

Werkdruk en sociale steun in het basisonderwijs

Een eerste meting naar de beleving van werkdruk en sociale steun bij docenten van basisschool de Mare in Almelo in de lente/zomer van 2017



Eileen Flikweert

Toegepaste psychologie

Saxion Deventer & Basisschool de Mare Almelo

Werkdruk en sociale steun in het basisonderwijs

Een eerste meting naar de beleving van werkdruk en sociale steun bij docenten van
basisschool de Mare in Almelo in de lente/zomer van 2017

Auteur

Eileen Flikweert 339197
Almelo, 2017
Afstudeeronderzoek

In opdracht van

Evert Kozijn directeur van basisschool de Mare

Opleiding

Saxion hogeschool Deventer
Academie Mens en Arbeid
Toegepaste Psychologie

Beoordelaars

Janneke Jolij
Ellen Vesters



Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek 'werkdruk en sociale steun in het basisonderwijs'. Het onderzoek voor deze scriptie naar werkdruk en sociale steun bij basisschool docenten is uitgevoerd bij basisschool de Mare in Almelo. Dit onderzoek is tot stand gekomen in het kader van het afronden van mijn bachelor opleiding Toegepaste Psychologie aan het Saxion in Deventer. Van maart tot en met september 2017 ben ik bezig geweest met het doen van onderzoek en het schrijven van mijn afstudeerscriptie.

In het begin lag de focus van het onderzoek op de veranderingen binnen de school en het effect hiervan op de docenten. Toen bleek dat dit lastig te onderzoeken was, omdat er geen nulmeting aanwezig was over hoe de docenten het werk op dit moment ervaren, is er gekozen om de veranderingen los te laten en te beginnen met een eerste meting. Dit betekende dat ik los moest laten waar ik mee bezig was en een andere richting op moest gaan wat betreft het onderzoek. Tijdens de uitvoering van mijn afstudeeronderzoek kwam het thema werkdruk in het basisonderwijs steeds vaker in het nieuws. Meerdere keren waren er stakingen om aandacht te vragen voor de werkdruk en het salaris van de leerkracht. Ik vond dit erg interessant en het bevestigde de actualiteit en het belang van mijn onderzoek. Dit gaf mij meer motivatie en interesse in het onderwerp wat er voor zorgde dat ik mij meer ging verdiepen in het onderwerp.

Graag wil ik hierbij mijn afstudeerbegeleidster Janneke Jolij bedanken voor de goede begeleiding en duidelijke feedback. Maar ook voor het voorhouden van een spiegel en het geven van goede tips wanneer ik te moeilijk aan het nadenken was of uitstelgedrag vertoonde. Ook wil ik haar bedanken voor de snelle reacties op mijn e-mails. Ik heb veel geleerd wat betreft het schrijven van een onderzoek. Ten tweede wil ik mijn opdrachtgever Evert Kozijn bedanken voor het geven van een duidelijke, interessante en actuele opdracht. Ik heb veel gehad aan onze kleine gesprekken wat betreft het onderzoek. Ik heb het als prettig ervaren om een opdrachtgever te hebben die met mij meedacht en duidelijk aangaf wat zijn vraag was.

Graag wens ik u veel plezier met het lezen van mijn afstudeeronderzoek.

Eileen Flikweert
Almelo, 25 september 2017

Samenvatting

In dit onderzoek is er in opdracht van de directeur van basisschool de Mare in Almelo onderzoek gedaan naar de ervaren werkdruk en sociale steun van de docenten van basisschool de Mare. Basisschool de Mare is een Protestants Christelijke school en wil haar leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op een steeds wisselende maatschappij. Daarom gaat de Mare starten met het geven van 21^e eeuw onderwijs. Deze verandering vraagt veel van de docenten zoals het aanleren van nieuwe vaardigheden en het overgaan naar een nieuwe manier van lesgeven. Om de docenten zo goed mogelijk te kunnen begeleiden bij alle veranderingen die plaats zullen gaan vinden binnen de school, wil de directeur weten hoe het op dit moment gesteld is met de ervaren werkdruk en sociale steun van de docenten.

Werkdruk bij docenten is het afgelopen jaar veelvuldig in het nieuws geweest. Docenten behoren tot de beroepsgroep die het meest last hebben van burn-out klachten (CBS & TNO, 2015). Volgens het Job-Demand-Control-Support model zijn psychologische taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun drie determinanten die elkaar beïnvloeden (Bakker & Evangelia, 2007). Wanneer een persoon weinig sociale steun ervaart op het werk dan heeft dit invloed op de gesteldheid van die persoon op het werk. Werkdruk ontstaat wanneer een persoon veel taken heeft die uitgevoerd moeten worden binnen een bepaalde tijd maar weinig mogelijkheden heeft om zelf te bepalen hoe het werk wordt uitgevoerd (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013).

Aan de hand van kwantitatief onderzoek is onderzocht hoe het gesteld is met de ervaren werkdruk, sociale steun en regelmogelijkheden van de docenten. De vragenlijst die het best bruikbaar bleek te zijn en alle te meten constructen meet is de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid 2.0 (Van Veldhoven & Meijman, Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid, 2014). De respondenten die deel hebben genomen aan dit onderzoek zijn de docenten van basisschool de Mare in Almelo (N=27).

Uit de resultaten is gebleken dat de docenten een gemiddelde werkdruk ervaren waarbij er gemiddelde regelmogelijkheden aanwezig zijn. De docenten ervaren een zeer lage sociale steun in negatieve zin, wat betekent dat de sociale steun goed is. De onderzoeker heeft extra gekeken naar de losse schalen van de constructen om een duidelijker beeld te krijgen van de antwoorden. Hieruit is gebleken dat de docenten op het construct psychologische taakeisen verschillende punten zwaarder ervaren dan andere. Zo ervaren de docenten een hoge mentale belasting en wordt het werktempo en de werkhoeveelheid als zwaar ervaren, maar zij vinden het werk niet moeilijk of emotioneel zwaar. Bij het construct regelmogelijkheden komt naar voren dat de docenten voornamelijk de werk- en rusttijden als zwaar ervaren maar wel de organisatie en zelfstandigheid in het werk als gemiddeld ervaren. Bij het construct sociale steun ervaren de docenten de relatie met collega's en directe leidinggevenden als goed maar vinden de docenten wel dat de samenwerking onderling beter moet worden.

Er kan geconcludeerd worden dat de docenten wel werkdruk ervaren maar dat dit nog niet zo zwaar aanwezig is dat het direct het werk beïnvloedt. Dit zou kunnen betekenen dat de regelmogelijkheden en de sociale steun op dit moment als buffer werken. Op het moment dat de psychologische taakeisen hoger worden, maar er geen verbetering komt op het gebied van de regelmogelijkheden dan kan dit betekenen dat de docenten wel werkdruk gaan ervaren.

Verklarende woordenlijst

Adaptief lesgeven:	Je gaat als docent uit van de verschillen tussen de leerlingen en probeert de inhoud aan te passen per kind.
Eenentwintigste eeuw onderwijs:	Onderwijs passen bij de eenentwintigste eeuw waarbij er gebruik wordt gemaakt van Eenentwintigste eeuw vaardigheden.
EDI:	Staat voor Expliciete directe instructie Een model om de lesstof succesvol aan te leren aan alle leerlingen. Het EDI model zorgt voor meer succeservaringen bij leerlingen en het behalen van doelen wat zorgt voor betere leerprestaties bij leerlingen.
Klassiek onderwijs:	Traditioneel onderwijs waarbij de docent voornamelijk alleen voor de klas staat en de leerlingen uitleg en instructie geeft.
Regelmogelijkheden:	De mogelijkheden die iemand heeft om zelf de tijd in te plannen op het werk.
Taakeisen:	De eisen die gesteld worden aan het werk. In dit onderzoek gezien als werkdruk
Stressor:	Iets in de omgeving wat stress veroorzaakt.

Inhoud

1.	Aanleiding	8
1.1	Veranderen van onderwijsmethode	8
1.1.1	De zorg van de directeur	8
1.1.2	Onderzoek naar werkdruk	9
1.2	Job-Demand-Control-Support Model	9
1.2.1	Probleemstelling	10
1.3	Onderzoeksvraag	11
1.3.1	Deelvragen	11
1.4	Doelstelling van het onderzoek	11
1.4.1	Informatie over de Mare	11
2.	Theoretisch model	13
2.1.	Het Demand-Control(-Support) model	13
2.1.1.	De kwadranten van het Demand-Control model	13
2.1.2.	De Diagonalen van het Demand-Control model	14
2.1.3.	Het Demand-Control-Support model	14
2.1.4.	De invloed van sociale steun	16
2.1.5.	Keuze tussen twee modellen	16
2.2.	De invloed van verandering	17
2.3.	Conceptueel model	18
2.4.	Hypothese	18
3.	Onderzoeksdesign	19
3.1.	Onderzoeksmethode	19
3.2.	Onderzoeksdoelgroep	19
3.3.	Onderzoeksinstrument	19
3.3.1.	De afgewezen instrumenten	20
3.3.2.	De VBBA 2.0	20
3.3.2.1.	De structuur van de VBBA 2.0	21
3.3.3.	Constructen	22
3.3.3.1.	Construct taakeisen	22
3.3.3.2.	Construct regelmogelijkheden	22
3.3.3.3.	Construct sociale steun	22
3.4.	Procedure	23
3.5.	Analyse	23
4	Onderzoeksresultaten	25
4.1.	Uitvoering	25

4.2.	De respons van het onderzoek	25
4.3.	Betrouwbaarheid.....	25
4.4.	Standaard scores.....	26
4.5.	De beleving van werkdruk; resultaten op deelvraag 1.....	27
4.6	De beleving van regelmogelijkheden; resultaten op deelvraag 2.....	27
4.7	De beleving van sociale steun; resultaten op deelvraag 3	28
4.8	Resultaten deelvraag 4.....	29
4.9	Resultaten open.....	29
4.9.1	Taak.....	30
4.9.2	Regelmogelijkheden.....	30
4.9.3	Sociale steun.....	30
5	Conclusie, discussie en aanbevelingen	31
5.1.	Psychologische taakeisen: conclusie en discussie.....	31
5.2.	Regelmogelijkheden: conclusie en discussie.....	32
5.3.	Sociale steun: conclusie en discussie	32
5.4.	Een verschil in werkdruk: conclusie en discussie	33
5.5.	Conclusie	33
5.6.	Conclusie en discussie over de bruikbaarheid van het meetinstrument	34
5.7.	Beperkingen en aanbevelingen voor de opdrachtgever en vervolgonderzoek.....	35
5.7.1.	Beperkingen onderzoek en aanbevelingen meetinstrument.....	35
5.7.2.	Aanbevelingen voor vervolgonderzoek en voor de opdrachtgever.....	36
5.7.2.1.	Aanbevelingen voor het verminderen van werkdruk.....	36
5.7.2.2.	Aanbevelingen samenwerken: Intervisie.....	37
5.8.	Tot slot	37
	Literatuurlijst	38
	Bijlage I Voorbeeld items	41
	Bijlage II E-mail naar de docenten.....	42
	Bijlage III Introductie van de vragenlijst	43
	Bijlage IV Plan van aanpak	44
	Aanbeveling: het aanpakken van werkdruk	44
	Online trainingen.....	44
	GoodHabitZ	44
	Gezamenlijk	44
	Individueel.....	45
	Bijlage V Eigen werk verklaring	46

1. Aanleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de aanleiding van dit onderzoek is. Er wordt met verschillende argumenten weergegeven waarom het van belang is om de vraag van de opdrachtgever te onderzoeken.

1.1 Veranderen van onderwijsmethode

Het tempo waarmee onze samenleving verandert is de laatste jaren flink toegenomen. Vooral de technologische ontwikkelingen hebben een grote invloed gehad op de maatschappij (Van Der Steen & Claassen, 2015). Digitalisering vindt plaats in verschillende sectoren, waaronder in het onderwijs. (Ten Brummelhuis, Kramer, Post, & Zintel, 2015). Op school worden de leerlingen voorbereidt op hun toekomst. Het gebruik van ICT bereidt de leerlingen voor op een toekomst waarbij ICT een grote rol speelt. Toch blijkt dat de inhoud van het huidige onderwijs op dit moment niet past bij de kennis en vaardigheden die de leerlingen in de 21^e eeuw nodig hebben. De lesstof en de manier van lesgeven bereidt de leerlingen op dit moment onvoldoende voor op het leven als volwassenen in de 21^e eeuw (Platform onderwijs 2032, 2016). Om leerlingen voor te bereiden op een snel veranderende maatschappij, is het belangrijk om leerlingen vaardigheden aan te leren die hen daarbij kunnen helpen (Thijs, Fisser, & Van Der Hoeven, 2014). Er is een nieuwe onderwijsvisie ontstaan die zich richt op 21^e eeuw vaardigheden, namelijk het 21^e eeuw onderwijs.

Basisschool de Mare wil de leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op de veranderende samenleving en gaat zich daarom meer richten op het 21^e eeuw onderwijs. De directeur geeft aan eerst de docenten te willen voorbereiden op het 21^e eeuw onderwijs. Hierbij zullen werkwijzen moeten worden aangepast en op elkaar worden afgestemd. De directeur heeft Expertis onderwijsadviseurs ingeschakeld om de school te begeleiden bij alle veranderingen en ontwikkelingen naar het 21^e eeuw onderwijs. Dit doet Expertis op het niveau van de klas, het team, de leiding en het bestuur.

1.1.1 *De zorg van de directeur*

De directeur heeft aangegeven graag mee te willen werken aan een onderzoek binnen basisschool de Mare. De docenten zijn de belangrijkste factor binnen het slagen van een onderwijsvernieuwing. Zij zijn het die de theorie interpreteren en uitvoeren in de praktijk (Miedema & Stam, 2008). Gezien de veranderingen die plaats gaan vinden binnen de Mare, verwacht de directeur dat de docenten een hoge mate van werkdruk zullen gaan ervaren. Uit de theorie komt naar voren dat veranderende werkomstandigheden inderdaad kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van meer werkstress wat in het ergste geval zelfs kan leiden tot een burn-out (Fleischmann, 2016). De mate van werkdruk kan op verschillende manieren invloed hebben op de werkbeleving van een persoon. Voor de een werkt werkdruk motiverend wat er voor zorgt dat een persoon zich beter in wil zetten en zich uitgedaagd voelt. Voor de ander werkt deze druk negatief wat kan resulteren in een onplezierige arbeidsbeleving. Wat weer effect kan hebben op de ervaren werkdruk (Oerlemans, 2013).

Basisschool de Mare heeft in de laatste tien jaar zeven verschillende directeuren gehad. De huidige directeur is nu twee schooljaren werkzaam binnen de Mare en verwacht dat de vele wisselingen van directie een negatief effect hebben gehad op de samenhang van het team. Het viel de directeur op dat de docenten individueel werken zonder gebruik te maken van een vaste gezamenlijke werkwijze.

Dit is mogelijk een signaal van een minder goede samenhang. De samenhang in het team wordt ook wel teamcohesie genoemd. Met teamcohesie wordt de mate bedoeld waarin leden van een team zich gezamenlijk inzetten voor het behalen van doelen (Thompson, et al., 2015). Een soortgelijke definitie van teamcohesie is wanneer het team zich aangetrokken voelt tot elkaar en graag betrokken willen zijn bij elkaar om samen te werken en doelen van het team te behalen (Bass, 1960). Teamcohesie is meer dan alleen goed kunnen samenwerken met elkaar, het is het ervaren van sociale steun binnen een team.

