlegmogelijkheden bij de onderwijsinstellingen. Ook op autonomie zijn de scores significant verschillend, bij de onderwijsinstellingen is een punt lager gescoord op autonomie met een 5.6, de gemiddelde score bij de referentiegroep was een 6.6. De autonomie ligt dus een stuk lager bij de onderwijsinstellingen in vergelijking met het referentiebestand. Ook de contactmogelijkheden zijn een stuk lager bij de onderwijsinstellingen in vergelijking met het referentiebestand. Bij de onderwijsinstellingen wordt gemiddeld een 6.3 gegeven aan de contactmogelijkheden, dit cijfer ligt bij het referentiebestand bijna een punt hoger met een 7.2. De onderwijsinstellingen scoren weer beter op het gebied van informatievoorziening, hier wordt gemiddeld een 8.3 aan gegeven, het verschil is groot in vergelijking met het referentiebestand waar het gemiddelde ligt op een 7.0. De scores op emotionele belasting ligt bij beide groepen laag, hoewel het verschil wel significant is. Bij de onderwijsinstellingen wordt hier gemiddeld een 1.0 gegeven, bij het referentiebestand een 1.5. De scores op de variabele relatie met de leiding liggen bij beide groepen vrij hoog, bij de onderwijsinstellingen wordt hier gemiddeld een 8.4 op gescoord, bij het referentiebestand ligt dit iets lager, daar wordt een 7.3 gescoord op deze variabele. Ook op de variabele communicatie wordt bij de onderwijsinstellingen hoger gescoord dan bij de referentiegroep. Bij de onderwijsinstellingen ligt het gemiddelde op een 7.1, bij het referentiebestand ligt dit op een 5.5. De communicatie wordt dus duidelijk als slechter ervaren bij de referentiegroep in vergelijking met de onderwijsinstellingen. Op taakverandering wordt door beide groepen laag gescoord, bij de onderwijsinstellingen ligt de gemiddelde score op 2.1 en bij het referentiebestand ligt dit op 2.9. Als laatste is er een significant verschil gemeten op de variabele kwaliteit van de werkorganisatie, hierop wordt bij de onderwijsinstellingen hoger gescoord dan bij de referentiegroep, bij de onderwijsinstellingen ligt het gemiddelde op 7.3 en bij de referentiegroep op 6.5. Alleen op de variabelen de mogelijkheid om vakbekwaamheid te ontwikkelen en taakonduidelijkheid is het verschil tussen de onderwijsinstellingen en het referentiebestand niet significant. Het verschil in de uitkomsten berust dus waarschijnlijk op toeval. Op het kenmerk de mogelijkheid om vakbekwaamheid te ontwikkelen is door beide groepen erg hoog gescoord, op de variabele taakonduidelijkheid is bij beide groepen juist laag gescoord.

Vervolgens zijn de verschillen op de variabelen die vallen onder werkbeleving gemeten. Ruim de helft van de verschillen is significant, deze verschillen berusten dus waarschijnlijk niet op toeval. De andere drie variabelen van werkbeleving berusten waarschijnlijk wel op toeval. Significante verschillen zijn gevonden op de variabelen tevredenheid, tevredenheid werkinhoud, tevredenheid werkcondities en beoordeling werkgever. De tevredenheid ligt in het onderwijs hoger dan in het referentiebestand. In het onderwijs wordt gemiddeld een 7.0 gescoord, in het referentiebestand ligt het gemiddelde op een 6.5. Op de werkinhoud wordt gemiddeld bij de onderwijsinstellingen een 7.4 gescoord en bij de referentiegroep een 7.0. Op de tevre-

denheid werkcondities wordt lager gescoord dan op de tevredenheid over de werkinhoud. Bij de condities scoren de respondenten van de onderwijsinstellingen gemiddeld een 6.6 en het de referentiegroep een 6.2. Ook liggen de scores op de variabele beoordeling werkgever hoger bij de onderwijsinstellingen dan bij het referentiebestand, de gemiddelde score bij de onderwijsinstellingen is een 6.4, bij het referentiebestand is dit een 5.6. De scores op de variabelen betrokkenheid, betrokkenheid werk en betrokkenheid organisatie zijn niet significant. De gemiddelde scores liggen dan ook vrij dicht bij elkaar.

### 4.3 Regressieanalyse

In deze paragraaf zal de multiële regressieanalyse worden uitgevoerd. Het doel is om te onderzoeken waar de werkdrukklachten vandaan komen. Werkdrukklachten zijn in dit geval de afhankelijke variabele. De werkdrukklachten kunnen afhankelijk zijn van de persoonlijke kenmerken van de respondent, de werkdruk, de kenmerken van het werk of de werkbeleving van de respondent. Aangezien slechts 62 respondenten de vragenlijst ingevuld hebben, kunnen niet alle onafhankelijke variabelen meegenomen worden bij de regressieanalyse. Er kan één onafhankelijke variabele gebruikt worden per tien respondenten om de afhankelijke variabele te verklaren. In dit onderzoek kan dus gebruik gemaakt worden van zes onafhankelijke variabelen.

Om de zes variabelen te kiezen die het beste de werkdrukklachten verklaren, is eerst geprobeerd alle onafhankelijke variabelen per onderwerp te verklaren op werkdrukklachten. Dit is eerst gedaan op de variabelen die de persoonskenmerken maten, vervolgens op de werkdruk, daarna op de kenmerken van het werk en als laatste op de werkbeleving. De variabelen die een significante verklaring bieden voor de werkdrukklachten zijn vervolgens meegenomen in de regressieanalyse.

In tabel 4.3 is geprobeerd de werkdrukklachten te verklaren door de persoonskenmerken van de docenten. Daaruit blijkt dat de werkdrukklachten niet te verklaren zijn door de persoonskenmerken van de docenten. Geen van de variabelen houdt significant verband met de werkdrukklachten, ook de R-kwadraat ligt zeer laag. Omdat de werkdrukklachten niet verklaard kunnen worden door persoonskenmerken zullen deze variabelen niet meegenomen worden in de regressieanalyse.

**Tabel 4.3:** Regressieanalyse persoonskenmerken ter verklaring van werkdrukklachten

	Regressie	Significantie
Leeftijd	-0.017	0.396
Aantal gewerkte jaren in onderwijs	0.036	0.157
Geslacht	0.295	0.377
$R^2 = 0.47$		

In tabel 4.4 is geprobeerd werkdrukklachten te verklaren door werkdruk. De klachten over werkdruk worden door geen van de vier werkdrukcomponenten verklaard. Bij de componenten verantwoordelijkheid is de samenhang met werkdrukklachten negatief. Dit houdt in dat weinig verantwoordelijkheid samengaat met hogere werkdrukklachten. Dit verband is niet significant, evenals de andere componenten, de samenhang die de componenten vertonen met werkdrukklachten kunnen dus allemaal berusten op toeval. De samenhang tussen de moeilijkheidsgraad/geestelijke inspanning en werkdrukklachten is het hoogst, dit houdt in dat de werkdrukklachten verklaard zouden kunnen worden door de moeilijkheidsgraad en geestelijke



inspanning van het werk. Ook dit kan niet direct vastgesteld worden omdat het verband niet significant is. Toch zullen de componenten van werkdruk wel meegenomen in de regressieanalyse, omdat ze zeer essentieel zijn voor de vraagstelling van dit onderzoek. Het meest voor de hand liggend zou zijn dat de werkdruk de werkdrukklachten verklaren, dus ook als dit niet zo is, is het wel van belang dit aan te tonen. Wel is significant dat de algemene werkdruk een gedeelte van de werkdrukklachten verklaart, de significantie is ,009. Werkdruk verklaart 20% van de werkdrukklachten, zo blijkt uit de R-kwadraat.

