



Op weg naar een voldoende in de tijd van Covid-19!

Hoe beleven de onderwijsinspecteurs de werkdruk, tijdens het thuiswerken, in de tijd van Covid-19?

Copyright 2021, J. Karthaus, Emmasingel 28, Eindhoven.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd door middel van druk, fotokopie etc., zonder schriftelijke toestemming van voornoemde auteur.

Op weg naar een voldoende in de tijd van Covid-19!

Een onderzoek binnen de Inspectie van het Onderwijs naar de ervaringen van de onderwijsinspecteurs rondom de werkdrukbeleving in de tijd van Covid-19

Rapportage afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie

Auteur: Juul Karthaus

Studentnummer: 3002373

Datum en plaats: 30 maart 2021, te Eindhoven

In opdracht van: Inspectie van het Onderwijs

Contactpersonen: Marjolein Knegt en Robert Heijbroek

Instituut: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie

Begeleidend docent: Tina ten Bruggencate

Assessor: Lieke Stekelenburg

PCN: 360411



Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport 'De werkdrukbeleving van onderwijsinspecteurs in de tijd van Covid-19'. In het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven is dit onderzoeksrapport bij de Inspectie van het Onderwijs te Utrecht geschreven in opdracht van Marjolein Knegt en Robert Heijbroek.

27 Februari 2020 is de dag waarop de eerste patiënt in Nederland met Covid-19 werd gediagnosticeerd. Meteen had ik het gevoel dat dit virus verstrekkende gevolgen zou hebben en was ik nieuwsgierig na de invloed op het gedrag van de mens. Toen de kans zich voor deed om de invloed van Covid-19 op de werkdrukbeleving van onderwijsinspecteurs te onderzoeken greep ik die dan ook met beide handen. Gedurende het onderzoek viel het me op dat Covid-19 niet alleen voor beperkingen maar ook voor mogelijkheden heeft gezorgd. Mensen worden innovatiever en proberen er het beste van te maken. Dit inzicht zorgde ervoor dat ik zelf ook meer ging kijken naar de positieve punten die er in de tijd van Covid-19 mogelijk waren. Dit onderzoek heeft bevestigd dat ik vier jaar geleden de juiste keuze heb gemaakt door Toegepaste Psychologie te gaan studeren.

Het schrijven van "De werkdrukbeleving van onderwijsinspecteurs tijdens Covid-19" was een boeiend en uitdagend proces, waarin ik veel geleerd heb. Ik ben hierin goed ondersteund geworden en wil om deze reden graag een aantal mensen bedanken.

Om te beginnen gaat mijn dank uit naar Marjolein Knegt en Robert Heijbroek, mijn scriptiebegeleiders, die deze afstudeeropdracht voor mij mogelijk hebben gemaakt. In een tijd van onzekerheid, hebben zij mij veel zekerheid geboden. Zij hebben mij geduldig ondersteund gedurende het gehele traject met raadgeving, wekelijkse sparmomenten en stonden altijd voor mij klaar.

Daarnaast wil ik graag van deze gelegenheid gebruik maken om Tina ten Bruggencate, mijn werkplaatsbegeleider te bedanken. Door haar ervaring, expertise en relevante feedback heeft zij een belangrijk aandeel gehad in het schrijven van deze scriptie. Ook mijn assessor, Lieke Stekelenburg wil ik bedanken. Mede door de door haar gegeven feedback heb ik nu een scriptie waar ik met een trots gevoel naar kijk.

Dank gaat eveneens uit naar mijn medestudenten. Zij gaven mij vaak in een vragende vorm feedback, zodat ik zelf tot oplossingen en antwoorden kwam. Ik wil graag alle respondenten bedanken voor hun deelname, zonder hen was er geen onderzoek mogelijk.

Tot slot gaat een woord van dank uit naar familie, vrienden en alle andere mensen die mij op enige wijze hebben geholpen mijn studie tot een goed einde te brengen.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Juul Karthaus

Maastricht, maart 2021

Samenvatting

Al jaren komt er uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) dat er een hoge werkdrukbeleving onder de onderwijsinspecteurs is (Kuijstermans, 2018). Werkdruk kan op langdurige schaal zorgen voor een verminderde productiviteit en werkplezier, dit willen de HR-adviseurs graag verhelpen. Om de werkdrukbeleving te verminderen is er zicht nodig op de factoren die hierop van invloed zijn. Sinds eind februari 2020 speelt ook Covid-19 een belangrijke factor. De onderwijsinspecteurs moeten verplicht thuiswerken. Dit onderzoek gaat in op de werkdrukbeleving van de onderwijsinspecteurs in de tijd van Covid-19.

Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *“Hoe beleven de onderwijsinspecteurs de werkdruk, tijdens het thuiswerken, in de tijd van Covid-19?”* Werkdrukbeleving in de tijd van Covid-19 wordt aan de hand van het Job-Demands-Resources Model toegelicht. Dit model stelt dat er aan de ene kant Job Demands, taakeisen zoals: werk-privébalans en werkdruk, staan. Aan de andere kant staan de Job Resources, energiebronnen zoals: sociale steun, autonomie en vaardigheden. Wanneer er een disbalans is tussen de Job Demands en Job Resources wordt er gesproken over werkdruk (Morrison & Bennett, 2017).

Om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag is er een kwalitatief onderzoek uitgevoerd waarvoor er middels tien semigestructureerde interviews in kaart is gebracht hoe de onderwijsinspecteurs de relatie tussen werkdruk en Covid-19 ervaren en wat zou helpen om deze te verlagen. Uit de semigestructureerde interviews blijkt dat Covid-19 heeft gezorgd voor een verschuiving tussen de Job Demands en Job Resources. De respondenten geven aan dat er een goede verhouding is tussen de Job Demands en Job Resources, waardoor de werkdrukbeleving niet lijkt versterkt. De respondenten zijn verdeeld in hetgeen wat zij ervaren als Job Demand en Job Resource, dit lijkt afhankelijk te zijn van de context, de vaardigheden en de persoonlijkheid van de onderwijsinspecteur.

Op basis hiervan wordt aanbevolen om in te spelen op de punten die voor alle onderwijsinspecteurs op dezelfde manier van invloed zijn zoals de rol van een leidinggevende.