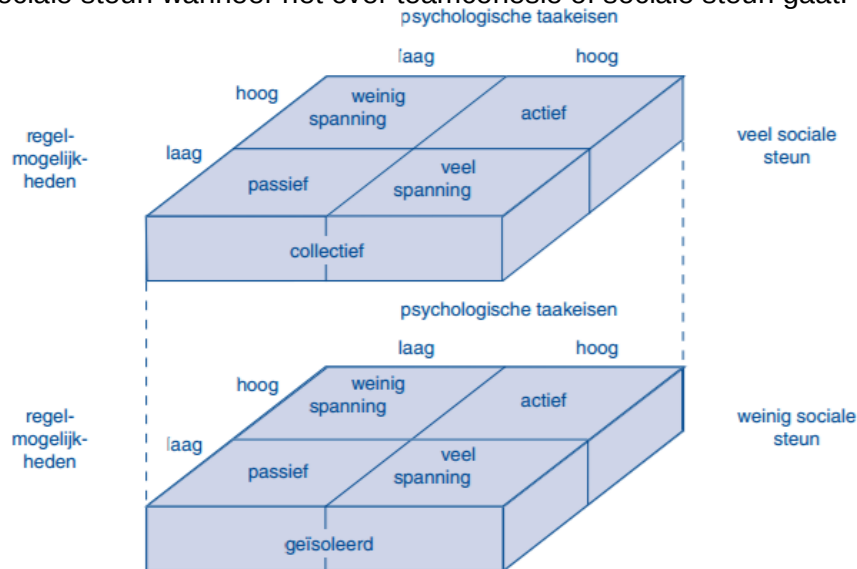
1.1.2 *Onderzoek naar werkdruk*

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de statistiek (Bierings, 2017) blijkt dat docenten tot de beroepsgroep behoren met de meest ervaren werkdruk. Er komt naar voren dat docenten vooral heel veel werk moeten uitvoeren en dat dit een van de oorzaken van de ervaren werkdruk is (Bierings, 2017). Uit eerder onderzoek van het Centraal Bureau voor de statistiek blijkt dat werknemers in het onderwijs behoren tot de beroepsgroep die het meest last hebben van burn-out klachten. Één op de vijf docenten zou er mee te maken hebben (CBS & TNO, 2015). Dit was in 2011 volgens het centraal bureau voor de statistiek nog één op de acht werknemers (Bierings & Mol, 2012). Hieruit kan worden opgemaakt dat de burn-outklachten onder docenten stijgen. De veranderingen die plaats gaan vinden bij de Mare kunnen de arbeidsbeleving in positieve maar ook in negatieve manier beïnvloeden, waardoor de kans op werkdruk hoger is.

1.2 **Job-Demand-Control-Support Model**

Uit onderzoek van het centraal bureau voor de statistiek, blijkt dat burn-outklachten klachten vooral bij werknemers voorkomen die weinig sociale steun ervaren en een hoge werkdruk hebben (Bierings & Mol, 2012). Volgens Oerlemans (2013) is sociale steun een belangrijk aspect om werkdruk te voorkomen en het werkplezier te vergroten. Om duidelijk te krijgen hoe de arbeidsbeleving van de docenten bij basisschool de Mare is, moet er antwoord worden verkregen op de mate van sociale steun en de ervaren werkdruk. Een model wat goed aansluit bij de theorie over sociale steun en werkdruk is het Demand-Control-Support model van Karasek zie figuur 1 (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Het Job-Demand-Control-Support model is een model wat gebruikt wordt om te achterhalen wat de oorzaak is van gezondheidsproblemen bij werknemers. Met gezondheidsproblemen wordt er bij dit model voornamelijk gedoeld op stressgerelateerde problemen (Bakker & Evangelia, 2007). Er zijn volgens het model drie determinanten van werk die de arbeidsbeleving beïnvloeden. Dit zijn Demands, Control en Support (Bakker & Evangelia, 2007). Demands, ook wel psychologische taakeisen genoemd, zijn de eisen die gesteld worden aan het werk, zoals hoge tijdsdruk, het werktempo en de beschikbaarheid (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Controle, ook wel regelmogelijkheden genoemd, zijn de mogelijkheden die iemand heeft om zelf de tijd in te plannen en te sturen. De zogenoemde controle die een werknemer over de werksituatie heeft (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Met support, ook wel sociale steun genoemd, worden de relaties met collega's en leidinggevende bedoeld. Het verkrijgen van hulp en het kunnen rekenen op anderen zijn belangrijke punten die horen bij sociale steun (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Een van de ongunstige combinaties van het Demand-Control-Support model is een combinatie waarbij hoge psychologische taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun zorgen

voor veel werkdruk en een eenzame werksituatie (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Het zou kunnen zijn dat de veranderingen bij de Mare zorgen voor meer taakeisen en weinig regelmogelijkheden. Dit zou kunnen betekenen dat de docenten van de Mare een hogere mate van werkdruk kunnen gaan ervaren. Weinig tot geen sociale steun draagt volgens dit model bij aan het ervaren van werkdruk. Dit kan voor de docenten van de Mare betekenen dat wanneer er weinig sociale steun ervaren wordt door een slechte teamcohesie, de docenten mogelijk een hogere mate van werkdruk ervaren. Teamcohesie wordt in het Demand-Control-Support model van Karasek sociale steun genoemd. De betekenis van teamcohesie en sociale steun komt overeen. Om onduidelijkheid te voorkomen heeft de onderzoeker ervoor gekozen om in dit verslag te spreken van sociale steun wanneer het over teamcohesie of sociale steun gaat.



Figuur 1 Demand-Control-support Model

Overgenomen uit 'Demand-Control-Support Model' van J. Jonge, P. Le Blanc en W. Schaufeli, 2013, www.springer.com/cda/content/document/cda_downloadaddocument/9789031398539-c1.pdf?SGWID=0-0-45-1375906-p177023213

1.2.1 Probleemstelling

De directeur van basisschool de Mare is de opdrachtgever van dit onderzoek. De directeur wil weten hoe het gesteld is met de ervaren werkdruk en de ervaren sociale steun binnen het docententeam van basisschool de Mare. De directeur is ook benieuwd in welke mate de verschillende afdelingen werkdruk ervaren. Tevens wil de directeur gedurende een langere periode antwoord krijgen op de ervaren werkdruk en sociale steun binnen het docententeam. Dit om zo de ontwikkelingen wat betreft de werkdruk en sociale steun gedurende de veranderingen binnen de school te monitoren. De directeur wil gedurende drie jaar, elk jaar een onderzoek naar de ervaren werkdruk en sociale steun binnen de school.

De opdracht voor de huidige onderzoeker is om de nodige voorbereidingen te treffen en het eerste onderdeel van het langlopende onderzoek uit te voeren. De eerste opdracht is om een meetinstrument te zoeken of samen te stellen en die af te nemen bij de docenten. Een eis voor dit meetinstrument is dat het meerdere keren af te nemen moet zijn bij de docenten in verder onderzoek. Tevens moeten er vragen aan het bestaande onderzoeksinstrument toegevoegd kunnen worden om zo zaken uit te vragen die op dat moment binnen de organisatie spelen. Op dit moment is het probleem van de opdrachtgever dat de arbeidsbeleving, wat betreft de werkdruk en sociale steun, van de docenten onduidelijk is om de docenten hier goed bij te kunnen begeleiden. Door te monitoren hoe de docenten hun baan beleven, hoopt de

directeur de nieuwe onderwijsmethode zo goed mogelijk in te voeren zonder dat dit ten koste gaat van het onderwijs aan de leerlingen.

1.3 Onderzoeksvraag

Om te onderzoeken hoe docenten werkdruk en de sociale steun beleven is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Hoe beleven de docenten van basisschool de Mare in Almelo de werkdruk, waaronder de mogelijkheden en sociale steun in de lente/zomer van 2017?

1.3.1 Deelvragen

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, worden er de volgende deelvragen gesteld.

- Deelvraag 1 is: Hoe beleven de docenten werkdruk, gemeten als psychologische taakeisen volgens de theorie van Karasek?
- Deelvraag 2 is: Hoe beleven de docenten de mogelijkheden, gemeten volgens de theorie van Karasek?
- Deelvraag 3: Hoe beleven de docenten teamcohesie binnen de Mare, gemeten als sociale steun volgens de theorie van Karasek?
- Deelvraag 4 is: Is er een verschil tussen de onderbouw, middenbouw en bovenbouw gezien de beleving van werkdruk?

1.4 Doelstelling van het onderzoek

De opdrachtgever krijgt met de uitkomsten van dit onderzoek een antwoord op de ervaren werkdruk en sociale steun van de docenten. Tevens krijgt de opdrachtgever advies over een meetinstrument dat in vervolg onderzoek ingezet zou kunnen worden met als doel de ervaren werkdruk en sociale steun van de docenten te kunnen monitoren. Er wordt een advies gegeven over mogelijke aanpassingen die eventueel nodig zijn bij het vervolgonderzoek. Aan de hand van wat er uit het onderzoek naar voren komt kan de directeur het docententeam gerichter begeleiden bij de overstap naar het onderwijs van de 21e eeuw. De directeur heeft aangegeven de bevindingen van het onderzoek te willen gebruiken bij het schrijven van een artikel voor de ouders en belangstellenden. Dit artikel is gericht op de veranderingen binnen de school en wat de school de afgelopen periode heeft gedaan om deze veranderingen reëel te maken. De directeur van de Mare wil samen met het docententeam op basis van de uitkomsten van het onderzoek afspraken maken voor de komende jaren.

1.4.1 Informatie over de Mare

Basisschool de Mare is een Protestants Christelijke school in Almelo. De Mare heeft als doel om kinderen zo goed mogelijk voor te bereiden op hun toekomst. De Mare vindt een prettig, veilig en warm schoolklimaat belangrijk waarin ieder kind kan presteren naar zijn eigen vermogens. De school hanteert Bijbelse waarden en normen waaronder liefde, gerechtigheid en vrede (De Mare, z.d.). De Mare vindt het lesgeven en tegelijkertijd opvoeden van kinderen de belangrijkste taak van de school (De Mare, n.d.). Niet alleen besteedt de school aandacht aan de vereiste cognitieve doelen, ook is er veel aandacht voor de ontwikkeling van de sociale vaardigheden. De school zit in een periode van verandering namelijk de overgang naar het 21e

eeuw onderwijs. Hierbij wil de Mare hun leerlingen meer aanleren dan alleen vakbekwaamheid. De Mare is in 2016 gestart met een ontwikkelingsproces binnen het onderwijs. Mediawijsheid, ICT geletterdheid maar ook sociale en creatieve vaardigheden krijgen ruim aandacht in dit veranderingsproces. Al deze veranderingen vragen inzet en bereidheid van verandering van de leerkrachten van de Mare. De Mare staat nu aan het begin van alle vernieuwingen. Op dit moment is de school bezig met het langzaam integreren van de methode expliciete directe instructie (EDI), dit is de eerste stap van verandering. Al deze veranderingen moeten zorgen voor een onderwijs wat passend is bij het 21^e eeuw onderwijs en de leerlingen zo goed mogelijk voorbereidt op een veranderende samenleving.

Basisschool de mare valt onder de stichting PCO Noord Twente. PCO Noord Twente staat voor Protestants Christelijk Onderwijs Noord Twente. PCO Twente is één bestuur voor meerdere Protestants Christelijke scholen en biedt basisonderwijs in Almelo en Wierden. PCO Noord Twente heeft als doel het stichten en in stand houden van scholen voor basisonderwijs (PCO Noord Twente, z.d.).

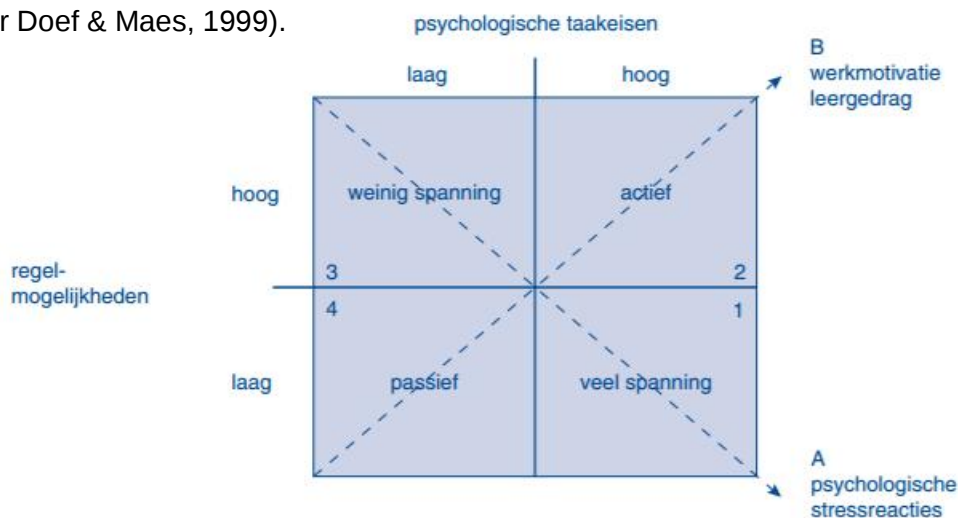
2. Theoretisch model

In dit hoofdstuk wordt er aan de hand van literatuur meer uitleg gegeven over de gebruikte theoretische modellen. Er wordt uitleg gegeven over de invloed van sociale steun op werkdruk. Daarna wordt er een conceptueel model weergegeven waaruit verschillende hypothesen komen.

2.1. Het Demand-Control(-Support) model

Om het Demand-Control-Support model goed te begrijpen wordt er in dit hoofdstuk eerst het Demand-Control model besproken. Het Demand-Control-Support model is een uitgebreide versie van het Demand-Control model zie Figuur 2 (de Jonge, Le Blanc, & Schaufeli, n.d.). Het Demand-Control model is een model om werkstress te verklaren (Bakker & Evangelia, 2007). De twee factoren Demand en Control uit het Demand-Control model worden gezien als belangrijke aspecten van het welbevinden van medewerkers. Demands, ook wel psychologische taakeisen genoemd, zijn de eisen die gesteld worden aan het werk, zoals hoge tijdsdruk, het werktempo en de beschikbaarheid van een persoon (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). De psychologische taakeisen verwijzen naar de mentale werklast van een taak maar ook de motivatie die nodig is om de taak uit te voeren (De Jonge, Van Vegchel, Shimazu, Schaufeli, & Dormann, 2010). Taakeisen worden volgens het model gezien als veroorzakers van stress en staan daarom in dit model gelijk aan werkdruk (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013).

Controle, ook wel regelmogelijkheden genoemd, zijn de mogelijkheden die iemand heeft om zelf de tijd en het werk in te plannen en te sturen. De zogenoemde controle die een medewerker over de werksituatie heeft. Door middel van de regelmogelijkheden heeft de medewerker de mogelijkheid om zelf de aanwezige stress veroorzakers te beïnvloeden, zodat de stress te overzien blijft (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Regelmogelijkheden zijn een soort buffer voor de negatieve effecten van de hoge taakeisen op het welbevinden van de persoon (Van Der Doef & Maes, 1999).