**Tabel 4.4:** *Regressieanalyse werkdruk ter verklaring van werkdrukklachten*

	Regressie	Significantie
Regelproblemen	0.148	0.219
Taakeisen	0.197	0.146
Verantwoordelijkheid	-0.057	0.631
Moeilijkheidsgraad/Geestelijke inspanning	0.273	0.052
$R^2 = 0.203$		

In tabel 4.5 is de correlatie uitgevoerd voor de kenmerken van het werk ter verklaring voor de werkdrukklachten. Omdat er ten hoogste zes onafhankelijke variabelen meegenomen kunnen worden bij de regressieanalyse, zijn eerst de correlaties uitgevoerd. Vervolgens zullen de variabelen die het meeste samenhang lijken te vertonen meegenomen worden in de regressieanalyse. Uit de correlaties blijkt dat de werkdrukklachten nauwelijks samenhang vertonen met de kenmerken van het werk. Geen van de kenmerken van het werk vertoont een verband dat significant is met de werkdrukklachten. De samenhang tussen de kenmerken en de werkdrukklachten is bij de meeste variabelen ook zeer licht. Alleen de kenmerken communicatie en taakverandering vertonen een bijna significante samenhang met de werkdrukklachten. Voor deze variabelen zal dan ook een regressieanalyse worden uitgevoerd. Uit de regressieanalyse in tabel 4.5 blijkt dat communicatie en taakverandering geen significant verband tonen met de werkdrukklachten. Ook uit de R-kwadraat is zeer laag, dit houdt in dat zowel communicatie als taakverandering geen verklaring bieden voor de werkdrukklachten. Geen van de kenmerken van het werk zal dus meegenomen worden in de uiteindelijke regressieanalyse.

**Tabel 4.5:** *Correlaties kenmerken van het werk ten aanzien van werkdrukklachten*

	Correlatie	Significantie
Vakbekwaamheid	0.180	0.157
Overlegmogelijkheden	-0.077	0.546
Autonomie	-0.152	0.234
Contactmogelijkheden	-0.125	0.326
Informatievoorziening	-.060	0.640
Emotionele belasting	0.182	0.150
Relatie met de leiding	-0.026	.839
Communicatie	-0.214	0.090
Relatie met collega's	-0.040	0.753
Taakonduidelijkheid	0.028	0.823
Taakverandering	0.226	0.075
Kwaliteit van de werkorganisatie	0.139	0.273

**Tabel 4.6:** Regressieanalyse-kenmerken van het werk ter verklaring van werkdrukklachten

	Regressie	Significantie
Communicatie	-0.126	0.377
Taakverandering	0.181	0.236
$R^2 = 0.064$		

Als laatste is de regressieanalyse uitgevoerd voor de werkbeleving en de werkdrukklachten. Hier blijkt dat werkdrukklachten verklaard kunnen worden door middel van de tevredenheid van de werkcondities. In tabel 4.7 is te zien dat er een negatieve samenhang bestaat tussen de tevredenheid van de werkcondities en de werkdrukklachten. Werkdrukklachten kunnen dus gedeeltelijk verklaard worden door ontevredenheid over de werkcondities. De samenhang is significant. Deze variabele zal meegenomen worden in de regressieanalyse. Ook de variabele betrokkenheid organisatie zal meegenomen worden in de definitieve regressieanalyse. De samenhang is redelijk sterk en bijna significant. De samenhang tussen tevredenheid werkinhoud, beoordeling werkgever en betrokkenheid werk op de werkdrukklachten is niet significant en de samenhang die te zien is, is zwak. Uit de R-kwadraat blijkt wel dat de werkbeleving 25% van de werkdruk verklaart.

**Tabel 4.7:** Regressieanalyse werkbeleving ter verklaring van werkdrukklachten

	Regressie	Significantie
Tevredenheid werkcondities	-0.510	0.002
Tevredenheid werkinhoud	-0.259	0.130
Betrokkenheid werk	0.165	0.348
Betrokkenheid organisatie	0.304	0.085
Beoordeling werkgever	0.206	0.207
$R^2 = 0.286$		

Om de definitieve regressieanalyse uit te kunnen voeren, moeten zes onafhankelijke variabelen gekozen worden om de afhankelijke variabele werkdrukklachten te verklaren. Hiervoor zijn de vier componenten van werkdruk gekozen, tevredenheid werkcondities en betrokkenheid organisatie. De vier componenten van werkdruk zijn gekozen, omdat het interessant is voor de probleemstelling om na te gaan in hoeverre werkdrukklachten door werkdruk verklaard kunnen worden. De variabele tevredenheid werkcondities zal meegenomen worden, omdat uit tabel 4.7 blijkt dat werkdrukklachten hier gedeeltelijk door verklaard kunnen worden, de samenhang is significant. De variabele betrokkenheid organisatie is gekozen omdat de samenhang vrij sterk is met de werkdrukklachten en bijna significant is. Uit de definitieve regressieanalyse zoals te zien is in tabel 4.8, blijkt dat ook hier alleen de variabele tevredenheid werkcondities de werkdrukklachten verklaren, alleen deze variabele houdt significant verband met werkdrukklachten. Het verband tussen de tevredenheid werkcondities en de werkdrukklachten is het sterkst met  $-0,330$ . Dit houdt in dat hoe minder tevreden de respondenten zijn met de werkcondities des te meer werkdrukklachten zij hebben. De andere variabelen hebben geen significant verband met de werkdrukklachten. De R-kwadraat is  $,286$ , dit houdt in dat de werkdruk voor 28,6% wordt verklaard door deze variabelen.

**Tabel 4.8:** *Multipole regressieanalyse ter verklaring van werkdrukklachten*

	Regressie	Significantie
Regelproblemen	0.047	0.700
Taakeisen	0.184	0.160
Verantwoordelijkheid	-0.088	0.445
Moeilijkheidsgraad/Geestelijke inspanning	0.237	0.080
Tevredenheid werkcondities	-0.330	0.014
Betrokkenheid organisatie	0.253	0.087
$R^2 = 0.286$		

Werkdrukklachten zijn dus gedeeltelijk te verklaren door de tevredenheid over werkcondities. De items die onder tevredenheid werkcondities vallen zijn de tevredenheid over de secundaire arbeidsvoorwaarden, de mogelijkheid om contacten te onderhouden tijdens het werk, de waardering van het werk, de gezelligheid en sfeer op het werk en de tevredenheid met de omstandigheden waaronder het werk verricht moet worden. Ook valt de tevredenheid over het salaris volgens de VBBA-vragenlijst onder deze variabele, deze is niet meegenomen bij de variabele tevredenheid werkcondities, omdat de score sterk afweek van de andere items zo bleek uit de factoranalyse. De antwoorden op het item over salaris was namelijk veel negatiever ingevuld dan de andere items over de tevredenheid werkcondities. Omdat de samenhang tussen tevredenheid werkcondities en de werkdrukklachten ook negatief is en omdat dit de enige significante verklaring biedt voor de werkdrukklachten, is ook voor dit aparte item dat valt onder de tevredenheid werkcondities een correlatieanalyse uitgevoerd. De samenhang lijkt hier positief te zijn, omdat dit item niet is omgedraaid bij het berekenen van schaalscores, maar in werkelijkheid is dit een negatieve samenhang. Wel is de samenhang significant, wat inhoudt dat er een verband bestaat tussen de werkdrukklachten en de ontevredenheid over het salaris.