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	7
1.1 Aanleiding en beschrijving probleem	7
1.2 Onderzoeksdoel	10
1.3 Hoofd en deelvragen	10
1.4 Leeswijzer	10
2.Theoretisch kader.....	12
2.1 Job Demands-Resources model	12
2.2 Job Demands.....	13
Werk-privébalans	13
2.3 Job Resources.....	14
Vaardigheden	14
Autonomie.....	16
Sociale steun	16
2.2 Hoe nu verder?.....	18
3. Methoden van onderzoek	20
3.1 Respondenten	20
3.2 Procedure.....	21
3.3 Meetinstrumenten	22
3.4 Analyse	22
4.Resultaten	24
4.1 Pieken en dalen.....	24
4.2 Zingeving	25
4.3 Online werken.....	26
4.4 Sociaal contact	26
4.5 Werk-privé balans	28
4.6 Scheidslijn	29
5.Discussie	30
5.1 Conclusie.....	30
5.2 Discussie	30
5.3 Kanttekeningen.....	32
5.4 Vervolgonderzoek	33
5.5 Praktische aanbeveling	33
6. Literatuurlijst.....	34
Bijlage 1: Informed consent.....	41
Bijlage 2: Toestemmingsformulier.....	42

Bijlage 3: Topiclist.....	44
Bijlage 4: interviewprotocol	46
Bijlage 5: Analyseplan.....	49
Bijlage 6: Transcripten	50
Bijlage 7: Open coderen	51
Bijlage 8: Taxonomie.....	54
Bijlage 9: Mindmap	55
Bijlage 10: Overzicht Job Demands en Job Resources	56
Bijlage 11. Ethische verantwoording.....	58

1. Inleiding

“Het is vandaag 8 november 2020 een normale dag, ik word wakker, trek mijn kleren aan, poets mijn tanden, ontbijt, maar wacht dan hoef ik me niet te haasten voor die trein of urenlang in files te staan, ik loop de trap op en kom aan ‘op het werk’.” Sinds eind februari 2020 is Covid-19 in Nederland en is de wereld veranderd, zo ook die van de onderwijsinspecteurs. Dit onderzoek richt zich op de invloed van Covid-19 op de werkdrukbeleving van de onderwijsinspecteurs.

Werkdruk kan door mensen op verschillende manieren beleefd worden. Het is een subjectief begrip, maar in dit rapport wordt er uitgegaan van de definitie die het Rijk hanteert. Deze berust op de Arbowet, waarin *“regels voor werknemers en werkgevers staan om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te bevorderen”* (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019). Er wordt van werkdruk uitgegaan, als *“werknemers stelselmatig niet of met moeite kunnen voldoen aan de eisen die worden gesteld aan het werk en geen mogelijkheden kunnen of mogen benutten om problemen op te lossen”* (Stichting A+O fonds Rijk, z.d.). In dit onderzoek komt de term werkdrukbeleving vaker terug, het gaat hier om de ervaring van de onderwijsinspecteurs over werkdruk (Van Bakkum & Gouw, 2005).

Werkdruk kan stressklachten, burn-out of vermoeidheid tot gevolg hebben. Door deze vermoeidheid kunnen er meer fouten gemaakt worden door de onderwijsinspecteurs waardoor productiviteit, kwaliteit (Smulders, Nelemans & Wiezer, 2005) en werkplezier (Schreurs et al., 2012) afneemt. De opdrachtgevers zijn HR-adviseurs en willen deze disbalans verkleinen door hier onderzoek naar te laten doen (M. Knecht & R. Heijbroek, persoonlijke communicatie, 15 september 2020).

1.1 Aanleiding en beschrijving probleem

De Inspectie van het onderwijs, hierna te noemen als IvO, controleert de kwaliteit van het onderwijs op scholen in opdracht van de overheid. Bij de IvO werken ongeveer 600 mensen, waarvan het merendeel onderwijsinspecteurs. Een onderwijsinspecteur controleert of alles volgens de regels verloopt op de school en of de leerresultaten voldoende zijn. De onderwijsinspecteur doet dit in opdracht van de minister (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2020). De doelgroep van dit onderzoek wordt omschreven als ‘alle onderwijsinspecteurs binnen de IvO’. Dit zijn de 237 onderwijsinspecteurs die werkzaam zijn in Utrecht, Tilburg en Zwolle. De doelgroep heeft de gemiddelde leeftijd van 55 jaar en bestaat voornamelijk uit vrouwen. Onderwijsinspecteurs worden gezien als de kern van de organisatie. Zij zijn de grootste groep binnen de IvO en zorgen voor de meeste productie. Als het slecht gaat met de onderwijsinspecteurs heeft dit negatieve invloed op de hele IvO zoals medewerkerstoezichthouders en de analisten en vice versa. Vandaar dat de onderwijsinspecteurs voor de opdrachtgevers van HR interessant zijn om als doelgroep te nemen.

Vóór Covid-19 controleerden de onderwijsinspecteurs door verschillende onderzoeken op scholen uit te voeren. Hierbij kan gedacht worden aan het vier jaarlijkse onderzoek, herstelonderzoek, regulieronderzoek, thema onderzoeken enzovoorts. De onderwijsinspecteurs waren hierbij de meeste tijd kwijt aan het vier jaarlijkse onderzoek, waarbij ze alle scholen in Nederland één keer in de vier jaar controleren. Hun taakeisen bestonden uit het voorbereiden van onderzoeken, het voeren van schoolbezoeken en het spreken met de raad van toezicht en het bestuur. Daarnaast werkten ze

woensdag als vaste dag op kantoor, om te sparren met collega's en casussen te bespreken (S.Leijten, persoonlijke communicatie 6 oktober 2020). Sinds 2017 controleren de onderwijsinspecteurs de besturen. Onder een bestuur vallen meerdere scholen. De onderwijsinspecteurs kiezen dan een aantal scholen uit, die ze controleren om te achterhalen of het klopt wat het bestuur zegt. De gewijzigde inhoud van functie/taken wordt door een deel van onderwijsinspecteur als lastig ervaren. Ze moeten wennen aan de nieuwe manier van werken, dit levert stress op, wat op lange termijn voor een verhoogde werkdrukbeleving kan zorgen (M.Knegt, persoonlijke communicatie, 1 september 2020).

Al jaren komt er uit het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) dat er een hoge werkdrukbeleving onder de onderwijsinspecteurs is. Deze werkdruk wordt uitgedrukt in een 4,4 op een schaal van 0 tot 10 in 2016. Uit het meest recente MTO van 2018 werd hier een 4,8 aangegeven. Dit blijft echter erg laag ten opzichte van de Benchmark Ministeries, die gemiddeld een 5,3 scoort (Kuijstermans, 2018). Onder de Benchmark Ministeries worden andere ministeries van het Rijk verstaan, zoals het ministerie van Algemene Zaken. Voor het hele Rijk geldt de Arbowet, daardoor kan de IvhO vergeleken worden met andere ministeries. Het is opvallend dat de IvhO ondanks het hanteren van dezelfde wet lager scoort dan dat er gemiddeld gescoord wordt door de andere ministeries.

In eerste instantie zou dit onderzoek zich gaan richten op de oorzaken die de werkdrukbeleving het meeste beïnvloeden binnen de IvhO en hoe deze veranderd zouden kunnen worden. Uit de gesprekken met de diverse partijen komt een sterk geluid naar voren, dat Covid-19 op dit moment voor een hoge werkdrukbeleving zorgt en er een behoefte ligt om dit te onderzoeken. Hierbij is de adviesvraag: 'Hoe beïnvloedt Covid-19 de werkdrukbeleving van de onderwijsinspecteurs?'.

Sinds eind februari 2020 is Covid-19 in Nederland en deze komst heeft geresulteerd in veel veranderingen, zo ook bij de IvhO. Volgens de bedrijfsarts van de IvhO is de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) verhoogd sinds Covid-19 (M. Harbiye, persoonlijke communicatie, 30 september 2020). Onder het begrip PSA wordt verstaan, *"De factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen."* (Stichting van de arbeid, z.d.). Aan de ene kant wordt er verwacht dat de PSA in de tijd van Covid-19 verminderd wordt, omdat seksuele intimidatie, agressie en geweld door het thuiswerken minder snel kunnen plaatsvinden. Aan de andere kant kan het thuiswerken een verhoging in de werkdrukbeleving teweeg brengen. De PSA wordt voor een groot deel bepaald door werkdruk. Volgens de bedrijfsarts is de verhoging van het PSA, mogelijk toe te schrijven aan de gevolgen van Covid-19 (M. Harbiye, persoonlijke communicatie, 30 september 2020).