Figuur 2 Demand-Control Model

Overgenomen uit 'Demand-Control-Support Model' van J. Jonge, P. Le Blanc en W. Schaufeli, 2013, (www.springer.com/cda/content/document/cda_downloaddocument/9789031398539-c1.pdf?SGWID=0-0-45-1375906-p177023213)

2.1.1. De kwadranten van het Demand-Control model

De psychologische taakeisen en regelmogelijkheden kunnen volgens het model allebei laag of hoog zijn bij een individu, dit betekent dat er vier uitkomsten zijn

die weer worden gegeven in kwadranten. Aan de hand van de vier kwadranten laat het Demand-Control model verschillende werkomgevingen zien (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Het kwadrant van hoge regelmogelijkheden en lage taakeisen staat voor weinig spanning. Volgens het model ervaren medewerkers met hoge regelmogelijkheden en lage taakeisen een lagere mate van stress dan gemiddeld. Het kwadrant van hoge regelmogelijkheden en hoge taakeisen staat voor een actieve baan. De mate van welbevinden is volgens dit model bij deze medewerkers het hoogst omdat medewerkers hun kwaliteiten optimaal kunnen benutten door de controle die ze over de situatie hebben (Van Veldhoven, Prins, Van Der Laken, & Dijkstra, 2014). Bij het kwadrant van lage regelmogelijkheden en lage taakeisen wat passief wordt genoemd, kunnen de lage regelmogelijkheden en taakeisen voor een afname van arbeidsactiviteit lijden. Bij het laatste kwadrant staan lage regelmogelijkheden en hoge taakeisen volgens het model voor veel spanning, waarbij er een hogere kans is op stressreacties bij een persoon (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013).

2.1.2. *De Diagonalen van het Demand-Control model*

Het hebben van controle over het werk heeft volgens het Demand-Control model een positieve invloed op stressreacties. Hoe meer regelmogelijkheden een individu heeft, hoe minder stressreacties een persoon zal ervaren, dit uit zich in het model in diagonaal 'A' (Van Der Doef & Maes, 1999). Diagonaal 'A' staat voor de gezondheid van een medewerker en wordt het spanningsdiagonaal genoemd (Van Der Doef & Maes, 1999). In het model wordt de diagonaal aangegeven met een pijl die begint bij het kwadrant 'weinig spanning' en eindigt bij het kwadrant 'veel spanning'. Bij veel spanning heeft een persoon volgens het model last van psychologische stressreacties. Volgens het model is de combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden grotendeels de oorzaak van psychologische stressreacties. Hoe dichter de pijl wijst naar de 'A', hoe hoger de ervaren stressreactie (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013).

Psychologische taakeisen aan de andere kant kunnen volgens het Demand-Control model leermogelijkheden en motivatie vergroten, dit wordt aangegeven met diagonaal 'B'. Diagonaal 'B' staat voor leren, ontwikkelen en motivatie en wordt dan ook het leren diagonaal genoemd (Van Der Doef & Maes, 1999). De pijl begint in het kwadrant 'passief' en eindigt in het kwadrant 'actief'. Volgens het model zorgen hoge taakeisen en hoge regelmogelijkheden voor meer ruimte in groei en ontwikkelingsmogelijkheden bij de medewerker. Hoe hoger de pijl naar de 'B' wijst, hoe hoger de mate van de ervaren ontplooiingsmogelijkheid is (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013).

2.1.3. *Het Demand-Control-Support model*

Het Demand-Control-Support model, zie figuur 1, is een uitgebreide versie van het Demand-Control model. Naast de twee factoren regelmogelijkheden en taakeisen is er een nieuwe factor bijgekomen, namelijk support. Deze factor is in 1988 toegevoegd op basis van empirisch onderzoek waaruit bleek dat er een verband was met de ervaren sociale steun en de psychologische taakeisen en regelmogelijkheden (de Jonge, Le Blanc, & Schaufeli, n.d.). De veronderstelling was dat het ontbreken of het hebben van weinig sociale steun negatieve

gezondheidseffecten kan versterken wanneer een persoon hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden ervaart (Fleischmann, 2016). Met support, ook wel sociale steun genoemd, worden de relaties met collega's en leidinggevende bedoeld. Het verkrijgen van hulp en het kunnen rekenen op anderen zijn belangrijke punten die horen bij sociale steun (Rodríguez, Peiró, & Bravo, 2011). Sociale steun uit het Demand-Control-Support model beïnvloedt de gesteldheid van de medewerker. In het model wordt sociale steun in twee dimensies weergegeven. De bovenste dimensie in het model staat voor samenhangend, ook wel collectief genoemd. Dit houdt in dat de persoon in kwestie veel sociale steun ervaart vanuit zijn omgeving. De onderste dimensie staat voor geïsoleerd, dat betekent dat een persoon weinig tot geen sociale steun uit zijn omgeving ervaart. Wanneer een persoon zich geïsoleerd voelt kan de werkbelasting van de persoon als zwaarder worden ervaren (Rodríguez, Peiró, & Bravo, 2011).

Sociale steun wordt in het model gebruikt als een buffer. Wanneer een medewerker zich gesteund voelt op het werk, bestaat de kans dat de medewerker minder snel stressreacties ervaart dan wanneer er geen sociale steun is. Uit onderzoek komt naar voren dat wanneer een medewerker lage regelmogelijkheden heeft maar veel sociale steun ervaart nog steeds werkdruk kan ervaren omdat één van de hoofdfactoren uit het model ontbreekt (Rodríguez, Peiró, & Bravo, 2011). Hoewel het ontbreken van sociale steun niet op zichzelf staand tot werkdruk kan lijden, kan het werk toch als belastend worden ervaren, door het gebrek van sociale steun (Rodríguez, Peiró, & Bravo, 2011).

Uit Europees onderzoek naar het Job-Demand-Control-Support model komt uit de resultaten naar voren dat de psychologische taakeisen en regelmogelijkheden belangrijke voorspellers zijn wat betreft stress (Verhoeven, Maes, Kraaij, & Joekes, 2003). Tevens blijkt dat sociale steun bijdraagt aan de voorspelling van emotionele uitputting, persoonlijke prestatie en werktevredenheid van een medewerker. Volgens het Demand-Control-Support model zou sociale steun ervoor zorgen dat hoge taakeisen en hoge regelmogelijkheden niet als zwaar worden ervaren door het hebben van sociale steun. Dit wordt ook wel het buffer effect van sociale steun genoemd. In een onderzoek van Verhoeven et al (2003) uitgevoerd in 13 Europese landen is geen bewijs gevonden voor het zogenoemde buffer effect van regelmogelijkheden en sociale steun. Dit zou kunnen komen door de cultuurverschillen en de betekenis die wordt gegeven aan sociale steun (Verhoeven, Maes, Kraaij, & Joekes, 2003). Er zijn in de literatuur veel verschillende uiteenlopende resultaten en bevindingen te vinden wat betreft het buffer effect van het Demand-Control-Support model (Van Ruysseveldt, Taverniers, & Smulders, 2009). Er is daarom niet met zekerheid te zeggen of er sprake is van een buffer bij de regelmogelijkheden en sociale steun, volgens het Demand-Control-Support model zou deze wel aanwezig zijn, maar hier is in de literatuur geen eenduidige informatie over te vinden. Dat sociale steun belangrijk is en zorgt voor een betere werksfeer komt wel in verschillende studies naar voren. Een persoon voelt zich zekerder en prettiger wanneer er sociale steun aanwezig is, dit is bevorderend voor de werksfeer (Thoits, 2011).

2.1.4. *De invloed van sociale steun*

Niet alleen het Demand-Control-Support model maar ook Fleischmann (2016) en Thoits (2011) erkennen het belang van sociale steun wat betreft het ontwikkelen van werkdruk. Weinig sociale steun kan zorgen voor een minder prettige werksituatie waardoor een medewerker minder goed functioneert (Fleischmann, 2016). Sociale steun kan ervoor zorgen dat een individu meer zelfvertrouwen heeft en beter tegen tegenslagen kan. Het gevoel om op het sociale systeem terug te kunnen vallen geeft meer zekerheid wat weer het gevoel kan geven van meer controle over de situatie (Thoits, 2011).

Volgens Thoits (2011) is sociale steun een beschermende factor voor stress. Groepsleden hebben de neiging elkaar te ondersteunen en adviseren wanneer er zich een probleem voordoet. Zo geven de groepsleden bijvoorbeeld aan wat ze zelf zouden doen wanneer ze in eenzelfde situatie zouden verkeren. In sommige bedrijven maken teams gebruik van intervisie. Intervisie geeft de mogelijkheid om moeilijke situaties bespreekbaar te maken en hier hulp bij te krijgen. Door met collega's de situatie te bespreken zorg je niet alleen voor sociale steun maar ook voor het geven en verkrijgen van feedback en actiepunten waar de medewerkers mee aan de slag kunnen (Jettinghoff, Van Dijk, & Schreeren, 2014). De uiting van zorgzaamheid, waardering en begrip geven de persoon een goed gevoel waardoor indirect de emotionele toestand van het individu verandert. Hierbij voelt de persoon een gevoel van saamhorigheid en ervaart de persoon een beter zelfbeeld (Thoits, 2011).

Het komen met andere oplossingen voor het probleem of het praten over de situatie maar ook het afleiden van eventuele problemen zijn manieren waarop sociale steun zich kan uiten op de werkvloer. Deze zogenoemde hulpverleningsstrategieën zijn stressbuffers omdat ze een reactie van de persoon eisen, waardoor de gevolgen van de zogenoemde stressor direct verminderen. Tevens kunnen deze hulpverleningsstrategieën ervoor zorgen dat de persoon een gevoel van controle over de situatie krijgt waardoor de impact van de stressor vermindert (Thoits, 2011).

Bij de Mare is niet duidelijk in hoeverre de docenten sociale steun ervaren binnen het team. Volgens de theorie is sociale steun een beschermende factor, ook wel buffer genoemd voor stress en werkdruk (Thoits, 2011). Het is daarom belangrijk om er achter te komen hoe het gesteld is met de sociale steun bij basisschool de Mare, omdat dit invloed kan hebben op de ervaren werkdruk van de docenten. Tevens benadrukt dit het belang van het Demand-Control-Support model, waarbij sociale steun een factor is die invloed heeft op alle kwadranten.

2.1.5. *Keuze tussen twee modellen*

Bij het eerste model van Karasek, het Demand-Control model wordt er nog geen rekening gehouden met het effect van sociale steun. Het ervaren van weinig tot geen sociale steun kan een factor zijn voor het ontstaan van werkdruk (Fleischmann, 2016). Het is een wisselwerking die er ook voor kan zorgen dat een persoon zich beter voelt op het werk. Het is van belang om uit te gaan van het tweede model, het Demand-Control-Support model omdat deze een bredere kijk geeft op de wisselwerking van sociale steun, taakeisen en regelmogelijkheden. Wanneer er veranderingen plaatsvinden binnen een

organisatie kan dit ervoor zorgen dat een van de taakeisen, regelmogelijkheden of de sociale steun binnen het bedrijf meer of minder wordt waardoor er werkdruk kan ontstaan. Het Demand-Control-Support model is van toepassing bij de Mare, omdat de vraag zich richt op werkdruk en sociale steun. Ondanks de wisselende bevindingen in de literatuur over de buffer die sociale steun zou kunnen hebben op psychologische taakeisen en regelmogelijkheden, is sociale steun wel degelijk een belangrijke factor. Sociale steun heeft invloed op het welbevinden van een persoon op de werkvloer (Thoits, 2011). Niet alleen het kunnen terugvallen op een systeem, maar ook het hebben van meer zelfvertrouwen, het beter kunnen tegen tegenslagen en het gevoel hebben van controle over de situatie zijn belangrijke punten die bevestigen dat sociale steun een belangrijke factor is (Thoits, 2011).

2.2. De invloed van verandering

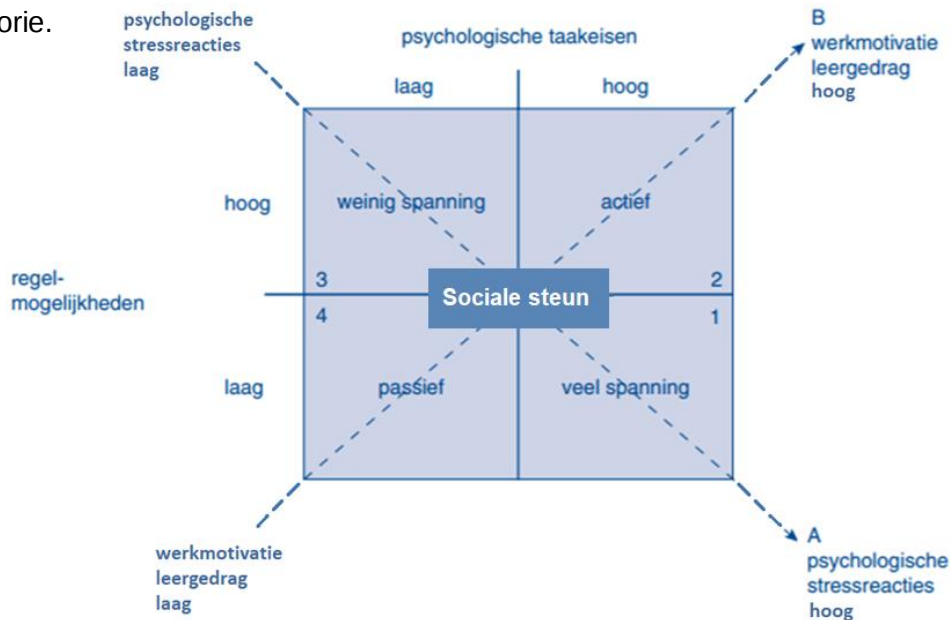
Veranderende werkomstandigheden kunnen de medewerker beïnvloeden en bijdragen aan het ontwikkelen van werkstress (Fleischmann, 2016). Twee van deze veranderingen die in de theorie vaak naar voren komen zijn veranderingen in de taakeisen of veranderingen in de sociale steun (Fleischmann, 2016). Een toename van taakeisen kan veroorzaakt worden door een personeelstekort of een organisatieverandering. Een organisatieverandering kan bijvoorbeeld zijn: een nieuwe leidinggevende of een nieuwe werkmethode. De Mare is bezig met het invoeren van een nieuwe werkmethode, dit zou volgens de theorie een toename van werkdruk kunnen veroorzaken. De onduidelijkheid over procedures, beleid, taken of verwachtingen die komen kijken bij veranderingen in een organisatie, kunnen zorgen voor een hogere mate van werkdruk (Thijs, Fisser, & Van Der Hoeven, 2014).

Door de vele veranderingen binnen basisschool de Mare, wordt er de komende periode veel van de docenten verwacht. Basisschool de Mare wil minder gebruik maken van klassikaal onderwijs en zich meer gaan richten op onderwijs van de 21^e eeuw waarbij er gebruik wordt gemaakt van adaptief lesgeven. Klassikaal onderwijs houdt in dat een docent de leerlingen klassikaal uitleg geeft, waarna de leerlingen begeleid, maar zelfstandig aan het werk gaan. Binnen het onderwijs van de 21^e eeuw wordt er overgegaan naar coachend lesgeven. Dit houdt in dat het leervermogen van kinderen centraal staat en dat docenten een meer coachende rol aannemen. Tevens wordt er een nieuwe onderwijsmethode ingevoerd, de methode expliciete directe instructie (EDI). De EDI methode wordt ingevoerd als basis voor adaptief onderwijs (Hollingsworth & Ybarra, 2015). De directeur wil langzaam toewerken naar een nieuwe visie, namelijk 21^e eeuw onderwijs.

Al deze veranderingen en aanpassingen kunnen voor onduidelijkheid zorgen maar ook voor meer werkdruk. De directeur verwacht van de docenten dat de docenten vanuit een lerende houding kritisch kijken naar hun werkwijze, meer gezamenlijk afspraken maken en deze afspraken ook uitvoeren. Volgens de directeur zijn de docenten zich bewust van het feit dat voor deze veranderingen nieuwe vaardigheden nodig zijn. Dit kan zorgen voor een toename aan taakeisen, wat weer kan leiden tot een toename van werkdruk. Verhoogde taakeisen, minder regelmogelijkheden en de verandering in sociale steun zijn effecten van veranderingsprocessen (Tvedt, Saksvik, & Nytrø, 2009).