**Tabel 4.9:** *Correlatie tevredenheid salaris en werkdrukklachten*

	Correlatie	Significantie
Tevredenheid salaris	0.251	0.045

## 4.4 Conclusie

In deze paragraaf is de data-analyse uitgevoerd voor het onderzoek. Allereerst zijn de scores op de variabelen in het onderwijs gemeten. Hoe hoger de score, hoe meer de variabele voorkomt. Opvallend is de zeer goede relatie met collega's, hier is een 8.5 op gescoord. Ook de betrokkenheid is zeer hoog evenals de tevredenheid over de werkinhoud. Zeer laag is gescoord op de emotionele belasting. Ook zijn lagere scores te vinden op de variabelen werkdruk-regelproblemen, autonomie, communicatie, taakverandering en de kwaliteit van de werkorganisatie.

In tabel 4.2 is te zien dat op een aantal variabelen de verschillen vrij groot zijn tussen de drie onderwijsinstellingen en het referentiebestand. De verschillen zijn groot bij de variabelen werkdruk-verantwoordelijkheid, autonomie, informatievoorzieningen, relatie met de leiding en communicatie. Op deze variabelen is het verschil groter dan een punt. De werkdrukverantwoordelijkheid ligt hoger in het onderwijs, de autonomie lager, de informatievoorzieningen zijn beter in het onderwijs, evenals de relatie met de leiding en de communicatie. Dus alleen op autonomie is een negatievere score te vinden in het onderwijs.

Als laatste zijn de regressieanalyses gedaan. Door eerst de regressieanalyse per onderwerp op werkdrukklachten uit te voeren, is een selectie gemaakt voor de variabelen die meegenomen zijn in de definitieve regressieanalyse. Uiteindelijk zijn de onafhankelijke variabelen werkdruk-regelproblemen, werkdruk-taakeisen, werkdruk-verantwoordelijkheid, moeilijkheidsgraad/geestelijke inspanning, betrokkenheid organisatie en tevredenheid werkcondities meegenomen in de regressieanalyse. Daaruit blijkt, zoals te zien is in tabel 4.8 dat werkdrukklachten alleen verklaard kunnen worden door de ontevredenheid over werkcondities. Ter ondersteuning van dit resultaat is geprobeerd de werkdrukklachten ook te verklaren aan de hand van de tevredenheid over het salaris. Dit item is door de lage score bij de factoranalyse uit de variabele tevredenheid werkcondities gehaald. In tabel 4.9 is te zien dat werkdrukklachten ook samenhangen met de ontevredenheid over het salaris.

## Hoofdstuk 5

# Conclusie

In dit hoofdstuk zullen de eindconclusies getrokken worden. In de eerste paragraaf zal de beantwoording van de eerste drie deelvragen centraal staan, beantwoord zal worden in welke mate de docenten klagen over een te hoge werkdruk en hoe hoog de werkdruk daadwerkelijk is, en de vergelijking met andere sectoren. In de tweede paragraaf zal de beantwoording van de laatste twee deelvragen centraal staan, er zal antwoord gegeven worden op de vraag in hoeverre kenmerken van het werk en werkbeleving in relatie staan tot de werkdrukklachten. In de daaropvolgende paragraaf zal de beantwoording van de probleemstelling plaatsvinden; 'komen de klachten over werkdruk van docenten in het onderwijs voort uit de, in vergelijking met andere sectoren, hogere werkdruk of komen deze klachten voort uit kenmerken van het werk en de werkbeleving van de medewerkers?'. In deze paragraaf zal ook de terugkoppeling naar de theorie plaatsvinden. Dan zal in paragraaf 5.4 de maatschappelijke en de wetenschappelijke relevantie van het onderzoek besproken worden. In de paragraaf daarna zullen aanbevelingen worden gedaan. In de slotparagraaf worden de beperkingen van het onderzoek besproken.

### 5.1 Werkdruk en werkdrukklachten onder docenten

Vanuit de media is bekend dat er vanuit het voortgezet onderwijs geklaagd wordt over een te hoge werkdruk. Eerdere stakingen werden gehouden ter verlaging van de werkdruk. In dit survey-onderzoek is een meting gedaan op drie scholen naar de werkdruk en de werkdrukklachten van docenten in het voortgezet onderwijs. De vragenlijst is samengesteld met vragen uit de Nova-Webavragenlijst en de VBBA-vragenlijst. De vragen over de werkdrukklachten zijn geformuleerd aan de hand van wat bekend is over de klachten van docenten.

Ook op de drie onderwijsinstellingen waar dit onderzoek is uitgevoerd is duidelijk dat er geklaagd wordt. Helaas kan de mate van klagen niet vergeleken worden met andere sectoren, maar bekend is dat er voldoende wordt geklaagd om verder onderzoek te doen naar deze werkdrukklachten. De klachten gaan over de neventaken van een docent, de pauzes, het harde werken en de piekbelasting. Ook dat het werk nooit of is, is een reden tot klagen onder de docenten.

Vervolgens is de daadwerkelijke werkdruk in het onderwijs gemeten. Door deze meting kan de onderzoeksvraag beantwoordt worden, hoe hoog de werkdruk in het onderwijs ligt. Werkdruk is onderverdeeld in de componenten taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en

moeilijkheidsgraad/geestelijke inspanning. De moeilijkheidsgraad / geestelijke inspanning ligt duidelijk het hoogst in het onderwijs. Dit houdt in dat de werkdruk van een docent in het voorgezet onderwijs voornamelijk komt doordat hij veel moet nadenken tijdens het werk en zijn aandacht er bij moet houden. Het werk moet constant in de gaten gehouden worden en er doen zich geregeld onverwachte gebeurtenissen voor. De regelproblemen echter liggen iets aan de lage kant, de docenten lopen dus tegen weinig regelproblemen aan tijdens de uitvoering van het werk. Dit houdt in dat het werkmateriaal en de hulpmiddelen van voldoende kwaliteit zijn. Ook ondervinden docenten weinig last van storingen en loopt het werk in principe zoals het vooraf gepland was. De taakeisen en de verantwoordelijkheid van een docent liggen niet per definitie hoog of laag. De docenten geven aan dat zij niet heel snel hoeven te werken, maar het tempo ligt ook niet laag. Ze krijgen het werk in principe wel af in de daarvoor beschikbaar gestelde tijd, maar ze kunnen het zich niet permitteren om langzaam te werken. Dit geldt ook voor de verantwoordelijkheid, de docenten geven aan niet een heel hoge verantwoordelijkheid te hebben, maar deze is ook niet laag. Dit gaat over de verantwoordelijkheid voor de toekomst van de school, het functioneren van de afdeling en de toekomst en veiligheid van anderen. Over het algemeen genomen kan dus gesteld worden dat de werkdruk in het onderwijs iets aan de hoge kant lijkt te liggen, maar dat niet gesteld kan worden dat de werkdruk echt heel hoog of juist laag is.

De derde onderzoeksvraag is: 'Hoe hoog is de werkdruk in het onderwijs in vergelijking met andere sectoren?'. Aangezien de Nova-Webavragenlijst en de VBBA-vragenlijst in veel onderzoeken is gebruikt, kan daar een referentiebestand van gebruikt worden ter vergelijking met de drie onderwijsinstellingen. Uit de vergelijking blijkt dat de werkdruk in het onderwijs iets hoger ligt dan in het referentiebestand. Dat de werkdruk in het onderwijs hoger ligt, komt door de componenten verantwoordelijkheid en moeilijkheidsgraad/geestelijke inspanning. De verantwoordelijkheid ligt bij andere sectoren dan het onderwijs over het algemeen een stuk lager, dit geldt ook voor de moeilijkheidsgraad/geestelijke inspanning van het werk. Op de componenten taakeisen en regelproblemen zijn geen aantoonbare verschillen gevonden tussen het onderwijs en de andere sectoren. De werkdruk in het onderwijs ligt dus iets hoger dan in andere sectoren, dit komt door de hogere verantwoordelijkheid die docenten dragen en de moeilijkheidsgraad/geestelijke inspanning van het werk van een docent.