Het werk van de onderwijsinspecteurs ziet er in deze tijd anders uit. De onderzoeken vinden momenteel online plaats. Hierdoor mist een stuk context, waardoor er bepaalde punten van het onderzoekskader niet beoordeeld kunnen worden (H. van den Berg, persoonlijke communicatie, 25 september 2020). Denk hierbij bijvoorbeeld aan het toetsen van de didactische vaardigheden van een docent. Voorheen werd dit gedaan door vragen te stellen aan de kinderen, een les te volgen en met de docent in gesprek gaan. Na de verandering in taken van de onderwijsinspectie wordt alleen het bestuur beoordeeld. Het bestuur kan in de tijd van Covid-19 alleen een online-gesprek voeren met de docenten, waardoor er een

vertekend beeld kan ontstaan (S.Leijten, persoonlijke communicatie, 10 oktober 2020). Het gemis van de contextuele informatie maakt het complexer om het werk van een onderwijsinspecteur uit te voeren (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2020b).

Met uitsluiting van de risico-onderzoeken, gaan de inspecties nog steeds door. Hierbij wordt er meer verantwoordelijkheid bij de scholen gelegd en worden de onderzoeken compacter gemaakt. Die vinden op dezelfde manier plaats als voor Covid-19.

Tot slot moeten de onderwijsinspecteurs nu onderzoeken rondom het thema Covid-19 uitvoeren en hebben ze geen vaste dag op het kantoor (S.Leijten, persoonlijke communicatie, 10 oktober 2020). Deze veranderingen in het werk kunnen voor een verhoogde werkdrukbeleving zorgen.

Daarnaast wordt het door veel onderwijsinspecteurs van de IvHO als lastig ervaren om werk en privé gescheiden te houden. Thuis heeft, in de tijd van Covid-19, ook een functie als kantoor waardoor het verleidelijk is om over te werken en de pauzes op te vullen met huishoudelijke klusjes (P. Coppiëns, persoonlijke communicatie, 25 september 2020). Dit kan leiden tot een verstoorde privé-werkbalans, waardoor onderwijsinspecteurs het gevoel kunnen ervaren dat ze nooit meer echt vrij zijn van werk (Vos & Van der Voordt, 2001).

Het thuiswerken kan daarnaast resulteren in een gevoel van sociale isolatie, door een gebrek aan contact met collega's (Weinert et al., 2014). De enige contactmomenten die de onderwijsinspecteurs momenteel hebben, zijn de wekelijkse teamoverleggen. Doordat de overleggen online plaatsvinden, is het formeler en wordt er enkel besproken wat functioneel is. Hierdoor worden vragen zoals; "Hoe was jullie weekend?" of "Hoe gaat het?", overgeslagen waardoor er een bepaalde afstand ontstaat (A. Kers, persoonlijke communicatie, 28 september 2020). Daarnaast is er een gebrek aan functionele steun, hiermee wordt gedoeld op het meedenken in oplossingen (Van der Klink & Terluin 2005). Voorheen werd hier gemakkelijk beroep op gedaan door bij het koffiezetapparaat een praatje te maken, waarbij ervaringen betreffende het werk uitgewisseld werden. De drempel ligt momenteel een stuk hoger om een collega op te bellen, of om een overleg te plannen om een casus te bespreken (S.Leijten, persoonlijke communicatie, 28 september 2020).

Toen Covid-19 net uitbrak, was er weinig te doen voor de onderwijsinspecteurs. In die tijd hebben de onderwijsinspecteurs veel werk ingepland voor na de zomer. Vervolgens bleek dat er nieuwe inspecties rondom Covid-19 erbij kwamen, wat zorgde voor meer taakeisen (S.Leijten, persoonlijke communicatie, 28 september 2020). Onderwijsinspecteurs vinden het moeilijk om 'nee' te zeggen en gaan grondig te werk. (A. Kers, persoonlijke communicatie, 28 september 2020). Dit kan een hoge sociaal-emotionele belasting als resultaat hebben, waardoor de werkdrukbeleving hoger ervaren kan worden (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2020b).

Los van alle negatieve gevolgen heeft Covid-19 ook positieve gevolgen, zo leidt thuiswerken tot een verhoogde productiviteit. Dit kan komen, omdat de onderwijsinspecteurs minder werktijd verliezen door reizen, minder snel afgeleid geworden, langer doorwerken en zich minder snel ziekmelden (Peters & Batenburg, 2004). Een ander voordeel aan thuiswerken is dat de onderwijsinspecteurs meer autonomie ervaren. Dit betreft de mate waarin de onderwijsinspecteurs zelf inplannen hoe ze het werk willen uitvoeren, bijvoorbeeld door de werkwijze aan te passen (Ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid, 2016). Er is hierbij sprake van tijdsautonomie, waardoor de onderwijsinspecteur zelf de tijd mag inplannen en bijvoorbeeld een vrije dag op kan nemen om van het werk te herstellen (Wiezer, et al., 2012). Hierdoor zijn er meer regelmogelijkheden voor de onderwijsinspecteurs, waardoor ze zelf ook beter kunnen bepalen wanneer ze willen herstellen van het werk. Dit kan zorgen voor minder werkdruk (Karasek & Theorell, 1990). Er wordt hierbij een beroep gedaan op flexibiliteit. Niet iedereen beschikt hierover. (H. van den Berg, persoonlijke communicatie, 25 september 2020). Autonomie kan er dus zowel voor zorgen dat de werkdrukbeleving toeneemt als afneemt.

De IvhO heeft als organisatie ervoor gekozen om activiteiten te organiseren waarbij vooral het sociale aspect aangepakt wordt. Zo wordt er wel eens een online borrel georganiseerd via WebEx (het interface waar de IvhO gebruik van maakt) om het informele contact te vergroten. Onderling zijn er ook initiatieven te zien, zo spreken collega's af om samen thuis te werken of gaan ze samen ergens lunchen (A. Kers, persoonlijke communicatie, 28 september 2020). Deze sociale steun dient als buffer en verkleint de werkdrukbeleving. Echter zijn er nog geen inspectiebrede initiatieven te zien. Over het geheel genomen wegen de positieve effecten niet op tegen de negatieve effecten, vandaar dat er genoeg aanleiding is om hier onderzoek naar te doen en om te kijken hoe er van die 4,8 een voldoende gemaakt kan worden, want aan onvoldoendes doet de IvhO niet.

1.2 Onderzoeksdoel

Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is om erachter te komen hoe de onderwijsinspecteurs de werkdruk in de tijd van Covid-19 beleven, welke invloed thuiswerken daarop heeft en welke oplossingen hierop kunnen inspelen. Om dit inzichtelijk te maken, wordt er eerst een literatuurstudie gedaan naar het begrip werkdrukbeleving aan de hand van het Job-Demands-Resources model. Covid-19 en thuiswerken worden hierin in meegenomen. Vervolgens wordt er door middel van semigestructureerde interviews in kaart gebracht hoe de onderwijsinspecteurs de relatie tussen werkdruk en Covid-19 ervaren en wat zou helpen om deze te verlagen. Met deze input kunnen er in de interventie handvaten worden gegeven aan de inspecteurs, hoe zij de werkdruk kunnen verlagen.