2.3. Conceptueel model

In deze paragraaf wordt het conceptueel model schematisch weergegeven. Zoals te zien is in figuur 4, is er gebruik gemaakt van het Demand-Control model van Karasek. Er is gekozen om het Demand-Control-Support model samen te voegen in een duidelijker model, waarin aangegeven wordt wat het effect is van de determinanten. Sociale steun staat in het midden omdat dit elk proces beïnvloedt. Weinig sociale steun betekent dat dit een negatief effect kan hebben op een kwadrant terwijl voldoende sociale steun betekend dat dit een positief effect kan hebben op een kwadrant. Er is voor een combinatie van beide modellen gekozen omdat het model volgens de onderzoeker niet duidelijk genoeg was weergegeven vergeleken met de theorie.



Figuur 4 Aangepast Demand-Control-Support Model

Aangepast uit 'Demand-Control-Support Model' van J. Jonge, P. Le Blanc en W. Schaufeli, 2013, (www.springer.com/cda/content/document/cda_downloaddocument/9789031398539-c1.pdf?SGWID=0-0-45-1375906-p177023213)

2.4. Hypothese

Uit het conceptueel model komen de volgende hypothesen naar voren die betrekking hebben op het onderzoek.

- Hypothese 1: De directeur van basisschool de Mare verwacht dat de docenten een hoge mate van werkdruk ervaren.
- Hypothese 2: De directeur van basisschool de Mare verwacht dat de veranderingen invloed hebben op de ervaring van werkdruk van de docenten.
- Hypothese 3: De directeur van basisschool de Mare verwacht dat het team een lage, negatieve, sociale steun vertoont.
- Hypothese 4: De directeur van basisschool de Mare verwacht dat de docenten een gemiddelde mate van regelmogelijkheden ervaren.
- Hypothese 5: De directeur verwacht een lage samenwerking tussen de docenten onderling.
- Hypothese 6: Er is volgens de directeur van basisschool de Mare een verschil tussen de onderbouw, middenbouw en bovenbouw gezien de beleving van werkdruk. Waarbij de directeur verwacht dat de onderbouw het minst werkdruk ervaart en de bovenbouw het meest.

3. Onderzoeksdesign

In dit hoofdstuk is te lezen hoe de respondenten voor het onderzoek benaderd worden. Tevens staat er uitgelegd welk meetinstrument er gebruikt gaat worden. De wijze waarop het instrument gebruikt gaat worden wordt uitgelegd.

3.1. Onderzoeksmethode

Om de probleemstelling van dit onderzoek te beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van een kwantitatieve onderzoeksmethode, namelijk surveyonderzoek. Praktisch gezien is een surveyonderzoek gemakkelijk en snel af te nemen bij veel respondenten. Tevens is een surveyonderzoek goedkoop en toereikend. De kans op een hoge respons is groot, want respondenten kunnen zelf bepalen wanneer ze de vragenlijst invullen. Inhoudelijk kan er niet worden afgeweken van de gestelde vragen wat het onderzoek betrouwbaar maakt (Verhoeven N. , 2011). Er is niet gekozen voor het afnemen van interviews omdat een vragenlijst een duidelijker beeld geeft van de ervaren werkdruk en sociale steun. In vervolgonderzoek zou wel gebruik gemaakt kunnen worden van een interview om dieper in te gaan op de antwoorden van de docenten. Bovendien is het minder betrouwbaar om een bestaande vragenlijst mondeling af te nemen in verband met het ontstaan van ruis en miscommunicatie (Verhoeven N. , 2011).

Er kan met behulp van een surveyonderzoek antwoord gegeven worden op de probleemstelling van dit onderzoek. Er wordt online een enquête afgenomen bij de docenten. De respondenten kunnen de vragenlijst elk moment invullen, dit kan prettiger voor de respondent voelen omdat de respondent het nu zelf in kan plannen.

3.2. Onderzoeksdoelgroep

De onderzoekseenheden van dit onderzoek zijn de docenten van basisschool de Mare in Almelo. Met de docenten worden alle medewerkers bedoeld die les geven op de school. Dit is een operationele populatie (N). Gezien de populatie bestaat uit 35 docenten worden alle docenten uit de populatie gevraagd deel te nemen aan het onderzoek. In hoeverre de docenten bereidt zijn om deel te nemen aan het onderzoek is niet bekend. De directeur verwacht dat de docenten wel mee willen werken aan het onderzoek, omdat de docenten zelf wat aan de uitkomsten van het onderzoek hebben.

3.3. Onderzoeksinstrument

De eerste opdracht van dit onderzoek was om een meetinstrument samen te stellen of op te zoeken die passend is bij de hoofd- en deelvragen. Er is gezocht in twee online zoekmachines, namelijk Springerlink en EBSCO met de zoektermen: workload questionnaire, support, work, burn-out, teacher and workload, psychological well-being, strain indicators and stress in de periode van 28 maart 2017 tot en met 12 april 2017. Tevens is er gebruik gemaakt van bronnen uit andere artikelen. Er is daarna verder gezocht op de zoektermen van de vragenlijst zelf. De gevonden vragenlijsten waren: Basic Psychological Needs Scales, psychologisch kapitaal (PsyCap questionnaire), Job Content Questionnaire en Quantitative Workload Inventory.

3.3.1. *De afgewezen instrumenten*

De Basic Psychological Needs Scales is gekoppeld aan de zelfdeterminatie theorie. Volgens de zelfdeterminatie theorie moet een persoon constant tevreden zijn wat betreft de autonomie, competenties en behoeften binnen een werksituatie om optimaal te presenteren en zich goed te voelen. De Basic Psychological Needs Scales meet het zogenoemde welbevinden van een persoon door middel van autonomie, competenties en behoeften (selfdetermination theory, 2017). Volgens de zelfdeterminatie theorie hebben de drie universele psychologische behoeften invloed op het werkklimaat. Wanneer het werkklimaat zorgt voor de bevrediging van alle drie de behoeften, dan zorgt dit voor een goede werkbetrokkenheid en voelt de persoon zich goed. De Basic Psychological Needs Scales meet in hoeverre een persoon zich goed voelt en in hoeverre de persoon werkbetrokkenheid toont (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov, & Kornazheva, 2001). Er is gekozen om geen gebruik te maken van de Basic Psychological Needs Scales, omdat de onderzoeker meer duidelijkheid wil over de taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun van een persoon. Dit wordt niet gemeten met deze vragenlijst.

Er is gekozen om geen gebruik te maken van de PsyCap questionnaire, omdat deze voornamelijk de begrippen optimisme, veerkracht, hoop en zelfeffectiviteit meet. Deze begrippen zijn wel belangrijk maar komen minder naar voren in het huidige onderzoek. Tevens meet de PsyCap questionnaire voornamelijk bevlogenheid, terwijl dit onderzoek vraagt naar werkdruk en sociale steun. Er wordt niet specifiek de ervaren werkdruk gemeten, daarom is er gekozen om geen gebruik te maken van de PsyCap questionnaire (Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006).

Een vragenlijst waar ook niet voor is gekozen is de Job Content Questionnaire. Deze vragenlijst is ontwikkeld door Karasek en meet alle punten die in het Demand-Control-Support model naar voren komen wat positief is. Echter is het een vragenlijst die cultuurgevoelig is en waarbij er weinig antwoord wordt verkregen op waar de stress of de demotivatie vandaan komt (Karasek, z.d.). Wanneer een vragenlijst meer duidelijkheid geeft over waar de eventuele werkstress vandaan komt, kan er met het vervolgonderzoek gericht verder worden gegaan op de uitkomsten van de eerste meting.

Er is niet gekozen voor de Quantitative Workload Inventory vragenlijst omdat deze ingaat op de kwantitatieve vorm van werkdruk wat gelijk staat aan de hoeveelheid werk (Oerlemans, 2013). Gezien het feit dat de onderzoeker ook informatie wil over de regelmogelijkheden en sociale steun is er gekozen om door te zoeken naar een andere vragenlijst.

3.3.2. *De VBBA 2.0*

Er is gekozen om gebruik te maken van de bestaande vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid 2.0 Veldhoven (Van Veldhoven & Meijman, Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid, 2014). De vragenlijst is met toestemming verkregen van Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg (SKB Onderzoek & Advies, z.d.). De VBBA 2.0 is een algemene multidisciplinaire vragenlijst (Van Veldhoven, Prins, Van Der Laken, & Dijkstra, 2014). Er is gekozen om gebruik te maken van dit meetinstrument omdat de vragenlijst alle betrokken begrippen beoogt te meten. Tevens hebben

de schaalconstructen van de VBBA 2.0 een hoge meetkwaliteit (Van Veldhoven, Broersen, Meijman, & Fortuin, 2002). De begripsvaliditeit en de interne consistentie van de VBBA 2.0 is hoog wat betekent dat de vragenlijst de te meten constructen goed en nauwkeurig afdekt. Wat de doorslag gaf om te kiezen voor de VBBA 2.0 is dat de vragenlijst een manier biedt om het Demand-Control-Support model te valideren en te operationaliseren (Van Veldhoven, Prins, Van Der Laken, & Dijkstra, 2014). Tevens is het een vragenlijst die dieper ingaat op de ervaren werkdruk van een persoon. Hierbij worden meerdere onderwerpen uitgevraagd die eventueel in een later onderzoek van toepassing zouden kunnen zijn. De VBBA 2.0 kan als diagnostisch instrument ingezet worden voor individuen, organisaties en teams (Van Veldhoven, Prins, Van Der Laken, & Dijkstra, 2014).

Er is gekozen om de VBBA 2.0 online af te nemen. Dit houdt in dat de onderzoeker de vragenlijst om moet zetten in een online vragenlijst. Er is gekozen om de vragenlijst af te nemen met de enquêtetool Survio, omdat er bij deze tool een onbeperkt aantal vragen gesteld kunnen worden (Survio, 2012). Tevens heeft deze site genoeg functies om vragen op verschillende manieren weer te geven zoals ze in de VBBA 2.0 gesteld zijn. Dit zorgt ervoor dat de vragenlijst net zo weergegeven kan worden als dat hij er op papier uit ziet, waardoor er geen veranderingen zullen zijn in de betrouwbaarheid van de vragenlijst. De VBBA 2.0 wordt in zijn geheel afgenomen bij de respondenten in verband met het langlopend onderzoek van drie jaar. Het kan zijn dat een volgende onderzoeker wil weten hoe er eerst werd geantwoord op verschillende schalen. Zo zou er eventueel een verband gelegd kunnen worden met de verschillende resultaten op de vragenlijst.

3.3.2.1. De structuur van de VBBA 2.0

De VBBA 2.0 is opgebouwd uit vier thema's, ook wel dimensies genoemd, namelijk vitaliteit, taakeisen, hulpbronnen en arbeidsvoorwaarden. Tevens bevat de VBBA 2.0 diagnostische schalen die los staan van de 4 dimensies. De VBBA 2.0 beschikt over 45 schalen onderverdeeld over de 4 dimensies en de diagnostische schalen. In totaal beschikt de VBBA 2.0 over 210 vragen. De schalen bestaan uit verschillende vragen en betreffen allemaal één afgebakend probleemgebied. De VBBA 2.0 beschikt over één open vraag. De rest van de vragen zijn meerkeuze vragen met likertschalen die verschillen van antwoordmogelijkheden. Er kan bij een paar schalen gekozen worden tussen altijd, vaak soms en nooit zie tabel 1 in bijlage I, maar er zijn ook antwoordmogelijkheden van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens zoals te zien is in tabel 2, in bijlage I. Bij de schaalscore krijgt uiteindelijk het meest positieve antwoord 0 punten en het meest negatieve antwoord krijgt de meeste punten. Dit hangt af van de likertschaal, bij een likertschaal met antwoordmogelijkheden helemaal mee eens tot helemaal mee oneens krijgt het meest negatieve antwoord 4 punten. Dit houdt in dat een schaalscore van 100 het resultaat is van het meest negatieve antwoord op elke vraag van de schaal.

3.3.3. *Constructen*

In de handleiding van de VBBA 2.0 staat niet duidelijk aangegeven van welke constructen er gebruik worden gemaakt. De onderzoeker heeft er daarom voor gekozen om gebruik te maken van verschillende subschalen uit de VBBA 2.0, die de eigen constructen van dit onderzoek het best lijken te meten. De drie belangrijkste constructen van dit onderzoek zijn psychologische taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun.

3.3.3.1. Construct taakeisen

Uit de literatuur blijkt dat taakeisen de veroorzaker zijn van werkstress en daarom worden gezien als werkdruk (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). De stress wordt voornamelijk veroorzaakt door een te hoog werktempo, te hoge eisen en de mentale werklast (De Jonge, Van Vegchel, Shimazu, Schaufeli, & Dormann, 2010). In dit onderzoek wordt er uitgegaan van de betekenis dat werkdruk wordt veroorzaakt door te hoge taakeisen. Een te hoog werktempo, te moeilijk werk of mentaal en lichamelijk zwaar werk dragen bij aan stress en zijn onderdeel van de taakeisen. De VBBA 2.0 heeft vier subschalen die geschikt zijn om taakeisen te meten omdat ze overeenkomen met de literatuur. De vier subschalen zijn: werktempo en werkhoeveelheid, mentale belasting, emotionele belasting en complexiteit van het werk. Er is gekozen voor deze vier subschalen omdat dit de subschalen uit de VBBA 2.0 zijn die het best aansluiten bij het begrip werkdruk zoals het in dit onderzoek gebruikt wordt.

3.3.3.2. Construct regelmogelijkheden

Volgens de literatuur staan regelmogelijkheden gelijk aan een soort buffer voor de negatieve effecten van hoge taakeisen. De controle die een persoon heeft over de situatie en het werk zorgen ervoor dat de persoon minder stress ervaart (Van Der Doef & Maes, 1999). In dit onderzoek wordt er uitgegaan van de betekenis dat regelmogelijkheden de mogelijkheden zijn die een medewerker heeft om zelf het werk en de tijd in te plannen. De controle die een persoon heeft over de werksituatie (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Om het construct regelmogelijkheden te meten wordt er gebruik gemaakt van drie subschalen uit de VBBA 2.0. Er is gekozen om gebruik te maken van de subschalen zelfstandigheid in het werk, werk- en rusttijden en organisatie van het werk, omdat deze drie subschalen overeenkomen met de betekenis van regelmogelijkheden die in dit onderzoek gehanteerd wordt. De subschalen meten alle drie onderdelen die horen bij regelmogelijkheden. Samen meten de subschalen in hoeverre een individu zelf de mogelijkheid heeft om zelf de tijd en het werk in te plannen.

3.3.3.3. Construct sociale steun

Uit de literatuur blijkt dat het hebben van sociale steun meer zekerheid geeft. Een individu kan beter omgaan met tegenslagen en voelt zich sterker en gesteund door zijn omgeving (Thoits, 2011). Weinig of geen sociale steun kan ervoor zorgen dat een medewerker minder goed functioneert en het gevoel heeft er alleen voor te staan (Fleischmann,

2016). In dit onderzoek wordt uitgegaan van de betekenis dat sociale steun een positieve invloed heeft op de persoon. De VBBA 2.0 heeft drie subschalen die het best aansluiten bij het construct sociale steun. Dit zijn de subschalen: relatie met de directe leiding, samenwerking afdelingen en relatie met collega's. Dit zijn subschalen die overeenkomen met het construct sociale steun van dit onderzoek.