## 5.2 Kenmerken van het werk en werkbeleving in relatie tot werkdrukklachten

Naast de werkdruk zijn ook kenmerken van het werk en werkbeleving gemeten. Van kenmerken van het werk is bekend dat zij ook kunnen leiden tot klachten over werkdruk. Met kenmerken worden sociaal-organisatorische kenmerken van het werk bedoeld, zoals taakonduidelijkheid, een slechte relatie met collega's en leiding, een slechte communicatie en slechte arbeidsvoorwaarden. Deze aspecten kunnen leiden tot werkdruk.

Om te weten waar de werkdrukklachten vandaan komen is een regressieanalyse uitgevoerd voor beide aspecten. Omdat bekend is dat kenmerken van het werk kunnen leiden tot werkdruk, is het interessant om na te gaan of dit in het onderwijs het geval zou kunnen zijn. Uit de regressieanalyse blijkt dat kenmerken van het werk geen rol spelen op de werkdrukklachten zoals deze geuit worden in het onderwijs. Kenmerken van het werk zullen dan ook niet meegenomen worden bij de beantwoording van de onderzoeksvraag.

De regressieanalyse is ook gedaan met betrekking tot werkbeleving op werkdrukklachten. Het

kan zijn dat de ontevredenheid en onbetrokkenheid van invloed zijn op de werkdrukklachten die geuit worden door docenten. Uit deze regressieanalyse blijkt inderdaad dat de ontevredenheid over de werkcondities een verklaring biedt aan de werkdrukklachten. Wat betreft de betrokkenheid is er geen invloed op de werkdrukklachten gevonden. Er kan dus gesteld worden hoe minder tevreden de docenten zijn over de werkcondities, hoe meer zij klagen over werkdruk. Werkdrukklachten in het onderwijs kunnen dus gedeeltelijk verklaard worden door de ontevredenheid over de werkcondities.

### 5.3 Beantwoording van de onderzoeksvraag

In dit onderzoek heeft de vraag centraal gestaan of de klachten van docenten uit het voortgezet onderwijs voortkomen uit de, in vergelijking met andere sectoren, hogere werkdruk of uit kenmerken van het werk of de werkbeleving van medewerkers. Ter beantwoording van deze vraag is de literatuur bestudeerd waarin de vraag is gesteld wat werkdruk is, waar het uit voortkomt en waar het toe leidt. Ook is bestudeerd wat bekend is over de werkdruk in het voortgezet onderwijs. Vervolgens zijn analyses uitgevoerd om tot de conclusie te kunnen komen.

Werkdruk kan onderverdeeld worden in vier componenten, taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en geestelijke inspanning. Deze componenten zijn gemeten en het blijkt dat de werkdruk in het onderwijs inderdaad iets hoger ligt dan in de overige sectoren. Dit komt door de geestelijke inspanning/moeilijkheidsgraad van het werk van een docent en de verantwoordelijkheid die hij draagt. Deze componenten van werkdruk maken dat de werkdruk in het voortgezet onderwijs hoger ligt dan in andere sectoren. Wat betreft regelproblemen en taakeisen zijn geen verschillen gevonden.

Werkdruk kan voortkomen uit kenmerken van het werk, zo kunnen de sociaal-organisatorische aspecten hier een rol bij spelen. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat emotionele belasting en taakeisen een grote rol spelen bij de werkdruk in het onderwijs. Omdat dit onderzoek zich specifiek richt op werkdrukklachten is onderzocht of deze aspecten ook van invloed zijn op de werkdrukklachten. Uit de regressieanalyse die daarvoor is uitgevoerd blijkt dat de werkdrukklachten niet verklaard kunnen worden door kenmerken van het werk. Ook de componenten van werkdruk vertonen geen significante verklaring voor de werkdrukklachten. De klachten over werkdruk van docenten in het voortgezet onderwijs zijn dus niet te verklaren aan de hand van de variabelen waarvan bekend is dat zij een hoge werkdruk vormen. Wel kunnen werkdrukklachten verklaard worden aan de hand van de tevredenheid over werkcondities, dit valt onder werkbeleving. Met werkcondities worden secundaire arbeidsvoorwaarden bedoeld, zoals vakantieregelingen en verzekeringen. Ook de mogelijkheid om contacten al dan niet te onderhouden tijdens het werk valt onder de tevredenheid over werkcondities, verder speelt de waardering een grote rol in de tevredenheid. Daarnaast maken de gezelligheid en sfeer hier deel van uit en de omstandigheden zoals lawaai en temperatuur spelen ook een rol op de tevredenheid over de werkcondities. Ontevredenheid over deze onderwerpen leidt dus tot klachten over werkdruk. De vraag over de tevredenheid over het salaris viel in dit onderzoek niet onder de tevredenheid over de werkcondities, omdat de antwoorden te afwijkend waren in vergelijking met de antwoorden op de andere items. Omdat blijkt dat de werkdrukklachten verklaard kunnen worden door de ontevredenheid over werkcondities, en tevredenheid over het salaris hier oorspronkelijk onder valt, is voor dit item een aparte correlatieanalyse uitgevoerd waaruit blijkt dat de werkdrukklachten ook gedeeltelijk verklaard kunnen worden door de ontevredenheid over het salaris.

Al met al kan gesteld worden dat de werkdruk in het onderwijs hoger ligt dan in andere sectoren, maar dat de hogere werkdruk niet datgene is dat de werkdrukklachten veroorzaakt. Uit dit onderzoek blijkt dat werkdrukklachten gedeeltelijk verklaard kunnen worden door ontevredenheid over de werkcondities en door ontevredenheid over het salaris.

## 5.4 Relevantie van het onderzoek

In hoofdstuk 1 is aangegeven in welke opzichten dit onderzoek wetenschappelijk en maatschappelijk relevant is. Maatschappelijk gezien in het onderzoek relevant omdat er veel geklaagd wordt over werkdruk in het onderwijs. Regelmatig verschijnen in de media berichten dat de werkdruk te hoog zou zijn in het onderwijs. In 2008 is gestaakt met als één van de speerpunten dat de werkdruk verlaagd zou worden. De overheid heeft daarop besloten maatregelen te nemen tegen te werkdruk door docenten meer tijd te geven om hun werkdruk te verlagen, docenten zouden dit dat individueel kunnen aanpakken of de school maakt een collectief beleid waarin de werkdruk wordt verlaagd. Gezien de resultaten van dit onderzoek zullen de maatregelen geen effect hebben op de klachten over werkdruk. De huidige maatregelen helpen wellicht bij een verlaging van de werkdrukcomponenten, maar deze componenten veroorzaken niet de werkdrukklachten. Het is de ontevredenheid over werkcondities en ontevredenheid over het salaris dat zich uit in werkdrukklachten. Het eigenlijke probleem ligt dus niet bij de werkdruk, maar bij de ontevredenheid over de werkcondities.