1.3 Hoofd en deelvragen

Naar aanleiding van het bovenstaande kan de volgende hoofdvraag geformuleerd worden:

“Hoe beleven de onderwijsinspecteurs de werkdruk, tijdens het thuiswerken, in de tijd van Covid-19?”

Ter beantwoording van de hoofdvraag is de volgende deelvraag opgesteld:

Deelvraag 1: *“Welke oplossingen dragen de onderwijsinspecteurs zelf aan om met de werkdrukbeleving om te gaan?”*

1.4 Leeswijzer

Hieronder volgt een korte beschrijving van de opbouw en volgorde van de hoofdstukken in deze onderzoeksrapportage. Hoofdstuk 2 beschrijft het theoretisch kader waarin aan de hand van het Job-Demands-Resources Model de werkdrukbeleving in de tijd van Covid-19 toegelicht wordt. In hoofdstuk 3 wordt de onderzoeksmethode beschreven. Er wordt ingegaan op de respondenten, procedure, meetinstrumenten en de analyse. In hoofdstuk 4 worden de resultaten van de semigestructureerde

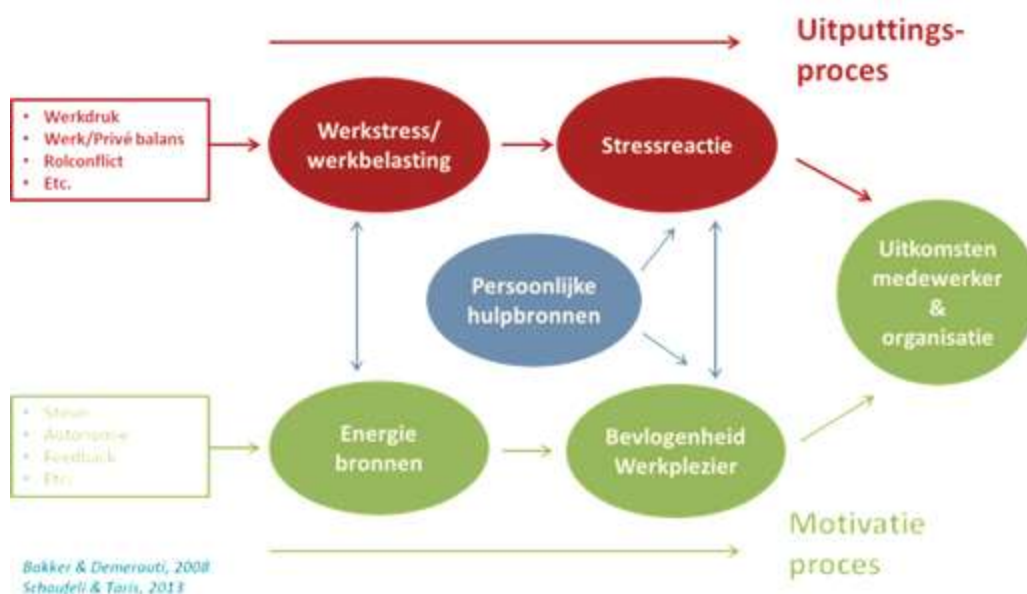
interviews beschreven. Hierna wordt er in hoofdstuk 5 een conclusie getrokken op basis van alle verkregen data. Aansluitend wordt er kritisch gereflecteerd in de discussie. Nieuwe inzichten die door de semigestructureerde interviews zijn verkregen worden benoemd en de kanttekeningen van het onderzoek worden beschreven. Er zal vervolgens aanbevelingen worden gedaan voor eventueel vervolgonderzoek en voor praktische zaken. Tot slot zijn de literatuurlijst en alle bijlagen opgenomen in dit onderzoeksrapport.

2.Theoretisch kader

2.1 Job Demands-Resources model

Om zicht te krijgen op de werkdrukbeleving van de onderwijsinspecteurs in de tijd van Covid-19, wordt het Job Demands-Resources model toegelicht. Dit model gaat uit van twee parallelle processen. Aan de ene kant staan de taakeisen. Dit omvat de inspanningen (Job Demands) die de onderwijsinspecteurs moeten leveren, zoals bijvoorbeeld hoge werkdruk. Aan de andere kant staan de energiebronnen (Job Resources), dit omvat hetgeen wat de onderwijsinspecteurs kan helpen om de taken uit te voeren zoals vaardigheden, autonomie of sociale steun. Als er op lange termijn te veel taakeisen worden gesteld aan de onderwijsinspecteurs, kan dit resulteren in stressreacties en uiteindelijk leiden tot negatieve uitkomsten, zoals een burn-out (Morrison & Bennett, 2017). Volgens het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu [RIVM] (2020) *“is de gemiddelde werkdruk gestegen van 7,01 vóór Covid-19 tot 8,14 tijdens de piek van de crisis. Na de piek nam de gemiddelde werkdruk af tot 7,60”*. De Job Resources kunnen de Job Demands verminderen en zelfs leiden tot bevlogenheid (Morrison & Bennett, 2017). *“Bevlogenheid heeft betrekking op een gevoel van opperste voldoening bij werknemers, dat gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie”* (Schaufeli & Bakker, 2004). Het is van belang dat er een juiste balans is tussen de hoeveelheid taakeisen en energiebronnen. Wanneer er in verhouding relatief veel Job Resources aanwezig zijn en weinig Job Demands, zullen de onderwijsinspecteurs niet uitgedaagd worden om aan de slag te gaan (Morrison & Bennett, 2017). Echter is het naar alle waarschijnlijkheid in de tijd van Covid-19 juist andersom, de onderwijsinspecteurs hebben veel taakeisen en de energiebronnen worden schaarser. Dit kan leiden tot een verhoogde werkdrukbeleving.

Figuur 1: Het Job Demands-Resources Model.



Bron: Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Taris, 2013.

2.2 Job Demands

Zoals eerder genoemd in de inleiding, zijn er in de tijd van Covid-19 extra Job Demands in het spel. Uit onderzoek van Li et al., (2020) blijkt dat de onzekerheid en lage voorspelbaarheid van Covid-19 een grote invloed hebben op de mentale gezondheid van de mensen. Er worden meer negatieve emoties zoals angst, depressie en verontwaardiging ervaren terwijl de positieve emoties zoals geluk en tevredenheid zijn afgenomen. Sociale risico's worden ernstiger ingeschat, dit fungeert in de tijd van Covid-19 als een overlevingsstrategie. Deze inschatting zorgt ervoor dat mensen besmetting met Covid-19 infectie ontlopen, door bijvoorbeeld het kantoor te vermijden waar veel mensen samen komen. De focus ligt op het gezin en minder op de vrije tijd en de vrienden (Li et al., 2020).