3.4. Procedure

De vragenlijst wordt online via een e-mail naar de respondenten verstuurd, zie bijlage II. De vragenlijst wordt met een korte uitleg geïntroduceerd, zie bijlage III. De onderzoeker krijgt een e-mailadres van basisschool de Mare. Via dit e-mailadres kan de onderzoeker alle docenten in één keer bereiken. Hierbij krijgen de docenten de mogelijkheid eventuele vragen te stellen aan de onderzoeker over het onderzoek. De docenten krijgen tijdens een studiemiddag eerst van de directeur informatie over het onderzoek en de vragenlijst. Daarna verstuurt de onderzoeker via het e-mailadres van basisschool de Mare een link naar de online vragenlijst. De respondenten krijgen ongeveer twee weken de tijd om de vragenlijst in te vullen, daarna wordt er een herhalingsmail verstuurd.

3.5. Analyse

Om alle gegevens te analyseren is er gebruik gemaakt van IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistics 21.0. Dit is een programma om de gegevens in te voeren, te beoordelen en analyseren (Baarda, De Goede, & Van Dijkum, 2011). De deelvragen worden beantwoord door het gebruik van verschillende analyses. Als eerst worden items waar nodig gehercodeerd. Deze items staan duidelijk aangegeven in de scoringshandleiding (SKB, 2016). Om er achter te komen hoe de docenten werkdruk beleven, wordt er als eerst een betrouwbaarheidsanalyse op alle items van het construct taakeisen uitgevoerd. Daarna wordt er een betrouwbaarheidsanalyse op het gehele construct uitgevoerd. Wanneer er een betrouwbaar resultaat wordt verkregen uit de gezamenlijke analyse van het construct taakeisen, dan worden de somscores omgezet in gestandaardiseerde scores. Alle items hebben een vier punts likertschaal (0= altijd, 3= nooit). Om een standardscore te maken moet er eerst een totaal per schaal worden gemaakt, dit kan alleen wanneer alle vragen uit de schaal dezelfde likertschaal hebben. Met de gestandaardiseerde scores wordt het gemiddelde en de standaarddeviatie berekend om antwoord te verkrijgen op deelvraag 1.

Om antwoord te krijgen op de beleving van regelmogelijkheden bij de docenten, wordt er een betrouwbaarheidsanalyse op alle items van het construct regelmogelijkheden uitgevoerd. Daarna wordt er een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd op alle items van het construct regelmogelijkheden. Bij een betrouwbaar resultaat worden de somscores omgezet in gestandaardiseerde scores. Met de gestandaardiseerde scores wordt het er een gemiddelde en standaarddeviatie gemeten met het construct regelmogelijkheden, om zo antwoord te krijgen op deelvraag 2.

De beleving van sociale steun van de docenten wordt gemeten op eenzelfde manier als deelvraag één en twee. Als eerst wordt er een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd op alle items van het construct sociale steun. Daarna wordt een betrouwbaarheidsanalyse op het gehele construct sociale steun uitgevoerd.

Wanneer er een betrouwbaar resultaat wordt verkregen uit de gezamenlijke analyse van het construct sociale steun, dan worden de somscores omgezet in gestandaardiseerde scores. Met de gestandaardiseerde scores wordt het gemiddelde en de standaarddeviatie berekend om antwoord te verkrijgen op deelvraag 3.

Om deelvraag 4: Is er een verschil tussen de onderbouw, middenbouw en bovenbouw gezien de beleving van werkdruk? te kunnen beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van de Kruskal-Wallis toets. Er wordt gebruik gemaakt van de Kruskal-Wallis toets omdat er antwoord gekregen moet worden op het verschil tussen afdeling en ervaren werkdruk. Deelvraag 4 heeft twee onafhankelijke steekproeven, daarom wordt er gebruik gemaakt van de Kruskal-Wallis toets, om zo een goed resultaat te verkrijgen. De Kruskal-Wallis toets moet met de gestandaardiseerde scores worden berekend.

4 Onderzoekresultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek besproken. Er wordt ten eerste uitgelegd hoe de uitvoering van het onderzoek is verlopen en hoeveel respons er is op de vragenlijst. De resultaten worden schematisch weergegeven waarna er een uitleg volgt.

4.1. Uitvoering

De uitvoering is grotendeels gegaan zoals gepland in de periode van 18 mei 2017 tot en met 8 juni 2017. Als eerst heeft de directeur de docenten laten weten dat er een vragenlijst zou worden verstuurd met het thema werkdruk. Daarna heeft de onderzoeker een e-mail verstuurd naar alle docenten met een korte uitleg en de link naar de vragenlijst, deze is te zien in bijlage II. Aan het begin van de vragenlijst stond een korte instructie wat betreft de vragenlijst, deze is te lezen in bijlage III. De onderzoeker kreeg in de eerste week van het onderzoek vier berichten van enkele docenten die twijfels hadden over de anonimiteit van de vragenlijst. Deze twijfels kwamen voornamelijk voort uit de demografische gegevens die gevraagd werden zoals afdeling en leeftijd, waardoor er eenvoudig te achterhalen zou zijn wie de vragenlijst had ingevuld. De onderzoeker heeft toen alle docenten een e-mail verstuurd waarin uitgelegd werd dat alleen de onderzoeker de vragenlijst te zien krijgt. Tevens werd vermeld dat in de uitkomsten van het onderzoek niet te achterhalen is wie welk antwoord gegeven heeft. Er is na anderhalf week één herinneringsmail verstuurd naar de docenten.

4.2. De respons van het onderzoek

Basisschool de Mare heeft 35 docenten die op dit moment lesgeven, 27 daarvan hebben de vragenlijst ingevuld. Gemiddeld zijn de respondenten 46,33 ($SD=11.27$) jaar oud. De vragenlijst is door meer vrouwelijke respondenten (25) dan mannelijke respondenten (2) ingevuld zie tabel 3 in bijlage I. Dit komt overeen met de populatie, de Mare heeft meer vrouwen in dienst dan mannen. De vragenlijst is ingevuld door 5 respondenten uit de onderbouw, 13 respondenten uit de middenbouw en 9 respondenten uit de bovenbouw.

4.3. Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid is berekend omdat er in de handleiding van de VBBA 2.0 geen aannames worden gedaan over de betrouwbaarheid. De betrouwbaarheid wordt berekend om duidelijk te krijgen of het rekenkundig verantwoord is om gemiddelden te berekenen. De gemiddelden maken de resultaten van het onderzoek overzichtelijker. Om de betrouwbaarheid van de vragenlijst vast te stellen, wordt de cronbach's alpha (α) berekend (Baarda, De Goede, & Van Dijkum, 2011). Wanneer de cronbach's alpha's ver uit elkaar liggen, is het af te raden om de schalen samen te voegen. De onderzoeker heeft gekozen om zelf drie constructen samen te stellen uit verschillende schalen van de VBBA 2.0 om zo een duidelijker beeld te krijgen van de te meten begrippen. Om zeker te zijn in hoeverre de schalen en constructen betrouwbaar zijn, worden van allebei de cronbach's alpha berekend. In tabel 3 is te zien dat de alpha's variëren van $\alpha = 0.31$ tot en met $\alpha = 0.90$. Bij de schaal werk- en rusttijden is onvoldoende samenhang gezien de alpha lager dan $\alpha = 0.6$ is ($\alpha = 0.31$). De overige schalen en constructen hebben een waarde die hoger is dan $\alpha = 0.6$ ($\alpha = 0.63$ tot en met $\alpha = 0.90$), dit is valide te noemen volgens Baarda, de Goede & van

Dijkum (2011). Hieruit kan worden opgemaakt dat er te spreken is van een samenhang.

Tabel 4

Overzicht berekende cronbach's alpha

Schalen	Cronbach's Alpha (α)	Aantal Items
Werktempo en	0.90	6
werkhoeveelheid	0.65	5
Emotionele belasting	0.80	4
Mentale belasting	0.78	3
Complexiteit van het werk		
Construct taakeisen	0.86	18
Werk- en rusttijden	0.31	7
Organisatie van het werk	0.63	6
Zelfstandigheid in het werk	0.85	4
Construct	0.68	17
regelmogelijkheden		
Relatie met directe leiding	0.87	6
Samenwerking	0.69	3
Relatie met collega's	0.84	6
Construct sociale steun	0.79	15

4.4. Standaard scores

Voordat er antwoord kan worden gegeven op de deelvragen, worden eerst de somscores van de VBBA 2.0 per schaal omgezet naar een gestandaardiseerde score (SKB, 2016). Deze analyse wordt uitgevoerd volgens de wijze die in het handboek van de VBBA 2.0 staat beschreven (SKB, 2016). De gestandaardiseerde score houdt in dat er een score wordt verkregen tussen de 0 en de 100. De score 0 staat voor het meest positieve antwoord en 100 staat voor het meest negatieve antwoord (SKB, 2016). De handleiding van de VBBA 2.0 hanteert geen normscores waardoor de onderzoeker ervoor heeft gekozen om op de volgende manier de gegevens te interpreteren. De te behalen score tussen de 0 en de 100 wordt in vijf segmenten ingedeeld. De onderzoeker heeft gekozen voor vijf segmenten omdat dit de resultaten het best lijkt te dekken. Een onderverdeling in drie segmenten zou minder passend zijn omdat de resultaten te breed worden weergegeven. De resultaten van 0 tot en met 20 staan in dit onderzoek voor zeer laag. De resultaten van 21 tot en met 40 staan voor laag. De resultaten van 41 tot en met 60 staan voor midden. De resultaten van 61 tot en met 80 staan tot hoog. En tot slot staan de resultaten 81 tot en met 100 voor zeer hoog. Dit is in tabel 5 schematisch weergegeven.

Tabel 5

Overzicht van de standaardscore en de interpretatie die de onderzoeker aan deze score geeft

Standaardscore	Interpretatie
0 – 20	Zeer laag
21 – 40	Laag
41 – 60	Midden
61 – 80	Hoog
81 – 100	Zeer hoog

4.5. De beleving van werkdruk; resultaten op deelvraag 1

Om antwoord te krijgen op de vraag: *'Hoe beleven de docenten werkdruk, gemeten als psychologische taakeisen volgens de theorie van Karasek?'* is er een construct samengesteld van vier schalen, met de naam psychologische taakeisen. Het antwoord verkregen uit de resultaten is dat docenten van basisschool de Mare een gemiddelde werkdruk ervaren (54,66; SD=11,18). Uit zorgvuldigheid is er ook gekeken naar de losse schalen, dit is extra gedaan om duidelijk te krijgen in hoeverre het resultaat van de losse schalen overeenkomt met het resultaat op het samengevoegde construct. De schalen worden op eenzelfde manier bekeken als de constructen waarbij ook geldt dat een lage score positief is en een hoge score negatief.

Uit de berekening van de losse schalen komt naar voren dat de docenten een hoge mate van mentale belasting ervaren (79,32; SD=16,89). De docenten vinden dat het werk zorgvuldigheid vereist en dit vereist dat de docenten voortdurend hun aandacht bij het werk moeten houden. De docenten ervaren het werktempo en de werkhoeveelheid als hoog (63,58; SD=18,95). Vragen bij deze schaal hadden betrekking op het ervaren van werkdruk en werktempo, maar ook achterstand in werkzaamheden en het haasten om taken af te krijgen. De docenten ervaren de emotionele belasting als laag (37,28; SD=10,98), wat inhoudt dat de docenten weinig emotionele belasting ervaren bij het werk. De docenten geven hierbij aan dat het werk niet emotioneel zwaar is en dat er weinig situaties zijn die de docenten persoonlijk raken. De complexiteit van het werk ervaren de docenten laag (32,92; SD=14,93). Dit houdt in dat de docenten het werk niet als lastig ervaren en hebben niet het idee dat het werk ingewikkeld of te moeilijk is. De antwoorden van de losse schalen geven een duidelijker beeld van de probleemgebieden bij de docenten. Hieruit kan worden opgemaakt dat het belangrijk is om naar de losse schalen te blijven kijken, omdat deze resultaten een duidelijker beeld geven van de punten waar de docenten tegenaan lopen.

Tabel 6

Overzicht gemiddelden en standaarddeviatie van het construct en de schalen van psychologische taakeisen.

Constructen	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Psychologische taakeisen	54,66	11,18
Schalen	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Mentale belasting	79.32	16.89
Werktempo en werkhoeveelheid	63.58	18.95
Emotionele belasting	37.28	10.98
Complexiteit van het werk	32.92	14.93

4.6 De beleving van regelmogelijkheden; resultaten op deelvraag 2

De vraag: *'Hoe beleven de docenten de regelmogelijkheden, gemeten volgens de theorie van Karasek?'*, kan beantwoord worden door het gemiddelde te berekenen van de drie samengestelde schalen die samen het construct regelmogelijkheden vormen. Het gemiddelde geeft een midden score weer (50,62; SD=8,80), wat inhoudt dat de docenten over het algemeen tevreden zijn over de regelmogelijkheden. De losse schalen zijn extra weergegeven om een duidelijk

beeld te krijgen van de ervaren regelmogelijkheden van de docenten. Dit is gedaan omdat de onderzoeker zeker wilde zijn van het behaalde resultaat van het construct.

De schaal werk- en rusttijden heeft een gemiddelde van 62,43 (SD=10,59) wat inhoudt dat de docenten hun werk- en rusttijden als hoog ervaren. Een lage score wordt als positief gezien en een hoge score als negatief. Er kan worden gezegd dat de docenten hun werk- en rusttijden als negatief ervaren. Vragen uit deze schaal hadden betrekking op het zelf bepalen van begin en eindtijd van een werkdag, maar ook het opnemen van verlof of het zelf bepalen van het nemen van een pauze, zijn vragen die gesteld werden. De schaal zelfstandigheid van het werk heeft een gemiddelde die als score midden wordt weergegeven (44,14; SD=16,80). Dit houdt in dat docenten over het algemeen de zelfstandigheid in hun werk als redelijk goed ervaren. De schaal zelfstandigheid in het werk bevatte vragen die gingen over het zelf indelen van werkzaamheden, de duur hiervan en hoe de activiteiten uitgevoerd worden.

Bij de schaal organisatie van het werk geven de docenten aan redelijk tevreden te zijn met de organisatie van het werk gezien het resultaat ook hier een midden score heeft (41,15; SD=11,69). De schaal organisatie van het werk gaat over het werk afmaken zonder gestoord te worden. Hierbij wordt er gevraagd naar het wachten op collega's maar ook het gehinderd worden door onverwachte situaties. Hieruit kan worden opgemaakt dat de docenten niet vaak gestoord worden door onverwachte situaties en dat de werkzaamheden aan een stuk door afgemaakt kunnen worden.

Tabel 7

Overzicht gemiddelden en standaarddeviatie van het construct en de schalen van regelmogelijkheden

Constructen	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Regelmogelijkheden	50,62	8,80
Schalen	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Werk- en rusttijden	62.43	10.59
Zelfstandigheid in het werk	44.14	16.80
Organisatie van het werk	41.15	11.69

4.7 De beleving van sociale steun; resultaten op deelvraag 3

Om een antwoord te krijgen op de vraag: '*Hoe beleven de docenten teamcohesie binnen de Mare, gemeten als sociale steun volgens de theorie van Karasek?*', wordt er gebruik gemaakt van het construct sociale steun. Het antwoord op de vraag is dat de docenten van basisschool de Mare een redelijk goede sociale steun ervaren (25,68; SD=9,73). Hoe lager de score hoe beter de sociale steun ervaren wordt, omdat de docenten een gemiddeld lage score hebben, kan gezegd worden dat de docenten vinden dat er een redelijk goede sociale steun is. Uit zorgvuldigheid is er ook gekeken naar de losse schalen, dit is extra gedaan om duidelijk te krijgen in hoeverre het resultaat van de losse schalen overeenkomt met het resultaat op het samengevoegde construct. De schalen worden op eenzelfde manier bekeken als de constructen waarbij ook geldt dat een lage score positief is en een hoge score negatief.