Wetenschappelijk gezien is het onderzoek relevant om erachter te komen op de term werkdruk al dan niet als containerbegrip wordt gebruikt. De klachten over werkdruk zouden dan dus niet alleen op werkdruk slaan, maar ook op kenmerken van het werk en werkbeleving. Uit dit onderzoek blijkt inderdaad dat klachten over werkdruk niet op werkdruk slaan, maar dat tevredenheid over werkcondities hier een rol bij spelen. Dit valt onder werkbeleving. Werkdruk wordt dus onder docenten ook als containerbegrip gebruikt, zij bedoelen niet alleen werkdruk als zij over werkdruk klagen, maar de tevredenheid over werkcondities en salaris spelen hierin mee. In de literatuur is hierover niets gevonden over de inhoud van werkdrukklachten. Over het algemeen zal er wellicht vanuit gegaan zijn dat werkdrukklachten ook daadwerkelijk aangeven dat de ervaren werkdruk hoog is. Dit blijkt dus niet het geval te zijn. Werkdrukklachten komen dus niet per definitie door een hoge ervaren werkdruk, uit dit onderzoek blijkt dat werkbeleving, en dan met name de tevredenheid over werkcondities hier een belangrijke rol bij spelen.

## 5.5 Aanbevelingen

Uit dit onderzoek komt naar voren dat klachten over werkdruk gedeeltelijk verklaard kunnen worden door ontevredenheid over de werkcondities. Hiermee wordt de ontevredenheid over secundaire arbeidsvoorwaarden bedoeld, de contacten die onderhouden kunnen worden tijdens het werk, de gezelligheid op de werkvloer, de omstandigheden op de werkvloer en de waardering die de werknemer krijgt voor zijn werk. Ook worden werkdrukklachten gedeeltelijk verklaard door ontevredenheid over het salaris. Aan de hand van deze onderzoeksresultaten kunnen twee belangrijke aanbevelingen gedaan worden. Als eerste is uitgebreider onderzoek naar de verklaring van de werkdrukklachten relevant. In dit onderzoek zijn kenmerken van het werk en werkbeleving meegenomen, slechts een klein gedeelte van de werkdrukklachten kon daardoor verklaard worden. Interessant is om te weten hoe de werkdrukklachten nog meer verklaard kunnen worden. Hiervoor zou het nodig zijn een groter aantal respondenten te



hebben, zodat er meerdere variabelen meegenomen zouden kunnen worden in de verklaring. Daarnaast zou het interessant zijn om na te gaan wat nog meer werkdrukkachten zou kunnen verklaren. Een ander interessant vervolgonderzoek zou zijn hoe het komt dat docenten ontevredenheid over werkcondities en salaris uiten in werkdrukkachten. Werkdruk is iets anders dan werkcondities, daarom lijkt het mechanisme dat docenten klagen over werkdruk, maar ontevredenheid over werkcondities bedoelen vreemd. Een kwalitatief onderzoek zou hier wellicht een verklaring voor kunnen bieden. In beide onderzoeken zou ook de rol van het salaris van docenten meegenomen kunnen worden. Opmerkelijk is dat er een verband lijkt te zijn tussen ontevredenheid over het salaris en werkdrukkachten. De vragen over het salaris zijn uit dit onderzoek gehaald door de lage score bij de factoranalyse, toch lijkt dit een rol te spelen, ook dit zou een interessant uitgangspunt kunnen zijn voor vervolgonderzoek.

## 5.6 Zwakke punten van het onderzoek

Het doel van onderzoek is het in kaart brengen van de werkelijkheid. In dit onderzoek ging dat over de oorzaken van werkdrukkachten van docenten. Het doel was een verklaring te vinden voor de werkdrukkachten van docenten in het voortgezet onderwijs. Om deze werkelijkheid in kaart te brengen zijn wetenschappelijke criteria ingesteld waarvan het de bedoeling is dat goed onderzoek daaraan voldoet. Omdat het in kaart brengen van de werkelijkheid soms moeilijker blijkt te zijn dan gehoopt, kan soms niet aan alle wetenschappelijke criteria voldaan worden. Dit zijn de zwakkere punten van het onderzoek. In dit onderzoek zijn een aantal zwakkere punten te benoemen, als eerste de externe validiteit. Helaas was de respons op de scholen waar de vragenlijst is uitgezet laag. Voor voldoende externe validiteit dient minimaal 50% van de docenten de vragenlijst in te vullen, in dit geval was dat op twee van de drie scholen minder. Daarnaast is het voor de externe validiteit belangrijk dat er voldoende scholen meedoen om te kunnen generaliseren wat docenten antwoorden, in dit onderzoek zijn slechts drie scholen geselecteerd, om het onderzoek meer valide te krijgen, zouden meerdere scholen benaderd moeten worden om deel te nemen aan dit onderzoek. Omdat er weinig respondenten hebben meegewerkt aan het onderzoek, was het onmogelijk de regressieanalyse uit te voeren met meer dan zes variabelen. Als het onderzoek grootschaliger geweest zou zijn, zouden meer variabelen meegenomen kunnen worden en was het wellicht mogelijk een groter gedeelte van de oorzaken van de werkdrukkachten te kunnen verklaren.

Ook de korte tijd waarin het de bedoeling was de scriptie af te ronden heeft bijgedragen aan een zwak punt in het onderzoek. Het was interessant geweest docenten te interviewen en hen te vragen de resultaten te interpreteren. Dit is helaas niet meer gelukt.

# Referentielijst

- Arboportaal.nl (2009) *Werkdruk*. [http://www.arboportaal.nl/arbo\\_a\\_tm\\_z/w/werkdruk](http://www.arboportaal.nl/arbo_a_tm_z/w/werkdruk)
- Arbo-VO (2009) *Van werkdruk naar werkplezier*. <http://www.arbo-vo.nl/kennisenadvies/werkdruk>
- Babbie, E. (2004) *The practice of Social Research*. USA: Chapman University
- Bergen, C.T.A. van, Meer, M.M. van der, Otterloo, S.G. van (2009) *Tijdsbesteding leraren Voortgezet Onderwijs*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek
- Besten, H. den, Blatter, B., Smulders, P. (2009) *Arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkttekorten in onderwijs, zorg en welzijn*. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken jaargang 2/2009
- Boland, C. (2008) *Te hoge werkdruk in het onderwijs? Wie overstapt naar het onderwijs werkt harder dan ooit*. <http://www.intermediair.nl/artikel.jsp?id=1676541>
- Braster, J.F.A. (2000) *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum
- CBS (2002) *Werkdruk terug op niveau 1996*. <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/60ABC95E-D7B7-4015-91C3-819ADA4E940E/0/pb02n136.pdf>
- CBS (2005) *Werken onder hoge tijdsdruk neemt af*. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1822-wm.htm>
- Christis, J. (1998) *Arbeid, organisatie & stress: een visie vanuit de sociotechnische arbeids- en organisatiekunde*. Amsterdam: Het Spinhuis
- CNVO (2009) *Werkdruk*. <http://www.cnvo.nl/dossierspublicaties/dossiers/werkdruk/artikel/36460/>
- Jetten, B., Braster, J.F.A., Pat, M. (1999) *Werkdruk en welzijn van onderwijsbeleidsadviseurs*. Assen: Van Gorcum
- Jong, M. de (1990) *Voortgezet basisonderwijs gewenst? Problemen van leerkrachten in het voortgezet onderwijs en hun mengingen over voortgezet onderwijs*. Rotterdam: RISBO
- Jong, M. de (1982) *Docenten onder druk: de ontwikkeling van de arbeidssatisfactie, demotivatie en crisisbeleving onder docenten in de jaren tachtig*. Rotterdam: RISBO
- Jong, M. de. (2003) *Voor de klas staan: een roeping?* Rotterdam: Erasmus Universiteit
- Koster, J. (2006) *Inleiding Multivariate Analysetechnieken*. Rotterdam: Erasmus Universiteit
- Opdorp, C.A.W. van, (1991) *Problemen van docenten: een onderzoek naar de relatie tussen causale attributies en uitingen van machteloosheid en stress*. Utrecht: Elinkwijk
- Otten, F. en Houtman, I. (2001) *Werkdruk stabiliseert*. <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C743A5BF-389D-4418-9AF9-DA36606BA6A4/0/index1211.pdf>