De doelgroep, onderwijsinspecteurs bestaat grotendeels uit vrouwen. Uit onderzoek van Ahrendt et al., (2020) is gebleken dat vrouwen in de tijd van Covid-19 een lagere health-being index hebben. Dit houdt in dat vrouwen zelf aan gaven dat hun geestelijke gemoedstoestand achteruit was gegaan sinds de komst van Covid-19. Dit verschil wijst op de ongelijkheid die nog steeds aanwezig is tussen mannen en vrouwen. In een crisistijd worden oude rolpatronen versterkt, mannen worden gezien als kostwinners en van vrouwen wordt verwacht dat ze voor de kinderen zorgen. Daardoor ervaren vrouwen meer angst om ontslagen te worden, dit kan zorgen voor een stijging in de werkdruk (Ahrendt et al., 2020). Hierdoor kan het zijn dat vrouwelijke onderwijsinspecteurs meer taakeisen ervaren in de tijd van Covid-19.

Werk-privébalans

Vanuit de overheid worden er diverse Covid-19 maatregelen opgelegd, om besmettingen te voorkomen. De basisregel om thuis te werken tenzij het echt niet anders kan, geldt voor iedereen (Ministerie van Algemene Zaken, 2020). De onderwijsinspecteurs werken voor de overheid en voelen een grote commitment om deze maatregelen na te leven, vandaar dat ze al sinds midden maart 2020 thuiswerken. De onderwijsinspecteurs willen laten zien dat ze bereid zijn om zich in moeilijke tijden extra in te zetten (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2019). Deze verbinding wordt vergroot, wanneer de werkgever voorzieningen faciliteert voor het thuiswerken. Hierdoor voelen ze zich verplicht om hier gebruik van te maken (ten Brummelhuis, 2010). De continue toegang tot de werkvoorzieningen zorgt ervoor dat de uren minder afgebakend zijn. Dit kan resulteren in overwerk wat op lange termijn kan leiden tot een hoge werkdrukbeleving (Turan, 2020).

Zoals eerder beschreven in de inleiding is het lastig om een balans te vinden in werk en privé taken. Dit heeft als voordeel dat collega's meer zicht krijgen op het privéleven van de ander, zo wordt er eerder opgemerkt wanneer iemand de muur heeft geverfd en is de kans groot dat er andere gezinsleden te zien zijn. Dit maakt dat de informele gesprekken een laagje dieper gaan, waardoor er een grotere verbinding tussen collega's kan ontstaan. Echter kan de verbinding richting het bedrijf ook afnemen naarmate de onderwijsinspecteurs langer thuiswerken. In de tijd van Covid-19 is er een groot gemis van contact met collega's en afdelingshoofden. Onderwijsinspecteurs kunnen het gevoel krijgen dat ze vergeten worden, doordat ze bijvoorbeeld niet alle werk roddels en informatie meekrijgen (Bentley et al., 2016). Dit resulteert in een verhoging van negatieve emoties die op zijn tijd een hoge werkdruk kunnen veroorzaken (Palumbo, Manna & Cavallone, 2020).

Thuiswerken kan zowel voordelige als nadelige effecten hebben, zoals in de inleiding genoemd wordt. Uit een recente podcast 'Doe jij je werk beter als je thuiswerkt?' blijkt dat er in de tijd van Covid-19 sprake is van 'zoom-vermoeidheid'. Deze uitputting is ook van toepassing op andere interface waar videogesprekken worden gebruikt, zoals de applicatie WebEx die gebruikt wordt door de onderwijsinspecteurs. Bijna al het sociale contact vindt in de tijd van Covid-19 plaats via het beeldscherm, hierdoor is het lastiger om te interrumpen en maakt het moeilijker om elkaars lichaamstaal te lezen (Nauta, 2020). Er wordt effectief gecommuniceerd wanneer de ontvanger en zender de boodschap op dezelfde manier interpreteren. Hierbij zijn zowel verbale als non-verbale signalen van belang (Remmerswaal, 2013). Tijdens het videobellen vervalt een stuk van de non-verbale communicatie. De gesprekspartner is alleen met hoofd en schouders in beeld, waardoor er minder zicht is op de houding en handgebaren. Naarmate er meerdere mensen aan het gesprek deelnemen, wordt de galerij weergave verfijnder, waardoor de gezichtsuitdrukking van de deelnemers minder zichtbaar is. De hersenen krijgen een grote hoeveelheid prikkels binnen, wat belastend werkt. De aandacht moet verdeeld worden over alle galerijen, deze vorm van multitasking mislukt vaak (Lappin, Seiffert & Bell, 2020). Hierdoor kan er makkelijker ruis ontstaan, waardoor overleggen langer duren dan voorheen. De onderwijsinspecteurs worden er moe van, wat kan leiden tot een verminderde productie, meer stress en daardoor een verhoogde werkdruk.

Een ander nadeel van het thuiswerken betreft de fysieke activiteit. In de tijd van Covid-19 hoeven de onderwijsinspecteurs niet meer de afstand van en naar het werk af te leggen. Hierdoor is er meer vrije tijd over om naar buiten te gaan of om sportactiviteiten uit te voeren. Dit vermindert de stress en fungeert als een buffer, waardoor er minder werkdruk ervaren kan worden. Echter is te zien dat mensen tijdens de eerste lockdown in Nederland minder fysieke activiteit vertoonden dan voorheen, toen er nog op het kantoor gewerkt werd (van den Dool, 2020). De onderwijsinspecteurs zitten vast aan de 09:00 tot 17:00 werken mentaliteit. Waar er op het kantoor vanzelfsprekende pauzes zijn, zoals lunchen met collega's, vervalt dit als er thuis gewerkt wordt. Hierdoor worden pauzes vaker overgeslagen, wat voor een verminderde concentratie kan zorgen (Nauta, 2020). Dit kan van negatieve invloed zijn op de werkdrukbeleving.

2.3 Job Resources

Vaardigheden

Er zijn verschillende Job Resources die de taakeisen kunnen verminderen, het inzetten van vaardigheden kan hierbij helpen. Onderwijsinspecteurs moeten over verschillende vaardigheden beschikken zoals het geven van feedback aan leerkrachten, het uitvoeren van kwaliteitscontroles, observeren van onderwijsactiviteiten etcetera (S.Leijten, persoonlijke communicatie, 10 oktober 2020). Deze vaardigheden zorgen ervoor dat de onderwijsinspecteurs hun taken op het werk zonder problemen uit kunnen voeren. Daarnaast is het in de tijd van Covid-19 van belang dat de onderwijsinspecteurs over work-life crafting, digitale vaardigheden en proactiviteit en beschikken.

De vaardigheid work-life crafting heeft betrekking op het zelf kunnen aanpassen van de balans tussen werk en privé (Ruan, 2020). Dit wordt in de tijd van Covid-19 als een uitdaging gezien, omdat de onderwijsinspecteurs noodgedwongen vanuit thuis moeten werken. De verschillende taken worden

meer een geheel en beïnvloeden elkaar (Hornnes & Jarland, 2020). Uit het onderzoek van Ahrendt et al., (2020), is gebleken dat ouders met kinderen onder de 17 jaar de grootste disbalans ervaren. Dit is mede te verklaren uit het feit dat de kinderen zich nog niet goed kunnen concentreren en daardoor veel aandacht van hun ouders vragen. Hierdoor hebben de ouders het gevoel dat ze tekortschieten op beide gebieden. De meeste onderwijsinspecteurs vallen echter in de leeftijdscategorie 55+, dit houdt in dat de meeste van hen waarschijnlijk geen kinderen onder de 17 jaar hebben, waardoor de disbalans minder groot is. Deze bevinding wordt ondersteund door onderzoek van Timmers, van Puyenbroeck & Emmery (2020), zij concludeerde dat oudere werknemers minder moeite hebben met het vinden van een balans tussen het combineren van de zorg en de werktaken. Hierdoor kan het zijn dat de disbalans van de onderwijsinspecteurs minder groot is, wat van positieve invloed kan zijn op de concentratie en op de werkdrukbeleving.