Uit de berekening van de losse schalen komt bij de schaal samenwerking tussen de afdelingen een gemiddelde van 58.03 (SD=14.89) naar voren, wat inhoudt

dat de docenten een midden score hebben behaald op deze schaal. Dit betekent dat de docenten de samenwerking tussen de afdelingen gemiddeld vinden. De docenten geven aan dat de afdelingen redelijk samenwerken en dat de afdelingen elkaar ondersteunen met het oplossen van problemen. De docenten behalen een gemiddeld resultaat van zeer laag (17,70; SD=13,17) op de schaal relatie met collega's. Een lage score staat voor een positief antwoord en een hoge score staat voor een negatief antwoord. De docenten ervaren de relaties met collega's gezien het gemiddelde als goed. Bij deze schaal werd er gevraagd hoe de verstandhouding is met andere collega's maar ook de docenten vinden dat ze bij collega's terecht kunnen voor hulp en steun. De docenten van basisschool de Mare geven aan gemiddeld een goede relatie te hebben met de directe leidinggevende (17,49; SD=16,29). Bij de schaal relatie met de leidinggevende werd gevraagd naar begeleiding, steun en sfeer met betrekking op de relatie met de directe leiding. Door de uitkomst van de losse schalen kan er gezegd worden dat de docenten van basisschool de Mare voldoende sociale steun maar een lage samenwerking ervaren.

Tabel 8

Overzicht gemiddelden en standaarddeviatie van het construct en de schalen van sociale steun.

Constructen	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Sociale steun	25.68	9.73
Schalen	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Samenwerking	58.03	14.89
Relatie met collega's	17.70	13.17
Relatie met directe leiding	17.49	16.29

4.8 Resultaten deelvraag 4

Er is gebruik gemaakt van de Kruskal Wallis toets om antwoord te krijgen op de vraag: *'Is er een verschil tussen de onderbouw, middenbouw en bovenbouw gezien de beleving van werkdruk?'.* Er zijn geen significant verschillen tussen de onderbouw, middenbouw en bovenbouw ($p > .05$). De P waarde is groter dan 0,05, namelijk 0.52. Hierdoor kan worden gezegd dat er geen verschil blijkt te zijn tussen de bouwen en de ervaren werkdruk bij de docenten van basisschool de Mare in Almelo.

4.9 Resultaten open vraag VBBA 2.0

Er is bij de VBBA 2.0 één open vraag die ingevuld dient te worden. Het viel de onderzoeker op dat de open vraag veel informatie bevatte die van toepassing was op de constructen van het onderzoek. Er is daarom extra gekeken naar de antwoorden op de open vraag. De vraag is: *"Heeft u nog suggesties voor verbeteringen van uw werkzaamheden of de manier waarop uw werk georganiseerd is?"*. De antwoorden van de open vraag zijn per construct samengevoegd en geven meer zicht op de behoefte en obstakels van de docenten. Het viel de onderzoeker op dat de reacties op de vraag meer klachten waren dan suggesties. Er is gekozen om de antwoorden op de open vraag om te zetten naar suggesties. De onderzoeker heeft hiervoor gekozen om een eenzijdig antwoord te verkrijgen op de open vraag, maar ook om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen.

4.9.1 *Taakeisen*

Suggesties die bij het construct taakeisen kunnen worden geplaatst zijn de suggesties die betrekking hebben op het papierwerk. De docenten geven aan minder papierwerk en administratie te willen hebben, zodat er meer tijd is voor de leerlingen. Administratie en papierwerk zijn twee punten die meer dan vijf keer worden benoemd bij de open vraag. Tevens geven de docenten aan dat ze hulp willen bij leerlingen met gedragsproblemen, een leerachterstand of leerproblemen, zodat alle leerlingen een kans krijgen om zich goed te kunnen ontwikkelen. Deze suggesties passen goed bij de schaal werktempo en werkhoeveelheid. Een ander antwoord wat zeven keer naar voren kwam in de resultaten van de open vraag is de suggestie dat er gewerkt wordt aan één nieuw onderwerp tegelijk. De verwachtingen, veranderingen en procedures zijn nu niet altijd even duidelijk voor de docenten. De docenten geven aan graag eerst iets goed te willen beheersen, voordat er een ander nieuw punt wordt ingevoerd. Het afmaken en goed beheersen van de veranderingen wordt het meest genoemd. Dit zou kunnen betekenen dat de docenten meer werkdruk ervaren bij alle veranderingen binnen de school. Er wordt volgens de docenten nu snel van de ene veranderingen naar de andere verandering gegaan zonder het echt goed uit te werken, dit is niet bevorderend voor de ervaren werkdruk bij de docenten. Het zou kunnen zijn dat op den duur de ervaren werkdruk hoger wordt doordat er steeds meer nieuwe veranderingen bij komen.

4.9.2 *Regelmogelijkheden*

De suggesties die geplaatst zijn bij het construct regelmogelijkheden hebben voornamelijk betrekking op de organisatie van het werk. De docenten willen graag dat er een duidelijke afstemming van taken wordt geven, het liefst voorafgaand het schooljaar. Tevens is er duidelijkheid nodig over de normjaartaak. De docenten zouden hem het liefst voor de zomervakantie ontvangen. Een andere suggestie betreft het vergaderen na schooltijd. Twee docenten zouden dit graag willen beperken tot één a twee keer per week. Het hebben van minimaal één pauze per dag wordt één keer benoemd als suggestie, dit heeft betrekking op de werk- en rusttijden van de docenten. Op dit moment lijken de regelmogelijkheden van de docenten redelijk te zijn, wanneer de regelmogelijkheden minder worden kan het zijn dat dit de werkdruk beïnvloed.

4.9.3 *Sociale steun*

Suggesties die passend zijn bij het construct sociale steun gaan voornamelijk over de samenwerking binnen de school. Een paar docenten willen graag vaker de tijd krijgen om met het team te overleggen, zodat zaken op elkaar af kunnen worden gestemd. Het hebben van één lijn door de school is een punt wat naar voren komt. Het krijgen van begeleiding en uitleg over nieuwe onderwijsprogramma's, computers en het digibord wordt meerdere keren naar voren gebracht. Sociale steun is een belangrijke buffer voor werkdruk. Het samenwerken behoort bij het ervaren van sociale steun. Een gevolg van een minder goede samenwerking kan invloed hebben op de ervaren sociale steun, wat weer invloed kan hebben op de ervaren werkdruk.

5 Conclusie, discussie en aanbevelingen

Hoofdstuk 5 geeft een conclusie en discussie van de deelvragen en hypothesen van het huidige onderzoek. De hoofdvraag wordt beantwoord en er wordt ingegaan op de aanbevelingen voor vervolgonderzoek, tevens worden er aanbevelingen gegeven voor de opdrachtgever.

5.1. Psychologische taakeisen: conclusie en discussie

De conclusie uit de eerste deelvraag: *‘Hoe beleven de docenten werkdruk, gemeten als psychologische taakeisen volgens de theorie van Karasek?’* wordt in deze paragraaf besproken.

De directeur had verwacht dat de docenten een hoge mate van werkdruk zouden ervaren. Uit de resultaten blijkt dat het construct psychologische taakeisen een midden score heeft, dat wil zeggen dat de docenten een gemiddelde vorm van werkdruk ervaren. De scores van de afzonderlijke subschalen laten zien dat de gemiddelde score tot stand komt door zowel een lage score op emotionele belasting en op de complexiteit van het werk en een hoge score op mentale belasting, werktempo en werkhoeveelheid. De verwachting van de directeur kan verworpen worden, omdat de docenten een gemiddelde mate van werkdruk ervaren. Wel ervaren de docenten aspecten van de werkdruk als hoog. De verwachting van de directeur wordt verworpen omdat er extra informatie is verkregen door de resultaten van de losse schalen apart te bestuderen.

De directeur verwacht dat de veranderingen invloed hebben op de ervaring van werkdruk van de docenten. Uit de resultaten blijkt dat de docenten een hoge werkhoeveelheid ervaren. Uit de resultaten van de open vraag komt naar voren dat de docenten aangeven de veranderingen als extra werk te zien, wat ervoor zorgt dat ze meer moeten doen in dezelfde tijd. Dit zou kunnen betekenen dat de docenten meer werkdruk kunnen gaan ervaren door de veranderingen die worden doorgevoerd. De verwachting van de directeur kan aangenomen worden. Zoals verwacht werd op basis van de literatuur, zorgen veranderende werkomstandigheden voor een toename van taakeisen (Fleischmann, 2016). De docenten bij de Mare geven aan dat dit inderdaad het geval is. De toename van taakeisen kunnen weer bijdragen aan het ontwikkelen van werkstress (Fleischmann, 2016). Volgens de opdrachtgever zorgen de veranderingen binnen de school voor meer werkdruk. In dit onderzoek komt naar voren dat de veranderingen binnen de school zorgen voor hogere taakeisen bij de docenten. Tevens geven de docenten aan de vernieuwingen en veranderingen soms onduidelijk te vinden. De taakverdeling, procedures en verwachtingen zijn onduidelijk voor de docenten. Uit de theorie komt naar voren dat onduidelijkheid over taken, procedures, beleid of verwachtingen werkdruk kan veroorzaken (Thijs, Fisser, & Van Der Hoeven, 2014). Dit kan betekenen dat wanneer er onduidelijkheid blijft bestaan over de vernieuwingen, de ervaren werkdruk bij de docenten hoger wordt.

Er werd verwacht dat een groot deel van de werkdruk veroorzaakt zou worden door de taken naast het lesgeven, zoals buitenschoolse activiteiten en administratie (CNVOnderwijs, 2013). In het huidige onderzoek is gevonden dat enkele docenten op basisschool de Mare ervaren dat het papierwerk en de administratie druk

veroorzaakt. De docenten geven aan minder administratie te willen hebben.

De conclusie die kan worden getrokken is dat de docenten van basisschool de Mare wel werkdruk ervaren, voornamelijk op het gebied van mentale belasting, het werktempo en de werkhoeveelheid. Tevens kan de conclusie worden getrokken dat de docenten verwachten dat de werkdruk zal stijgen door de invoering van verschillende veranderingen. De docenten ervaren de psychologische taakeisen nu als gemiddeld, maar de veranderingen van bijvoorbeeld een hoger werktempo of meer mentale belasting, kunnen invloed uitoefenen op de taakeisen en dus voor meer ervaren werkdruk zorgen.

5.2. Regelmogelijkheden: conclusie en discussie

Deelvraag 2: *'Hoe beleven de docenten de regelmogelijkheden, gemeten volgens de theorie van Karasek?'* Uit de resultaten blijkt, zoals de directeur vooraf had verwacht, dat de regelmogelijkheden als gemiddeld worden ervaren. Dit wil zeggen dat de docenten van basisschool de Mare vinden dat er wel regelmogelijkheden aanwezig zijn, maar dat deze niet heel hoog of laag zijn. De scores van de afzonderlijke subschalen laten zien dat de gemiddelde score tot stand komt door zowel een gemiddelde score op de zelfstandigheid op het werk en de organisatie van het werk en een hoge score op de werk- en rusttijden. Dit houdt in dat de docenten vinden dat er genoeg ruimte is om zelf te bepalen welk werk eerst wordt gedaan. De docenten kunnen hun werk afmaken zonder gestoord te worden. Echter geven de docenten aan dat er weinig regelmogelijkheden aanwezig zijn wat betreft de werk- en rusttijden.

De literatuur benadrukt het effect van regelmogelijkheden op de ervaren werkdruk (Van Der Doef & Maes, 1999). De werkdruk wordt door de docenten als gemiddeld ervaren, wat kan betekenen dat de regelmogelijkheden die nu aanwezig zijn bij de docenten als een buffer werken op het negatieve effect van de taakeisen. Een aantal docenten geven aan eerder de normjaartaak te willen ontvangen. De normjaartaak is de jaartaak van alle docenten waarin staat hoeveel uur ingeroosterd staat voor welke taken. Dit heeft betrekking op de regelmogelijkheden omdat het betrekking heeft op de werk- en rusttijden van de docenten. Volgens het Demand-Control Model van Karasek zorgen hoge regelmogelijkheden ervoor dat een individu de psychologische taakeisen als minder zwaar ervaart (De Jong, Le Blanc, & Schaufeli, 2013). Dit zou kunnen betekenen dat wanneer de regelmogelijkheden niet verbeteren, de docenten de mogelijke oplopende taakeisen als zwaarder kunnen gaan ervaren.

5.3. Sociale steun: conclusie en discussie

De deelvraag: *'Hoe beleven de docenten teamcohesie binnen de Mare, gemeten als sociale steun volgens de theorie van Karasek?'*, wordt in deze paragraaf besproken. De directeur verwachtte een lage sociale steun binnen het docentteam, waarbij weinig wordt samengewerkt. Uit de resultaten blijkt dat de docenten van basisschool de Mare een redelijk goede sociale steun ervaren. Hoewel de scores van afzonderlijke subschalen laten zien dat de lage score tot stand komt door zowel een gemiddelde score op samenwerking en een lage score op de subschalen relaties met collega's en relatie met directe leiding. Hieruit blijkt dat de docenten een goede relatie hebben met hun collega's en directe leidinggevende. Wat opvalt, is dat de docenten de samenwerking onderling als gemiddeld ervaren. In de open vraag komt

drie keer naar voren dat de docenten meer samen willen werken en willen overleggen om zaken op elkaar af te stemmen. De verwachtingen van de directeur kunnen verworpen worden omdat de docenten een redelijk goede sociale steun ervaren met een gemiddelde samenwerking. Ondanks de gemiddelde ervaren samenwerking geven enkele docenten aan meer te willen samenwerken.

Zoals verwacht werd uit de literatuur zou sociale steun ervoor zorgen dat een persoon stressreacties minder zwaar ervaart (Rodríguez, Peiró, & Bravo, 2011). Uit de resultaten in het huidige onderzoek is gevonden dat er binnen basisschool de Mare wel werkdruk aanwezig is, maar dat de docenten dit als gemiddeld ervaren. Dit zou kunnen betekenen dat de docenten minder snel werkdruk ervaren door de sociale steun die ze krijgen van het team. Het zou kunnen dat de sociale steun ervoor zorgt dat de docenten zich goed voelen door de interactie met elkaar, waardoor de docenten meer zelfvertrouwen krijgen en beter tegen tegenslagen kunnen (Thoits, 2011). Zoals aangegeven werd door Rodríguez, Peiró, & Bravo (2011) werkt sociale steun als een buffer bij werkdruk. Dit lijkt ook naar voren te komen in de resultaten van het huidige onderzoek. De docenten ervaren namelijk wel werkdruk maar geven aan dat de druk nog te overzien is. Dit zou kunnen komen door de ervaren sociale steun van het team.

5.4. Een verschil in werkdruk: conclusie en discussie

De vierde deelvraag is: *'Is er een verschil tussen de onderbouw, middenbouw en bovenbouw gezien de beleving van werkdruk?'* De directeur verwacht dat bij de bovenbouw meer werkdruk wordt ervaren door de docenten dan bij de onderbouw.