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2008) *Quickscan mobiliteits- en personeelsonderzoek 2008*. [http://www.kosmoskennisbank.nl/Rapportages/376%20BZK%20\(2008\)%20Quickscan%20P%20en%20Mobiliteitsonderzoek%202008.pdf](http://www.kosmoskennisbank.nl/Rapportages/376%20BZK%20(2008)%20Quickscan%20P%20en%20Mobiliteitsonderzoek%202008.pdf)

Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2009) *Eindrapport BAPO 180 'Tijdsbesteding leraren Voortgezet Onderwijs'* <http://www.minocw.nl/actueel/beleidsonderzoeken/96/Eindrapport-BAPO-180-Tijdsbesteding-leraren-Voortgezet-Onderwijs.html>

Ruyssveldt, J. van, Smulders, P., Taverniers, J., (2002) *De invloed van werkeisen en hulpbronnen op uitputting en bevoegenheid*, Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 24 (3) 226-243

Ruyssveldt, J. van, Witte, M. de, Grumbknow, J. (1998) *Organiseren van mens en arbeid, Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van arbeid*. Heerlen

Smulders, P., Houtman, I. (2004) *Oorzaken van werkdruk: een onderbelicht thema*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 20 (1), pp. 89-105

Steijn, B. (2004) *Werken in de Informatiesamenleving*. Assen; Koninklijke van Gorcum

Veldhoven, M van (1963) *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*. Lisse: Swets & Zeitlinger

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

VO-raad (2009) *Veelgestelde vragen CAO VO 2008-2010*. <http://www.vo-raad.nl/themas/arbeidsvoorwaarden/cao-vo/veelgestelde-vragen-cao-vo-2008-2010>

Wiezer, N., Smulders, R., Nelemans, R. (2005) *De invloed van organisatiekenmerken op werkdruk in organisatie*. in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2005/3

# Lijst van figuren


1.1	Onderzoeksmodel . . . . .	3
2.1	Model Belasting-Belastbaarheid (Van Veldhoven e.a. 1994:25) . . . . .	7
2.2	Model objectieve en subjectieve gevolgen van stress (Christis 1998:299) . . . . .	8
2.3	Model Regeleisen-regelvermogen (Steijn 2004:117) . . . . .	8
3.1	Onderzoeksmodel . . . . .	16
3.2	Aantal respondenten per leeftijdscategorie . . . . .	19
3.3	Aantal werkjaren van respondenten . . . . .	20




# Lijst van tabellen


3.1	Respons . . . . .	18
3.2	Geslacht . . . . .	19
4.1	Gemiddelde score uit databestand van het voortgezet onderwijs op de variabelen	29
4.2	Resultaten vragenlijst referentiebestand en onderwijsinstellingen . . . . .	31
4.3	Regressieanalyse persoonskenmerken ter verklaring van werkdrukklachten . . .	33
4.4	Regressieanalyse werkdruk ter verklaring van werkdrukklachten . . . . .	34
4.5	Correlaties kenmerken van het werk ten aanzien van werkdrukklachten . . . . .	34
4.6	Regressieanalyse-kenmerken van het werk ter verklaring van werkdrukklachten	35
4.7	Regressieanalyse werkbeleving ter verklaring van werkdrukklachten . . . . .	35
4.8	Multipelle regressieanalyse ter verklaring van werkdrukklachten . . . . .	36
4.9	Correlatie tevredenheid salaris en werkdrukklachten . . . . .	36


# Bijlagen

## Bijlage 1. De Vragenlijst

1.	Wat is uw geslacht?
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> man <input type="checkbox"/> vrouw

2.		
	Wat is uw leeftijd?	<input type="text"/>
	Hoe lang werkt u in het voortgezet onderwijs (in jaren)?	<input type="text"/>
	Hoe lang werkt u in uw huidige functie?	<input type="text"/>


3.	Op welke school bent u werkzaam?
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> De Goudse Waarden <input type="checkbox"/> Auris College <input type="checkbox"/> Driestar College


4.	Op welke niveau's geeft u les?
	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> lwoo/vmbo <input checked="" type="checkbox"/> havo/vwo <input checked="" type="checkbox"/> beide <input checked="" type="checkbox"/> anders <input type="text"/>


5.	Geeft u onderbouw en/of bovenbouw les?
	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> onderbouw <input checked="" type="checkbox"/> bovenbouw <input checked="" type="checkbox"/> beiden


6.		
	In welk(e) vak(ken) geeft u les?	
	Welke neventaken heeft u? (taken naast het onderwijs geven waar uren voor worden toegekend)	





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

8.	Werkbeleving					
	Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	zeer tevreden	tevreden	noch tevreden, noch ontevreden	ontevreden	zeer ontevreden
	Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?					
	Bent u tevreden over de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?					
	Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk?					
	Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist?					
	Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?					


9.						
		zeer tevreden	tevreden	noch tevreden, noch ontevreden	ontevreden	zeer ontevreden
	Bent u tevreden met uw salaris?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Bent u tevreden met de omstandigheden (lawaai, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Bent u tevreden met de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	In welke mate bent u, alles bij elkaar opgeteld, tevreden met uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.						
	Ik vind het belangrijk dat het werk goed verloopt	zeer mee eens	mee eens	niet eens, niet oneens	mee oneens	zeer mee oneens
	Mijn school gaat me echt ter harte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik vind het erg vervelend als er iets fout gaat in het werk, ook als het niet mijn schuld is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik trek het me erg aan als ik merk dat mijn school een slechte naam heeft bij anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn werk betekent weinig voor me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik voel me uitstekend thuis bij mijn school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11.							
			zeer mee eens	mee eens	niet eens, niet oneens	mee oneens	zeer mee oneens
		Het is de moeite waard om te proberen mijn werk zo goed mogelijk te doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Vergeleken met de meeste andere organisaties is het werken bij mijn school erg aantrekkelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Vergeleken met andere organisaties is mijn school een goede werkgever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Het salaris is bij mijn school minstens even goed als bij andere organisaties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		De medewerk(st)ers worden bij mijn school goed op de hoogte gehouden van zaken die hen aangaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Bij mijn school worden de medewerk(st)ers met respect behandeld, wat voor werk ze ook doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


12.							
			zeer mee eens	mee eens	niet eens, niet oneens	mee oneens	zeer mee oneens
		Alle medewerk(st)ers worden goed op de hoogte gehouden van ontwikkelingen binnen mijn school	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Als ik met kennissen over mijn school praat, prijs ik mijn school aan als een prima organisatie om in te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mijn school biedt mij voldoende mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

13.	Heeft u meestal plezier in uw werk?
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ja, beslist <input type="checkbox"/> ja, wel een beetje <input type="checkbox"/> tussen ja en nee in <input type="checkbox"/> nee, eigenlijk niet <input type="checkbox"/> nee, beslist niet