In de tijd van Covid-19 wordt er een beroep gedaan op de digitale vaardigheden, omdat er noodgedwongen vanuit thuis gewerkt moet worden. Hoe kan je deelnemen aan een overleg via WebEx? Hoe kan je een online-afspraak maken? Waar kun je informatie vinden op het rijksportaal? Om op deze vragen antwoord te geven moeten de digitale vaardigheden versterkt worden. Echter kan er vanuit de doelgroep enige weerstand worden verwacht. De gemiddelde leeftijd van de onderwijsinspecteurs ligt rond de 55+. Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS] (2020a) blijkt dat, maar 30% van deze leeftijdscategorie over de basis digitale vaardigheden beschikt en de werknemers vaak ongemotiveerd zijn om hier verandering in te brengen (Van Dijk, 2003). Hierdoor sluiten de capaciteiten, kennis en vaardigheden dus minder goed aan bij de taakeisen, waardoor de person-job fit kleiner is en de onderwijsinspecteurs dus minder efficiënt aan de slag kunnen. De person-fit geeft aan in welke mate de onderwijsinspecteur competenties bevat om het werk uit te voeren (Morrison & Bennett, 2017). Een lage person-job fit kan een verhoging in de werkdrukbeleving van de 55+ onderwijsinspecteurs tot gevolg hebben.

Er wordt gesproken over proactiviteit wanneer de onderwijsinspecteurs actief gebruik maken van het optimaliseren van de hulpbronnen en het verlagen van de taakeisen. De mate waarin dit gebeurt heeft invloed op de uitputting en bevlogenheid bij de onderwijsinspecteurs (Xanthopoulou et al., 2007). Proactief werken wordt gekenmerkt als de onderwijsinspecteurs in staat zijn om bewust en direct hun huidige omstandigheden te veranderen (Coun, Gelderman & Pérez-Arendsen, 2015). In de tijd van Covid-19 is een proactieve houding een must, het zoeken naar kansen en het ondernemen van actie is nodig om tot goede prestaties te komen en om een eigen welzijn te creëren (Derks et al., 2011). Dit wordt gestimuleerd door het zelfstandig thuiswerken. Een positief gevolg van het thuiswerken is dat onderwijsinspecteurs innovatiever kunnen worden.

In een groep kan er sprake zijn van social loafing, hierbij treedt er motivatieverlies op. Social loafing kan ontstaan, als onderwijsinspecteurs het gevoel hebben dat hun individuele prestatie minder wordt opgemerkt en/of dat ze minder invloed hebben op het eindresultaat. Dit gevoel kan resulteren in een verminderde creativiteit (Vonk, 2017).

In de tijd van Covid-19 werken onderwijsinspecteurs alleen thuis en is er dus meer ruimte voor innovativiteit. Dit kan ingezet worden door op een creatieve manier alternatieven te bedenken voor de gebreken door Covid-19, wat tot een verminderde werkdruk kan zorgen.

Autonomie

De onderwijsinspecteurs hebben in de tijd van Covid-19 zelf controle over de werkzaamheden. Autonomie geeft onderwijsinspecteurs de mogelijkheid om hun eigen werk in te delen, beslissingen te nemen en te kiezen welke methoden er worden gebruikt om taken uit te voeren (Karasek & Theorell, 1990). Autonomie kan zowel leiden tot een aanwinst als tot een conflict (Ibrahim, Dagang & Bakar, 2016). Doordat de onderwijsinspecteurs beter hun taakeisen kunnen afstemmen op hun privésituatie, resulteert dit in een verhoogde productiviteit (Anjum & Ming, 2018). In de tijd van Covid-19 kunnen de onderwijsinspecteurs zelf bepalen wanneer ze willen werken en hebben ze niet het gevoel dat ze op de vingers gekeken worden (van Veldhoven & van Gelder, 2020a). Dit wordt gezien als een groot voordeel en kan daarmee de werkdrukbeleving verlagen.

Aan de andere kant werkt 'autonomie' in de tijd van Covid-19 ook als Job Demand. De onderwijsinspecteurs kunnen in deze tijd geen autonome keuze maken over de plaats waar ze werken. Uit onderzoek van Donnelly & Proctor-Thomson (2015) blijkt dat productiviteit sterk samenhangt met autonomie. Als mensen er zelf voor kiezen om thuis te werken, wordt de productiviteit dus verhoogd. Echter is dat in de tijd van Covid-19 een ander verhaal, onderwijsinspecteurs zijn verplicht om thuis te werken. Dit resulteert in een verminderde productie en zorgt voor extra stress, wat op lange termijn voor een verhoogde werkdruk kan zorgen.

Daarnaast werkt het onderdeel tijdautonomie niet in alle gevallen voordelig. De flexibiliteit in de dag en/of tijdsindeling heeft een negatief effect op het onderscheid maken tussen de werk en privé taken (Elfering, Kritzer & Semmer, 2020). Door de digitalisering zijn de onderwijsinspecteurs in staat om buiten het werk om, door te werken. De indeling van de werkuren zijn in de tijd van Covid-19 flexibel, wat voordelig kan werken. Echter is in de praktijk vaak te zien dat onderwijsinspecteurs te flexibel zijn in het aantal werkuren, waardoor de grens makkelijker overschreden wordt. In de tijd van Covid-19 zijn er geen vaste rustmomenten en wordt er een beroep gedaan op de proactiviteit van de onderwijsinspecteurs (Sociaal en Cultureel Planbureau [SCP], 2020). Het is hierbij opvallend dat vrouwen meer moeite hebben met het maken van een tijdsindeling, waar ze zelf ook energie uithalen. Vrouwen vullen de pauzes eerder met zorgtaken dan mannen. Dit kan verklaard worden uit het feit dat vrouwen zich zowel verantwoordelijker voelen voor het huishouden als voor de betaalde baan (Glorieux, Minnen, Van Tienoven, Deyaert & Mészáros, 2015). Door deze dubbele verantwoordelijkheid zijn vrouwen eerder geneigd om hun werktijden aan te passen, nemen ze minder vrije tijd en ze ervaren een verhoogde werkdruk (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu [RIVM], 2020). De doelgroep onderwijsinspecteurs bestaat voor een groot deel uit vrouwen, dit kan betekenen dat er een verhoogde werkdrukbeleving bij de vrouwelijke onderwijsinspecteurs wordt ondervonden. Autonomie werkt in de tijd van Covid-19 dus zowel als Job Demand als Job Resource.