Uit de resultaten van het huidige onderzoek blijkt dat er geen verschil is tussen de onderbouw, middenbouw en bovenbouw gezien de beleving van werkdruk. De hypothese zou verworpen kunnen worden, wel moet hierbij de kanttekening worden gemaakt dat de groepen onevenredig verdeeld zijn waardoor het moeilijker is om een juiste uitspraak te doen over de resultaten. De docenten van de verschillende bouwen hebben andere taken gezien de verschillende leeftijden en klassen waar ze mee te maken hebben. Dit houdt niet in dat de werkdruk minder is wanneer een docent een bovenbouwklas of onderbouwklas heeft, maar dat er andere taken zijn die als veel of zwaarder kunnen worden ervaren. Het zou kunnen zijn dat de vernieuwingen invloed hebben op alle bouwen. Tevens is de administratie voor elke bouw hetzelfde, dit zou kunnen betekenen dat de taken die als zwaar worden gezien aanwezig zijn bij alle bouwen. Het zou ook kunnen zijn dat de mogelijkheden en de sociale steun ervoor zorgen dat de werkdruk als minder zwaar wordt ervaren. Het is een samenhang van de drie determinanten wat het moeilijk maakt om specifiek aan te geven waarom er geen verschil is qua werkdruk (Van Der Doef & Maes, 1999).

5.5. Conclusie en discussie hoofdvraag

De onderzoeksvraag: *'Hoe beleven de docenten van basisschool de Mare in Almelo de werkdruk, waaronder de mogelijkheden en sociale steun in de lente/zomer van 2017?'* wordt in deze paragraaf beantwoord. De docenten ervaren een gemiddelde vorm van werkdruk. Wel moet er vermeldt worden dat de docenten een hoge mentale belasting, werktempo en werkhoeveelheid ervaren. Er is wel werkdruk aanwezig maar wordt op dit moment nog niet als zwaar ervaren door de docenten. Volgens de theorie zorgen hoge mogelijkheden voor minder ervaren werkdruk.

De regelmogelijkheden van de docenten van basisschool de Mare in de lente/zomer van 2017, zijn gemiddeld aanwezig. De docenten geven aan dat er regelmogelijkheden zijn, maar de hoge score op werk- en rusttijden geeft aan dat de docenten verbeteringen zouden willen zien op dit punt. De docenten vinden dat er een hoge sociale steun binnen het team aanwezig is. Het zou kunnen dat de sociale steun ervoor zorgt dat de docenten de aanwezige werkdruk als minder zwaar ervaren doordat ze zich gesteund voelen. Dit komt tevens naar voren in de theorie, sociale steun werkt namelijk positief op de ervaren werkdruk. Werknemers voelen zich zekerder en hebben het gevoel meer aan te kunnen wanneer er sociale steun aanwezig is op de werkvloer (Fleischmann, 2016). Wel geven de docenten aan dat de samenwerking gemiddeld is en beter zou kunnen. Mogelijk kan dit betekenen dat de docenten op dit moment de werkdruk als gemiddeld ervaren, maar wanneer de taakeisen hoger worden en er geen regelmogelijkheden bij komen, de werkdruk als zwaarder wordt ervaren door het ontbreken van de nodige buffers.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat de docenten van basisschool de Mare in de lente/zomer van 2017 een gemiddelde werkdruk ervaren. Waarbij de mentale belasting, werktempo en werkhoeveelheid als hoog worden ervaren maar de emotionele belasting en de complexiteit van het werk als laag. De regelmogelijkheden worden als gemiddeld ervaren. De sociale steun wordt als hoog worden ervaren, waarbij de docenten een goede relatie hebben met collega's en directe leiding maar de samenwerking aan de lage kant vinden. Omdat er rekening is gehouden met de resultaten van de open vraag kan er worden aangegeven dat er meer punten zijn die spelen binnen de Mare waar de vragenlijst niet uitgebreid naar heeft gevraagd. Zo geven zeven docenten aan de veranderingen zwaar en onduidelijk te vinden. Meer dan vijf docenten vinden het papierwerk en de administratie te veel worden bij het werk. Met al deze extra informatie kan er worden gezegd dat het goed is om verder onderzoek te doen naar de werkdruk van de docenten om beter te kunnen achterhalen wat de docenten nodig hebben om de werkdruk te verminderen. Met deze conclusie lijken de docenten in het conceptuele model precies in het midden te zitten. Dit zou betekenen dat de docenten niet in een kwadrant zitten, het is lastig hier uitspraken over te doen omdat de theorie van Karasek de gemiddelden niet heeft beschreven.

5.6. Conclusie en discussie over de bruikbaarheid van het meetinstrument

In deze paragraaf wordt ingegaan op de bruikbaarheid van het gebruikte meetinstrument. De opdracht voor dit onderzoek bestond uit twee opdrachten. Ten eerste moest er een geschikt meetinstrument gekozen worden, dit kon een bestaand meetinstrument of zelf samengesteld meetinstrument zijn. Daarna moest er met het meetinstrument een eerste meting plaatsvinden. Er is gekozen om gebruik te maken van een bestaand meetinstrument, namelijk de VBBA 2.0. De onderzoeker is ontevreden over de normen van de VBBA 2.0 maar tevreden over de verschillende onderwerpen die de VBBA 2.0 meet. De onderzoeker heeft de handleiding van de VBBA 2.0 als onduidelijk ervaren. Er werd niet duidelijk besproken hoe de onderzoeker de resultaten diende te interpreteren. Er wordt duidelijk aangegeven hoe de schaalscores omgezet moeten worden in gestandaardiseerde scores en wat deze scores betekenen. Er is geen interpretatie te vinden over de betekenis van de subschalen, alleen van alle resultaten bij elkaar. Dit maakt het voor de onderzoeker moeilijker om een volledige interpretatie te geven van de resultaten, omdat er geen

eenduidig antwoord gegeven kan worden. De handleiding van de VBBA 2.0 kan volgens het beoordelingssysteem van de COTAN worden gezien als ontoereikend (Evers, Lucassen, Meijer, & Sijsma, 2010). De onderzoeker heeft besloten om de gestandaardiseerde scores te gebruiken en om te zetten naar vijf segmenten. Er is gekozen om de resultaten zo te interpreteren zodat er ondanks het ontbreken van een duidelijke interpretatie er toch een interpretatie kan worden weergegeven. Een voordeel hiervan is dat de scores overzichtelijker worden, maar een nadeel hiervan is dat het niet wetenschappelijk onderbouwd is. Er moet daarom met enige voorzichtigheid gekeken worden naar de vijf segmenten.

De VBBA 2.0 heeft geen normen ter beschikking, waardoor het niet mogelijk was om de resultaten van de basisschool de Mare te vergelijken met resultaten uit eerder onderzoek. Uit de COTAN beoordeling van de oude VBBA blijkt dat de normen onvoldoende zijn beoordeeld (Van Veldhoven, Broersen, Meijman, & Fortuin, 2002). Er zijn op dit moment geen normen beschikbaar voor de VBBA 2.0 waardoor er gezegd kan worden dat de VBBA 2.0 een onvoldoende beoordeling krijgt wat betreft de normen (Evers, Lucassen, Meijer, & Sijsma, 2010).

5.7. Beperkingen en aanbevelingen voor de opdrachtgever en vervolgonderzoek

Het huidige onderzoek is een eerste meting naar de ervaren werkdruk van de docenten van basisschool de Mare. Op dit moment wordt er met de verkregen resultaten een aanbeveling gegeven aan de directeur wat betreft het vervolgonderzoek en begeleiding van de docenten.

5.7.1. *Beperkingen onderzoek en aanbevelingen meetinstrument*

In deze paragraaf worden de beperkingen van het onderzoek besproken. Vier docenten hebben via e-mailberichten naar de onderzoeker laten weten zorgen te hebben over de anonimiteit van de vragenlijst. Uit de vragenlijst bleek dat drie docenten, na uitleg over de anonimiteit, een ongeldige geboortedatum hadden ingevuld. Een voorbeeld van een ongeldige datum was bijvoorbeeld: 01-01-2017. Hieruit kan worden opgemaakt dat er een paar docenten waren die de anonimiteit van de vragenlijst niet vertrouwden. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat de docenten misschien toch wat voorzichtiger de vragenlijst hebben ingevuld. Dit zijn aannames van de onderzoeker en zijn niet zeker vast te stellen. Een tip voor de onderzoeker is om aanwezig te zijn bij alle informatie die verstrekt wordt om zo onduidelijkheid te voorkomen, aangezien de directeur de eerste was die informatie heeft verstrekt. Een aanbeveling voor de student die het vervolgonderzoek gaat uitvoeren is dat er duidelijk gecommuniceerd moet worden over de anonimiteit naar de docenten. Dit onderzoek behandelt niet de losse aspecten van werkdruk hoewel er wel extra is gekeken naar de subschalen om een duidelijker beeld te krijgen van de constructen. Dit onderzoek kan geen uitspraken doen over welke werkzaamheden of aspecten zorgen voor werkdruk. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is dan ook om vragen te stellen die breder weergeven wat de docenten zwaar vinden en wat niet. Zo kan bij de subschaal mentale belasting breder worden uitgevraagd op welk punt de belasting aanwezig is.

Een andere beperking van dit onderzoek heeft betrekking op de handleiding van de VBBA 2.0 en de ontbrekende normen hierbij. De VBBA 2.0 is wel bruikbaar in de praktijk, maar met de kanttekening dat de normen

ontbreken en dat de handleiding niet helder is voor de onderzoeker. De VBBA 2.0 heeft een hoge begripsvaliditeit en meet de begrippen die voor dit onderzoek relevant waren. De VBBA 2.0 zou in vervolgonderzoek wel gebruikt kunnen worden, mits de nieuwe onderzoeker gebruik maakt van de huidige segmenten om de interpretatie eenduidig te houden.

5.7.2. *Aanbevelingen voor vervolgonderzoek en voor de opdrachtgever*

De aanbevelingen voor het vervolgonderzoek zijn samengevoegd met de aanbevelingen voor de opdrachtgever omdat er veel overeenkomsten zijn. Belangrijke uitkomsten van het huidige onderzoek hebben betrekking op de veranderingen die plaatsvinden binnen de school. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is om extra vragen aan de VBBA 2.0 toe te voegen. Extra vragen kunnen zijn: 'Wanneer vinden de docenten een aanpassing onduidelijk of te veel worden?', 'Vinden de docenten dat ze beschikken over de juiste vaardigheden?', 'Welke hulpmiddelen zijn er nodig om de verandering goed uit te kunnen voeren?'. Voor de opdrachtgever houdt dit in dat er rekening moet worden gehouden bij de invoering van veranderingen. De docenten voorbereiden op de aankomende verandering door informatie en uitleg te geven over de veranderingen, kan al zorgen voor minder onduidelijkheid. Een andere aanbeveling voor de opdrachtgever die hierbij aansluit is dat er meer begeleiding aanwezig dient te zijn bij de vernieuwingen binnen de school. Duidelijke uitleg geven over de vernieuwing waarna er ook op papier informatie wordt gegeven is een eerste stap. Daarnaast zou een intern begeleider de taak kunnen krijgen om de veranderingen in de gaten te houden. Deze taak zou onder andere inhouden om in kaart te brengen hoe de informatie is ontvangen door de docenten. Maar ook de docenten aanspreken over de vernieuwingen en vragen stellen zoals: 'Hebben de docenten het begrepen?', 'Zijn er punten waar de docenten tegen aan lopen?'. Wanneer de intern begeleider merkt dat het niet soepel loopt of wanneer er veel vragen blijven bestaan, kan er een vergadering plaatsvinden waarbij de top 5 belangrijke punten besproken worden.

Een andere aanbeveling is het onderzoek passend maken bij wat er binnen de school verandert. Er kan dan gericht aan de docenten gevraagd worden hoe de veranderingen ervaren worden. Zo komen er steeds nieuwe onderdelen van het 21^e eeuw onderwijs bij die speciale vaardigheden van de docenten vereisen zoals media wijsheid of het gebruik van een 3D printer. Vragen kunnen gericht zijn op het beheersen van deze vaardigheden. Hierbij kan er gedacht worden aan vragen zoals: 'Ik weet wat er van mij verwacht wordt bij media wijsheid' of 'Bij onduidelijkheid over de vaardigheden kan ik terecht bij mijn collega's'.

5.7.2.1. *Aanbevelingen voor het verminderen van werkdruk*

Het werktempo, de werkhoeveelheid en de mentale belasting zijn allemaal onderwerpen die bij de psychologische taakeisen horen en worden gezien als werkdruk. Een aanbeveling voor de opdrachtgever is om de ervaren werkdruk van de docenten te verminderen. Stichting Leerkracht geeft aan dat de eerste stap van het verminderen van werkdruk het aanpakken van tijdverspilling is. In het onderwijs wordt veel vergaderd, dit is volgens stichting leerkracht dan ook een moment waar de grootste tijdverspilling zit. Het vergaderen zou moeten

worden aangepakt om de werkdruk te verminderen (Stichting leerkracht, z.d.). Online trainingen van GoodHabitZ kunnen werkdruk ook verminderen (GoodHabitZ online trainingen, 2011). Docenten kunnen hierbij zelf kiezen welke training ze volgen. Zo kan iedereen individueel aan een vaardigheid werken. Dit is productief omdat het individueel kan en zo docenten niet op elkaar hoeven te wachten.

Stichting Leerkracht geeft ook aan dat er een punt moet worden gezet achter de nutteloze administratie (Stichting leerkracht, z.d.). Een aanbeveling voor de directeur is om met de docenten om de tafel te gaan zitten en te bespreken hoe dit in de praktijk uitgevoerd kan worden. De directeur zou vragen kunnen stellen zoals: 'Zijn er voor alle administratieve werkzaamheden standaard processen en bestaat er een voorbeeldformulier?', 'Worden er werkzaamheden dubbelop verricht?' en 'waar kunnen wij elkaar bij helpen?'. Er wordt aanbevolen om gebruik te maken van de VBBA 2.0 waarbij er extra vragen toegevoegd dienen te worden. Het is van belang om meer informatie te krijgen over de administratie, omdat er zo een breder beeld wordt verkregen van de obstakels van de docenten. Open vragen die toegevoegd zouden kunnen worden zijn: 'in welke administratie gaat het meeste werk in zitten?' en 'Bij welke administratieve taken zou je hulp willen hebben en waarom?'

5.7.2.2. Aanbevelingen samenwerken: Intervisie

De bovengenoemde aanbeveling wat betreft het samen bespreken van de mogelijkheden wat betreft administratie kan uitgewerkt worden met intervisie. Uit de open vraag is gebleken dat er enkele knelpunten zijn waar de docenten moeite mee hebben en graag anders zouden willen zien. Intervisie geeft de mogelijkheid om moeilijke situaties bespreekbaar te maken en hier hulp bij te krijgen. Door met collega's de situatie te bespreken wordt er gewerkt aan het samenwerken. De docenten bespreken situaties en krijgen feedback van collega's. Het bespreken van actiepunten met andere docenten is een vorm van samenwerken, wat de docenten helpt verder te komen (Jettinghoff, Van Dijk, & Schreeren, 2014). Om de sociale steun op hetzelfde niveau te behouden of zelfs hoger te krijgen is het hebben van intervisie een goed hulpmiddel. Intervisie heeft de functie om sociale steun op de werkvloer te bevorderen (Thoits, 2011). Onderwerpen van intervisie zouden bijvoorbeeld heel goed de werk-en rusttijden of de administratie kunnen zijn. Waar lopen de docenten tegen aan, wat hebben de docenten nodig en hoe zien de docenten het graag anders kunnen vragen zijn die de opdrachtgever zou kunnen stellen. Het is de bedoeling om dan gezamenlijk toe te werken naar een haalbare en uitvoerbare oplossing.