14.	Werkenmerken																																													
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 45%;"></th> <th style="width: 12.5%; text-align: center;">zeer mee oneens</th> <th style="width: 12.5%; text-align: center;">mee oneens</th> <th style="width: 12.5%; text-align: center;">mee eens</th> <th style="width: 12.5%; text-align: center;">zeer mee eens</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mijn werk is gevarieerd</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Mijn baan vereist creativiteit</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Mijn baan vereist veel bekwaamheden</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ik kan zelf het werktempo regelen</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens	Mijn werk is gevarieerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mijn baan vereist creativiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mijn baan vereist veel bekwaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ik kan zelf het werktempo regelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens																																										
Mijn werk is gevarieerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Mijn baan vereist creativiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Mijn baan vereist veel bekwaamheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Ik kan zelf het werktempo regelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										


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


16.		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Ik kan een eigen werkwijze kiezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet erg snel werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet extra hard werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik werk onder tijdsdruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet me in het werk haasten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17.					
		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het werk verloopt vaak anders dan gepland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>




18.					
		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


19.					
		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het werk vergt voortdurend veel aandacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


20.					
		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Als ik er niet uitkom kan een collega werk van mij overnemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


21.						
			zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Ik ben vaak alleen op mijn werkplek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn bijdrage aan mijn afdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik krijg voldoende informatie om mee te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	De informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet vaak wachten op informatie die ik nodig heb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gegevens die ik krijg zijn meestal juist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

22.						
			zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik moet veel werken met agressieve klanten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn klanten zijn lastig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	


23.					
		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Ik moet voortdurend beducht zijn voor gevaarlijke situaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het werk is gevaarlijk voor mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik word tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik werk onder goede dagelijkse leiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


24.					
	Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	De verstandhouding met mijn directe leiding is goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik voel me in het werk gewaardeerd door mijn directe leiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik vind dat over het algemeen genomen de mondelinge communicatie op het werk goed verloopt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik vind dat over het algemeen genomen de schriftelijke communicatie op het werk goed verloopt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


25.					
		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Er vindt voldoende communicatie plaats over zaken die voor mijn werk van belang zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	We bespreken regelmatig de resultaten die we als afdeling/team/groep hebben bereikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	De verstandhouding met mijn collega's is goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26.					
		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Tussen mij en de collega's heerst een prettige sfeer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Tussen mij en de collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



27.					
		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
 <p>Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p>Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p>Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p>Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p>Het veranderen van mijn taken levert problemen op</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p>Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

28.		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Voorgenomen veranderingen in mijn taken worden goed geïntroduceerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het werk is doorgaans goed georganiseerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik kan voldoende overleggen over het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Het werk wordt vaak belemmerd door onverwachte situaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik word in het werk geregeld gehinderd door fouten in het werk van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Mijn werk wordt vaak bemoeilijkt door afwezigheid van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29.		zeer mee oneens	mee oneens	mee eens	zeer mee eens
	Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld ("wie doet wat")	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30.

Hoe vaak heeft u werkoverleg?



eens per week



eens per twee weken



eens per maand



eens per twee maanden of minder



nooit

## Bijlage 2 Factoranalyse en Conbach's $\alpha$

<b>Item Werkdrukklachten</b>	
De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog	,754
Naast de lestaten hebben we te veel neventaken	,674
Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze	,370
We werken in het onderwijs harder dan ooit	,571
In het onderwijs is het werk nooit af	,426
Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting	,524
De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen	,749
Eigenwaarde	2,503
Cronbach's $\alpha$	,671

<b>Item Werkdruk-taakeisen</b>	
Ik moet erg snel werken <i>te1</i>	,699
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen <i>te2</i>	-,618
Ik moet extra hard werken <i>te3</i>	,722
Ik werk onder tijdsdruk <i>te4</i>	,814
Ik moet me in het werk haasten <i>te5</i>	,824
Ik zou kalmer aan willen doen in mijn werk <i>te6</i>	,649
Eigenwaarde	3,154
Cronbach's $\alpha$	,544

<b>Item Werkdruk-regelproblemen</b>	
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit <i>rp1</i>	,658
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit <i>rp2</i>	,625
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk <i>rp3</i>	,544
Het werk verloopt vaak anders dan gepland <i>rp4</i>	,690
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken <i>rp5</i>	,734
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren <i>rp6</i>	,688
Eigenwaarde	2,608
Cronbach's $\alpha$	,733

<b>Item Werkdruk-verantwoordelijkheden</b>	
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben <i>vw1</i>	,619
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen <i>vw2</i>	,623
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen <i>vw3</i>	,544
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen <i>vw4</i>	,630
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces <i>vw5</i>	,815
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling <i>vw6</i>	,609
Eigenwaarde	2,500
Cronbach's $\alpha$	,697

<b>Item Mogelijkheid vakbekwaamheid te ontwikkelen</b>	
Mijn werk is gevarieerd <i>vb1</i>	,777
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk <i>vb2</i>	,779
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer <i>vb3</i>	,776
Mijn baan vereist creativiteit <i>vb4</i>	,788
Mijn baan vereist veel bekwaamheden <i>vb5</i>	,805
Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen <i>vb6</i>	,762
Eigenwaarde	3,661
Cronbach's $\alpha$	,871

<b>Overlegmogelijkheden</b>	
Ik heb invloed op de beslissingen vanuit mijn groep/afdeling <i>om1</i>	,480
Bij eventuele problemen kan ik mensen uit andere afdelingen inschakelen <i>om2</i>	,582
Ik bespreek met anderen hoe de taken worden verdeeld ('wie doet wat') <i>om3</i>	,848
Ik bespreek met anderen hoe de taken gepland moeten worden <i>om4</i>	,858
Hoe vaak heeft u werkoverleg <i>om5</i>	-,487
Eigenwaarde	2,264
Cronbach's $\alpha$	,561

<b>Autonomie</b>	
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken <i>au1</i>	,696
Ik kan zelf het werktempo regelen <i>au2</i>	,765
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn uitstellen <i>au3</i>	,660
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk <i>au4</i>	,697
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer <i>au5</i>	,777
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden <i>au6</i>	,603
Mijn werkwijze word ik grote mate voorgeschreven <i>au7</i>	-,383
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe <i>au8</i>	,345
Ik kan een eigen werkwijze kiezen <i>au9</i>	,492
Eigenwaarde	3,465
Cronbach's $\alpha$	,735

<b>Moelijkheidsgraad / Geestelijke inspanning</b>	
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken <i>gi1</i>	,519
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden <i>gi2</i>	,295*
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud <i>gi3</i>	,820
Het werk vergt voortdurend veel aandacht <i>gi4</i>	,822
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden <i>gi5</i>	,808
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst <i>gi6</i>	,509
Eigenwaarde	2,617
Cronbach's $\alpha$	,724

\* Vraag gi2 is niet meegenomen in de berekening van de Cronbach's  $\alpha$ , omdat de waarde niet groter is dan ,30.

<b>Contactmogelijkheden</b>	
Ik ben in het werk altijd op mezelf aangewezen <i>cm1</i>	-,539
Als ik er niet uitkom kan een collega werk van mij overnemen <i>cm2</i>	,815
Mijn collega's helpen me bij het afwerken van een opdracht als dat nodig is <i>cm3</i>	,695
Ik praat op het werk met collega's uit de eigen afdeling over het werk <i>cm4</i>	,281*
Ik praat op het werk met mijn leidinggevende over het werk <i>cm5</i>	,283*
Ik ben vaak alleen op mijn werkplek <i>cm6</i>	-,756
Eigenwaarde	2,170
Cronbach's $\alpha$	,691

\* De Cronbach's  $\alpha$  is berekend zonder de items *cm4* en *cm5*.