Sociale steun

Sociale steun werkt als buffer, wat in de tijd van Covid-19 als geroepen komt. Nederlanders hebben het gevoel dat ze collega's in de tijd van Covid-19 niet genoeg zien, terwijl daar nu meer behoefte dan ooit aan is (van Veldhoven & van Gelder, 2020a). Door de maatregelen is er moeilijker toegang tot contacten, hierdoor is de drempel hoger om gevoelens te delen en wordt dit veelal zelfstandig verwerkt (van Loenen et al., 2020). Uit onderzoek van Bekkers (2020) blijkt dat vrouwen in de tijd van Covid-19

zich eenzamer voelen en meer behoefte hebben aan sociaal contact dan mannen. Vrouwen verlangen in stressvolle situaties meer naar affiliatie, het opzoeken van het gezelschap van anderen (Vonk, 2017). Dit komt mede door de verhoogde aanwezigheid van het hormoon oxytocine, wat een belangrijke rol speelt bij sociale binding binnen groepen. Daarnaast blijkt dat de emotionele behoefte van vrouwen verzadigd wordt door contact met collega's en vriendinnen, terwijl mannen dit hebben bij contact met hun partner (Vonk, 2017). In de tijd van Covid-19 wordt het contact met collega's beperkt, wat de verhoogde eenzaamheid van de vrouwen kan verklaren. Eenzaamheid kan op lange termijn invloed hebben op de werkdrukbeleving. Dit kan van invloed zijn op de werkdrukbeleving van de onderwijsinspecteurs, aangezien de doelgroep voor een groot deel uit vrouwen bestaat.

Sociale steun heeft diverse positieve effecten. Zo kan het zorgen voor een prettige werksituatie, waardoor de onderwijsinspecteurs beter kunnen functioneren (Fleischmann, 2016). Daarnaast kunnen de onderwijsinspecteurs meer zelfvertrouwen krijgen waardoor ze beter om kunnen gaan met moeilijkheden die Covid-19 met zich meebrengt. Het gevoel van support kan leiden tot meer zekerheid, waardoor onderwijsinspecteurs het gevoel kunnen hebben dat ze invloed uitoefenen op de situatie (Li & Xu, 2020). Dit zou voor een verlaging in de werkdruk kunnen zorgen.

Uit onderzoek is gebleken dat de maatregelen die de directe leidinggevende ondersteunt, van grote invloed zijn op de maatregelen waar onderwijsinspecteurs gebruik van maken. Denk hierbij aan het terugbrengen van het aantal werkuren (ten Brummelhuis, 2010). Dit heeft te maken met 'sociale vergelijking'. Wanneer belangrijke personen of rolmodellen zoals leidinggevende zich positief/negatief over een onderwerp uitlaten, is de kans groot dat dit wordt overgenomen (Vonk, 2017). Vandaar dat het van belang is dat de leidinggevende erkenning toont voor de nieuwe complexe situatie die Covid-19 teweeg heeft gebracht en de bijhorende aanpassingen die daarbij komen kijken (ten Brummelhuis, 2010).

Collega's kunnen ook fungeren als sociale steun. Het uitwisselen van informatie en het invallen voor de ander zorgt ervoor dat de belastbaarheid van onderwijsinspecteurs wordt vergroot (Oerlemans et al., 2013). Het bespreken van diverse casussen, ervaringen en het geven van feedback zorgt ervoor dat de onderwijsinspecteurs de complexiteit van de taakeisen beter aankan (Jettinghoff, Van Dijk, & Schreeren, 2014). Zoals eerder benoemd zijn de taakeisen van de onderwijsinspecteurs veranderd sinds de komst van Covid-19, het sparren met collega's kan daarom van grote meerwaarde zijn. Door Covid-19 is het lastiger om sociale steun vanuit werk te ontvangen, echter is het gezin nabijer dan ooit. Uit onderzoek van Grey et al., (2020) is gebleken dat steun vanuit de familie zorgt voor een vermindering van depressieve gevoelens. Door thuis over uitdagingen op het werk te praten en samen na te denken over alternatieven, kunnen de Job Demands beter aangepakt worden.

Er kan dus geconcludeerd worden dat Covid-19 voor een verhoging in de Job Demands heeft gezorgd. Hierdoor is er meer behoefte aan Job Resources, die door de maatregelen lastiger te bereiken zijn. Er ontstaat een disbalans die nodig herstelt moet worden. Een belangrijke kanttekening die hierbij gemaakt moet worden, is dat mensen verschillen in hetgeen zij als Job Demands en Job Resources ervaren.

2.2 Hoe nu verder?

Uit onderzoek van Weinert et al., (2014) is gebleken dat thuiswerkers een hogere werkdruk ervaren dan werknemers die op het kantoor werken. Ondanks de nadelen zijn er diverse bedrijven die hebben aangekondigd om thuiswerken ook na de tijd van Covid-19 te integreren in de organisatie (BNR, 2020). Het zogenaamde 'hybride werken' heeft als voordeel dat de onderwijsinspecteur een autonome keuze kan maken over de werkplaats. Hierdoor nemen naar alle waarschijnlijkheid de taakeisen af. Echter is het nog steeds van belang om te kijken hoe de Job Demands verkleind kunnen worden en de Job Resources vergroot kunnen worden, waardoor er een balans ontstaat en de werkdruk afneemt.

Bedrijf

Er kan vanuit verschillende invalshoeken gekeken worden naar het herstellen van een balans tussen Job Demands en Job Resources. Zo kan het bedrijf informele activiteiten stimuleren, waarbij er aandacht wordt besteed aan activiteiten die niet scherm-gebonden zijn, zoals wandelen tijdens het telefoneren. Door af te wisselen in werkzaamheden, wordt de concentratie vergroot. Daarnaast kunnen deze activiteiten het gevoel van eenzaamheid verminderen, waardoor de Job Resources gevoed worden (van Veldhoven & Van Gelder, 2020b).

Onderwijsinspecteur

De onderwijsinspecteur speelt hierin zelf ook een grote rol. Momenteel kunnen onderwijsinspecteurs geen autonome keuze maken over het thuiswerken. Echter kunnen de onderwijsinspecteurs wel een autonome keuze maken over hoe het thuiswerken wordt ingericht, zodat het energie oplevert. Een belangrijke stap hierin is het reflecteren op eigen handelen rondom het werken in de tijd van Covid-19 (Vonk, 2017). Door te reflecteren kunnen de onderwijsinspecteurs zich bewust worden van welke Job Demands en Job Resources in de tijd van Covid-19 een rol spelen. Is dit mooi in balans? Waar liggen nog ontwikkelpunten? Wat is ervoor nodig om aan deze punten te werken? Hierbij kan een leidinggevende of een coach ondersteunen door aan de hand van de STARR-methode vragen te stellen aan de onderwijsinspecteurs. STARR staat voor Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie. Er wordt gevraagd om een situatie te beschrijven waarin de onderwijsinspecteur werkdruk ervaarde in de tijd van Covid-19. Hierbij wordt aangegeven welke taak of rol de onderwijsinspecteur moest uitvoeren, welke acties daarvoor zijn ondernomen en wat het resultaat hiervan was. Tot slot wordt er gereflecteerd, waarbij er objectief wordt nagedacht over het eigen handelen. Het is van belang dat de onderwijsinspecteurs zelf met oplossingen komen, om de ontwikkelpunten aan te pakken (Kappers, 2012). Er is dan sprake van intrinsieke motivatie om het eigen handelen te veranderen (Zimbardo, Johnson & McCann, 2017). Zo kunnen er verschillende keuzes gemaakt worden, zoals het inplannen van pauzes. Door in de pauze bewust met niet werk-gerelateerde activiteiten bezig te zijn, kunnen er nieuwe inzichten ontstaan waardoor de productiviteit stijgt (Nauta, 2020). Door zowel op bedrijfsniveau als op onderwijsinspecteursniveau aanpassingen te maken, kan er gewerkt worden aan de juiste balans tussen Job Demands en Job Resources, waardoor de werkdruk verminderd wordt.