5.8. Tot slot

Het doel van dit onderzoek was om een meetinstrument te vinden en hier een eerste meting mee uit te voeren, om een antwoord te krijgen op de ervaren werkdruk bij docenten van basisschool de Mare. Dit is gelukt want door middel van een eerste meting met de VBBA 2.0 is er antwoord verkregen op deze vraag. De opdrachtgever kan met dit resultaat beginnen met het monitoren van de ervaren werkdruk en sociale steun bij de docenten. Dit onderzoek is het begin van een langlopend onderzoek waarbij de directeur hoopt de nieuwe onderwijsmethode zo goed mogelijk in te voeren zonder dat dit ten koste gaat van het onderwijs aan de leerlingen.

- Baarda, B., De Goede, M., & Van Dijkum, C. (2011). *Basisboek Statistiek met SPSS (4e ed.)*. Groningen: Noordhof Uitgevers.
- Bakker, A. B., & Evangelia, D. (2007). The Job Demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 Issue: 3, pp.309-328.
- Bass, B. M. (1960). *Leadership, psychology, and organizational behavior*. New York: Harper.
- Bierings, H. (2017, april). *Beroep en werkdruk in Nederland*. Opgeroepen op 5 mei 2017, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <https://www.cbs.nl/nlnl/achtergrond/2017/14/beroep-en-werkdruk>
- Bierings, H., & Mol, M. (2012, november). *Burn-outklachten bij hoge werkdruk en bij weinig sociale steun*. Opgeroepen op 7 mei 2017, van Centraal Bureau voor de statistiek: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2012/47/burn-outklachten-bij-hoge-werkdruk-en-bij-weinig-sociale-steun>
- CBS, & TNO. (2015, november). *Een op de zeven werknemers heeft burn-outklachten*. Opgeroepen op 5 mei 2017, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/47/cbs-en-tno-een-op-de-zeven-werknemers-heeft-burn-outklachten>
- De Jong, J., Le Blanc, P., & Schaufeli, W. B. (2013). Theoretische modellen over werkstress. In W. B. Schaufeli, & A. B. Bakker (Red.). *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 23-46). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & Dormann, C. (2010). A Longitudinal Test of the Demand–Control Model Using Specific Job Demands and Specific Job Control. *International Journal of Behavioral Medicine*, 2017(2), 125–133.
- De Mare. (z.d.). Opgeroepen op 3 maart, 2017, van De Mare: <http://www.demarealmelo.nl/>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942.
- Evers, A., Lucassen, W., Meijer, R., & Sijsma, K. (2010). *COTAN Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests (geheel herziene versie, mei 2009; gewijzigde herdruk mei 2010)*. Amsterdam: NIP.
- Fleischmann, M. (2016). *Ontstaan en preventie van burnout: De rol van de leidinggevende en de arbeidsorganisatie*. Amsterdam: De Burcht.
- GoodHabit online trainingen. (2011). Opgeroepen op oktober 1, 2017, van GoodHabit: <https://www.goodhabit.com/home.html>
- Hollingsworth, J., & Ybarra, S. (2015). *Expliciete Directe Instructie*. Montfort: Uitgeverij Pica.
- Jettinghoff, K., Van Dijk, M., & Schreeren, J. (2014). *Aanpak van werkdruk in het primair onderwijs*. Den Haag: CAOP Research & Europa.
- Karasek, R. (z.d.). *The Job Content Questionnaire*. Opgeroepen op 15 juni, 2017, van JCQ Center: <http://www.jcqcenter.org/>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393.
- Miedema, W. G., & Stam, M. (2008). *Leren van innoveren : wat en hoe leren docenten van het innoveren van het eigen onderwijs?* Assen: Van Gorcum.

- Oerlemans, W. (2013, december). *Dossier Werkdruk*. Opgeroepen op 21 april, 2017, van Arbokennisnet: http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/PSA/D_Werkdruk.pdf
- PCO Noord Twente. (z.d.). Opgeroepen op oktober 1, 2017, van Protestants Christelijk Onderwijs Noord Twente: <http://www.pcont.nl/>
- Platform onderwijs 2032. (2016, januari). *Ons onderwijs2032 Eindadvies*. Opgeroepen op april 6, 2017, van Ons onderwijs2032: <http://onsonderwijs2032.nl/wp-content/uploads/2016/01/Ons-Onderwijs2032-Eindadvies-januari-2016.pdf>
- Rodríguez, I., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (2011). The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study. *Work & Stress* 15 (2), 97-114.
- Selfdetermination theory*. (2017). Opgeroepen op 5 maart, 2017, van Self-Determination Theory (SDT): <http://selfdeterminationtheory.org/>
- SKB. (2016). *Berekenen schaalscores VBBA 2.0*. Amsterdam: SKB.
- SKB Onderzoek & Advies. (z.d.). Opgeroepen op 14 april, 2017, van SKB: <https://www.skb.nl/>
- Stichting leerkracht*. (z.d.). Opgeroepen op oktober 1, 2017, van Minder Werkdruk in het Onderwijs?: <https://stichting-leerkracht.nl/werkdruk-in-het-onderwijs-verminderen/>
- Survio. (2012, april). Opgeroepen op 14 april, 2017, van Survio online enquête service: <http://www.survio.com/nl/>
- Ten Brummelhuis, A., Kramer, M., Post, P., & Zintel, C. (2015). *Kennisnet*. Opgeroepen op 16 september, 2017, van Vier in balans-monitor: https://www.kennisnet.nl/fileadmin/kennisnet/publicatie/vierinbalans/Vier_in_balans_monitor_2015.pdf
- Thijs, A., Fisser, P., & Van Der Hoeven, M. (2014). *21e eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs*. Enschede: SLO.
- Thoits, P. A. (2011, juni 14). Mechanisms Linking Social Ties and Support to Physical and Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145-161.
- Thompson, B. M., Haidet, P., Borges, N. J., Carchedi, L. R., Roman, B. J., Townsend, M. H., et al. (2015). Team cohesiveness, team size and team performance in team-based learning teams. *Medical education* 2015, 49(4), 379–385.
- Tvedt, S. D., Saksvik, P. Ø., & Nytrø, K. (2009). Does change process healthiness reduce the negative effects of organizational change on the psychosocial work environment? *Work & Stress*, 23(1), 80-98.
- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being : a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
- Van Der Steen, T., & Claassen, B. (2015). *Hoe leren wij in de toekomst?* Opgeroepen op 7 april, 2017, van Sociaal-Economische Raad: http://www.nlqf.nl/images/downloads/Verslag_-SER_dialoogbijeenkomsten_Leren-in-toekomst-2015.pdf
- Van Ruysseveldt, J., Taverniers, J., & Smulders, P. (2009). Onderzoeksnotitie: De voorspelling van werkstress in Nederland en Vlaanderen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(1), 97-109.
- Van Veldhoven, M. J., & Meijman, T. (2014). *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*. SKB.
- Van Veldhoven, M. J., Broersen, J. P., Meijman, T. F., & Fortuin, R. J. (2002). *Handleiding VBBA*. Amsterdam: SKB.
- Van Veldhoven, M., Prins, J., Van Der Laken, P., & Dijkstra, L. (2014). *VBBA 2.0: update van de standaard voor vragenlijstonderzoek naar werk, welbevinden en prestaties*.

Amsterdam: SKB.

Verhoeven, C., Maes, S., Kraaij, V., & Joeke, K. (2003, augustus). The Job Demand-Control-Social Support model and wellness/health outcomes: A European study. *Psychology and Health*, 18 (4), 421–440.

Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek?: praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Bijlage I Voorbeeld items

In deze bijlage zijn voorbeeld items weergegeven van de VBBA 2.0. Tevens is in tabel 3 het aantal respondenten weergegeven.

Tabel 1 Voorbeelditems VBBA 2.0

In deze tabel is er een voorbeelditem weergegeven van de schaal mentale belasting.

Mentale belasting	altijd	vaak	soms	Nooit
Moet u erg precies werken?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw werk dat u er steeds bij moet nadenken?	☐	☐	☐	☐
Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden?	☐	☐	☐	☐

Tabel 2 Voorbeelditem VBBA 2.0

In deze tabel is er een voorbeelditem weergegeven van de schaal actief leren.

Actief leren	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
In mijn werk zoek ik de mensen op waarvan ik iets kan leren	☐	☐	☐	☐	☐
In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren	☐	☐	☐	☐	☐

Tabel 3 Geslacht

In deze tabel is de respons van het onderzoek weergegeven.

	Aantal	Procent
Man	2	7.4%
Vrouw	25	92.6%
Totaal	27	100%

Tabel 9 Afdeling

In deze tabel is weergegeven hoeveel docenten werken op welke bouw/afdeling

	Aantal
Onderbouw	5
Middenbouw	13
Bovenbouw	9
Totaal	27

Bijlage II E-mail naar de docenten

Beste Docent van basisschool de Mare,

Werkdruk in het onderwijs is op dit moment een erg actueel thema. Mijn afstudeeronderzoek gaat over de arbeidsbeleving van docenten van basisschool de Mare. Om een goed beeld te krijgen van de arbeidsbeleving en de ervaren werkdruk heb ik uw hulp nodig. Als het goed is heeft Evert Kozijn u al laten weten dat ik uw tijd vraag om een vragenlijst in te vullen. Ik hoop dat u mij daarbij zou willen helpen.

Door op onderstaande link te klikken komt u direct bij de vragenlijst. Hier staan een inleiding met informatie over mij en over de vragenlijst.

<https://www.survio.com/survey/d/I1W0G5I7Y0M1L3L6H>

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Heeft u vragen, neem gerust contact met mij op.

Met vriendelijke groet,

Eileen Flikweert

Bijlage III Introductie van de vragenlijst

Vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid.

Beste Docent van basisschool de Mare,

Bedankt voor het reageren op mijn email! Mijn naam is Eileen Flikweert en in opdracht van Evert Kozijn voer ik een onderzoek uit op basisschool de Mare. Het onderzoek is gericht op de arbeidsbeleving van docenten. Ik ben dus erg benieuwd hoe u als docent uw werk ervaart. Dit onderzoek maakt deel uit van mijn afstudeerscriptie van de opleiding toegepaste psychologie. Deze vragenlijst maakt deel uit van het onderzoek en wordt anoniem verwerkt. De vragen hebben betrekking op uzelf. Hoe ervaart u het werk en ervaart u ook werkdruk? De antwoordmogelijkheden verschillen per vraag en Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten.

Probeer de vragenlijst zo eerlijk mogelijk in te vullen! Heeft u vragen dan kunt u mij bereiken op het e-mailadres waarmee ik de link voor de vragenlijst verstuurd heb.

Heel erg bedankt voor uw medewerking.
Eileen Flikweert

Aanbeveling: het aanpakken van werkdruk

Er wordt aanbevolen om de werkdruk aan te pakken om te voorkomen dat deze hoger wordt. De werkdruk is een probleem omdat veranderende werkomstandigheden kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van meer werkstress wat in het ergste geval zelfs kan leiden tot een burn-out (Fleischmann, 2016). Hierbij geldt dus dat voorkomen beter is dan genezen. Wanneer werkstress een negatief effect heeft op de persoon kan dit resulteren in een onplezierige arbeidsbeleving, wat weer invloed heeft op de werkstress (Oerlemans, 2013).

Online trainingen

Om de werkdruk aan te pakken, die door de docenten wordt ervaren wordt er gestart met de online trainingen van GoodHabit. GoodHabit online trainingen is gericht op meer productiviteit, positiviteit, doelmatigheid en werkplezier. Bij de online trainingen kunnen de docenten werken aan verschillende vaardigheden zoals persoonlijke effectiviteit, stress, conflictmanagement, mindfulness, time management maar ook aan het computerprogramma Microsoft Office. Bij het 21^e eeuw onderwijs wordt er van de docenten verwacht dat ze beschikken over vaardigheden, die leerlingen aangeleerd dienen te worden. GoodHabit biedt verschillende trainingen aan om nieuwe vaardigheden aan te leren zoals strategisch denken en eigenaarschap.

GoodHabit

GoodHabit is te verkrijgen op de website: <https://www.goodhabit.com>. Het is een persoonlijk programma waarin iemand zichzelf kan trainen op verschillende gebieden. De kosten voor één jaar gebruik GoodHabit voor 40 personen kost € 3.996,-. Er kan worden gekozen om GoodHabit één maand uit te proberen. De kosten voor 40 personen bedragen dan € 396,- (GoodHabit online trainingen, 2011).

Stichting Leerkracht geeft aan dat de eerste stap van het verminderen van werkdruk het aanpakken van verspillen van tijd is. De wijze van vergaderen moet worden aangepakt om de werkdruk te verminderen (Stichting leerkracht, z.d.). Het samenwerken om werkdruk te verminderen werkt positief. Het beginnen met functioneel vergaderen zou een goede eerste stap zijn. Hierbij kunnen de online trainingen van GoodHabit meer duidelijkheid bieden over de manier van vergaderen.

Gezamenlijk

Als eerst wordt GoodHabit geïntroduceerd bij de docenten waarbij het team één taak meekrijgt. Namelijk de eerste training volgen van spannend vergaderen (vergaderen 2.0). De training spannend vergaderen duurt een half uur. Er wordt in die week een datum afgesproken waarop iedereen samenkomt, iedereen moet dan de eerste training hebben gevolgd. Deze bijeenkomst duurt vijftien minuten en behandelt de volgende vier vragen, waarbij de antwoorden door de directeur kort en bondig worden opgeschreven

- Wat viel er op aan de training?
- Wat heb je geleerd van de training?
- Welke punten voeren wij nu al uit?
- Welke punten kunnen wij toepassen in onze vergaderingen?

Na deze bijeenkomst wordt er een volgende datum afgesproken waarop de volgende training wordt besproken. Dit gaat zo door tot alle trainingen van spannend vergaderen zijn

uitgevoerd. Elke vergadering duurt vijftien minuten waarbij elke keer dezelfde vier vragen worden behandeld. Het is de bedoeling dat er na de vijf trainingen een plan komt waarin staat hoe er in het vervolg wordt vergaderd. Op deze manier hebben de docenten zelf door de online trainingen informatie opgedaan over het op een effectieve manier vergaderen. Door zelf mee te beslissen in de uitvoering en het gezamenlijk maken van een plan is de kans groter dat de training effect heeft.

Individueel

Docenten kunnen naast de training spannend vergaderen zelf kiezen welke trainingen ze willen volgen. Iedereen heeft andere behoeftes en heeft andere vaardigheden die hij of zij zou willen leren. Daarom is er gekozen voor persoonlijke online trainingen waarin iedereen individueel mee aan de slag kan gaan. De docenten kunnen zelf kiezen wat ze nodig hebben en wanneer ze dit willen uitvoeren. Door spannend vergaderen in groepsverband uit te voeren en de docenten de ruimte te geven om zelfstandig een training te volgen ben je op twee gebieden bezig. Door werkdruk op persoonlijk niveau maar ook op groepsniveau aan te pakken vergroot je de kans van slagen.

Bijlage V Eigen werk verklaring

Ondergetekende:
Eileen Flikweert

Verklaart ondubbelzinnig dat:

- 1) Dit werkstuk eigen werk is en daarom geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander,
- 2) Alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding,
- 3) Het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.
- 4) Dit verslag ook digitaal is ingeleverd via Safe Assign (Blackboard).

Plaats: Almelo

Datum: 14 oktober 2017

Handtekening:



N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werkverklaring' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.