<b>Informatievoorziening</b>	
Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn bijdrage aan mijn afdeling <i>iv1</i>	-,279*
Ik krijg voldoende informatie om mee te werken <i>iv2</i>	,719
De informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd <i>iv3</i>	,826
Ik moet vaak wachten op informatie die ik nodig heb <i>iv4</i>	-,716
De gegevens die ik krijg zijn meestal juist <i>iv5</i>	,808
De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk <i>iv6</i>	,630
Eigenwaarde	2,841
Cronbach's $\alpha$	,789

\* Item *iv1* is niet meegenomen bij de berekening van de Cronbach's  $\alpha$ , omdat de waarde te laag is.



<b>Emotionele belasting</b>	
Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse <i>eb1</i>	,782
Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur <i>eb2</i>	,812
Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd <i>eb3</i>	,795
Ik moet veel werken met agressieve klanten <i>eb4</i>	,653
Mijn klanten zijn lastig <i>eb5</i>	,530
Ik moet voortdurend beducht zijn voor gevaarlijke situaties <i>eb6</i>	,629
Het werk is gevaarlijk voor mij <i>eb7</i>	,769
Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw <i>eb8</i>	,778
Ik wordt tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw <i>eb9</i>	,805
Eigenwaarde	4,849
Cronbach's $\alpha$	,882

<b>Relatie met de leiding</b>	
Ik werk onder goede dagelijkse leiding <i>rl1</i>	,679
Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk <i>rl2</i>	,804
Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg <i>rl3</i>	,795
De verstandhouding met mijn directe leiding is goed <i>rl4</i>	,899
Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leiding <i>rl5</i>	,891
Tussen mij en mijn directe leiding heerst een prettige sfeer <i>rl6</i>	,931
Eigenwaarde	4,209
Cronbach's $\alpha$	,908

<b>Communicatie</b>	
Ik vind dat over het algemeen genomen de mondelinge communicatie op het werk goed verloopt <i>com1</i>	,803
Ik vind dat over het algemeen genomen de schriftelijke communicatie op het werk goed verloopt <i>com2</i>	,871
Er vindt voldoende communicatie plaats over zaken die voor mijn werk van belang zijn <i>com3</i>	,819
We bespreken regelmatig de resultaten die we als afdeling/team/groep hebben bereikt <i>com4</i>	,419
Eigenwaarde	2,250
Cronbach's $\alpha$	,704

<b>Relatie met collega's</b>	
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg <i>rc1</i>	,563
De verstandhouding met mijn collega's is goed <i>rc2</i>	,841
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's <i>rc3</i>	,790
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's <i>rc4</i>	-,701
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer <i>rc5</i>	,748
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor <i>rc6</i>	-,606
Eigenwaarde	3,067
Cronbach's $\alpha$	,793

<b>Taakduidelijkheid</b>	
Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten <i>to1</i>	,729
Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben <i>to2</i>	,644
Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt <i>to3</i>	,663
Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is <i>to4</i>	,810
Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten <i>to5</i>	,686
Eigenwaarde	2,511
Cronbach's $\alpha$	,742

<b>Taakverandering</b>	
Er treden belangrijke veranderingen op in mijn taken <i>tv1</i>	,227*
Ik vind het moeilijk om me aan te passen aan veranderingen in mijn taken <i>tv2</i>	,784
Het veranderen van mijn taken levert mij problemen op <i>tv3</i>	,942
Het veranderen van mijn taken heeft negatieve gevolgen voor mij <i>tv4</i>	,907
Voorgenomen veranderingen in mijn taken worden goed geïntroduceerd <i>tv5</i>	-,342
Eigenwaarde	2,493
Cronbach's $\alpha$	,739

\* Item tv1 is niet meegenomen bij de berekening van de Cronbach's  $\alpha$ , omdat de waarde te laag is.

<b>Kwaliteit van de werkorganisatie</b>	
Het werk is doorgaans goed georganiseerd <i>kw1</i>	-,701
Ik kan voldoende overleggen over het werk <i>kw2</i>	-,696
Het werk wordt vaak belemmerd door onverwachte situaties <i>kw3</i>	,778
Ik word in het werk geregeld gehinderd door fouten in het werk van anderen <i>kw4</i>	,531
Mijn werk wordt vaak bemoeilijkt door afwezigheid van anderen <i>kw5</i>	,489
Eigenwaarde	2,101
Cronbach's $\alpha$	,639

<b>Item Tevredenheid</b>	
Bent u tevreden met de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten? <i>T1</i>	,629
Bent u tevreden over uw secundaire arbeidsvoorwaarden? <i>T2</i>	,475
Bent u tevreden over de mogelijkheden contact met andere te onderhouden tijdens uw werk? <i>T3</i>	,619
Bent u tevreden met de waardering die u krijgt voor uw werk? <i>T4</i>	,697
Bent u tevreden met de mate waarin uw functie creativiteit vereist? <i>T5</i>	,663
Bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie? <i>T6</i>	,711
Bent u tevreden met uw salaris? <i>T7</i>	,235
Bent u tevreden over de gezelligheid/sfeer op uw werk? <i>T8</i>	,501
Bent u tevreden met de mate van afwisseling in uw functie? <i>T9</i>	,671
Bent u tevreden met de omstandigheden waaronder u uw werk moet verrichten? <i>T10</i>	,497
Bent u tevreden met de mogelijkheden zelf beslissingen te nemen in uw werk? <i>T11</i>	,683
In welke mate bent u alles bij elkaar opgeteld tevreden met uw werk?	,691
Eigenwaarde	3,906
Cronbach's $\alpha$	,803 (na uitsluiting van item T7)

<b>Betrokkenheid</b>	
Ik vind het belangrijk dat het werk goed verloopt <i>b1</i>	,341
Mijn school gaat me echt ter harte <i>b2</i>	,752
Ik vind het erg vervelend als er iets fout gaat in het werk, ook als het niet mijn schuld is <i>b3</i>	,670
Ik trek het me erg aan als ik merk dat mijn school een slechte naam heeft bij anderen <i>b4</i>	,664
Mijn werk betekent weinig voor me <i>b5</i>	-,656
Ik voel me uitstekend thuis bij mijn school <i>b6</i>	,707
Het is de moeite waard om te proberen mijn werk zo goed mogelijk te doen <i>b7</i>	,565
Vergeleken met de meeste andere organisaties is het werken bij mijn school erg aantrekkelijk <i>b8</i>	,449
Eigenwaarde	3,022
Cronbach's $\alpha$	,749

<b>Beoordeling van de organisatie als werkgever</b>	
Vergeleken met andere organisaties is mijn school een goede werkgever <i>o1</i>	,522
Het salaris is bij mijn school minstens even goed als bij andere organisaties <i>o2</i>	,008*
De medewerk(st)ers worden bij mijn school goed op de hoogte gehouden van zaken die hen aangaan <i>o3</i>	,742
Bij mijn school worden medewerk(st)ers met respect behandeld, wat voor werk ze ook goed <i>o4</i>	,798
Alle medewerk(st)ers worden goed op de hoogte gehouden van ontwikkelingen binnen mijn school <i>o5</i>	,645
Als ik met kennissen over mijn school praat, prijs ik mijn school aan als een prima organisatie om in te werken <i>o6</i>	,724
Mijn school biedt mij voldoende mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing <i>o7</i>	,772
Eigenwaarde	2,995
Cronbach's $\alpha$	,795

\* Item *o2* is niet meegenomen bij de berekening van de Cronbach's  $\alpha$ , omdat de waarde te laag is.