Uit bovenstaande literatuur blijkt dat Covid-19 waarschijnlijk voor een disbalans in de Job Demands en Job Resources zorgt, wat een verhoging in de werkdrukbeleving tot gevolg kan hebben. Dit kan beïnvloed worden door het bedrijf en de onderwijsinspecteurs. Hoe het werk wordt ervaren en welke

determinanten hier invloed op hebben, verschilt per persoon. Het voeren van semigestructureerde interviews kan inzicht geven in welke verschillen en overeenkomsten de onderwijsinspecteurs ervaren betreffende de werkdruk.

3. Methoden van onderzoek

Aan de hand van semigestructureerde interviews wordt er gekeken hoe Covid-19 de werkdrukbeleving van de onderwijsinspecteurs beïnvloed. De topics die hierin besproken worden, zijn voortgekomen uit het theoretisch kader en zullen in dit hoofdstuk naar voren komen.

3.1 Respondenten

De onderzoeksdoelgroep bestaat uit alle onderwijsinspecteurs die werkzaam zijn binnen de IvhO in de steden Utrecht, Zwolle en Tilburg. Dit betreft de financieel inspecteur, inspecteur kinderopvang, inspecteur Voortgezet Onderwijs, inspecteur Primair Onderwijs, inspecteur Speciaal Onderwijs, inspecteur MBO en inspecteur Hoger Onderwijs. In totaal werken er 237 inspecteurs waaronder 86 mannen en 151 vrouwen.

Begin november is er in samenspraak met de opdrachtgevers een selecte steekproef uitgevoerd waarbij er tien onderwijsinspecteurs zijn geselecteerd om geïnterviewd te worden (tabel 1). De leeftijd en de sekse zijn meegenomen bij de selecte steekproef, omdat er op die manier een zo'n representatief mogelijk beeld van de onderwijsinspecteurs kan worden geschetst. Van elke sector/directie is er één onderwijsinspecteur gevraagd om deel te nemen en is er gekozen om van de sector Primair Onderwijs twee extra onderwijsinspecteurs te interviewen, omdat dit de grootste sector binnen de IvhO is. Daarnaast is er nog één extra onderwijsinspecteur geïnterviewd van de sector Voortgezet onderwijs. Deze afdelingen zijn het grootste en bevatten dus de meeste onderwijsinspecteurs, waardoor het van belang is om hier extra mensen voor te interviewen. De meeste onderwijsinspecteurs komen uit Utrecht, omdat hier het hoofdkantoor van de IvhO staat.

Tabel 1: Respondenten

Respondent	Onderwijsinspecteurs uit	Sekse	Opleidingsniveau
Respondent 1	Voortgezet Onderwijs	Vrouw	WO-niveau
Respondent 2	Voorgezet Onderwijs	Vrouw	WO-niveau
Respondent 3	Financieel	Man	WO-niveau
Respondent 4	Kinderopvang	Man	WO-niveau
Respondent 5	Middelbaar Beroepsonderwijs	Vrouw	WO-niveau
Respondent 6	Hoger Onderwijs	Vrouw	WO-niveau
Respondent 7	Speciaal Onderwijs	Vrouw	WO-niveau
Respondent 8	Primair Onderwijs	Man	WO-niveau
Respondent 9	Primair Onderwijs	Man	WO-niveau
Respondent 10	Primair Onderwijs	Vrouw	WO-niveau

In het kader van de privacy en om te voorkomen dat de identiteit van de respondenten te achterhalen valt, is de leeftijd niet opgenomen in bovenstaande tabel. Deze loopt uiteen van 32 tot 65.

Vervolgens zijn de onderwijsinspecteurs persoonlijk gebeld met de vraag of ze geïnteresseerd waren om aan een semigestructureerd interview deel te nemen. Er is gekozen om te bellen, omdat in de tijd van Covid-19 een groot deel van communicatie plaatsvindt via de mail, waardoor de kans groot is dat

er over het mailtje betreft het onderzoek werd heen gelezen. De reacties op het telefoontje waren divers. Sommige onderwijsinspecteurs benoemde dat ze geen werkdruk ervaarde en vroegen zich af of ze dan wel in aanmerking mochten komen met de semigestructureerde interviews. Andere onderwijsinspecteurs reageerde erg enthousiast en gaven aan dat ze het fijn vonden dat de situatie rondom Covid-19 erkend werd en wilde graag hun verhaal vertellen.

65% Van de onderwijsinspecteurs zijn vrouwen. Daarnaast valt driekwart van de onderwijsinspecteurs in de leeftijdscategorie van 45 – 65 jaar. Vandaar dat de selectie steekproef van de onderwijsinspecteurs bestaat uit zes vrouwen en vier mannen in de leeftijd van 32 tot 65 jaar.

3.2 Procedure

Nadat de respondenten geselecteerd zijn, krijgen zij een mail met daarin een online-uitnodiging voor het semigestructureerde interview. Daarnaast wordt er een mail verstuurd vanuit de onderzoeker, waar alle informatie betreft het onderzoek staat beschreven. De onderzoeker introduceert zichzelf, het doel van het onderzoek wordt beschreven en er wordt een beeld gevormd van hoe het semigestructureerde interviews eruit gaat zien (bijlage 1). Op deze manier krijgen de respondenten een duidelijk overzicht van alle informatie en kan er ten alle tijden teruggewezen worden op de mail. In deze mail wordt een toestemmingsformulier (bijlage 2) toegevoegd, waarin er onder andere toestemming gevraagd voor een audio-opname, die uitsluitend wordt gebruikt voor schooldoeleinden. Het opnemen van het interview verhoogt de betrouwbaarheid, omdat het telkens opnieuw geluisterd kan worden, waardoor de gegevens consistent zijn. Er wordt toestemming gevraagd voor het transcriberen en citeren van het semigestructureerde interview. De expliciete citaten die de onderzoeker wil gebruiken, worden vóór het publiceren van de scriptie voorgelegd aan de respondenten. Zodat de respondenten kunnen controleren of het citaat dezelfde betekenis heeft als ze tijdens de semigestructureerde interviews bedoelde. Vervolgens wordt er toestemming gevraagd voor het bewaren van zowel de geluidsopname als de transcripten. Aan het einde van het formulier staan de contactgegevens van de begeleiders, waar de respondenten ten alle tijden vragen aan kunnen stellen. Tot slot is er ruimte voor de handtekening van de respondent en de onderzoeker.

De semigestructureerde interviews duren ongeveer één uur en worden uitgevoerd in de eerste twee weken van december en de eerste week van januari. Vanwege de maatregelen in de tijd van Covid-19 is het niet mogelijk om de semigestructureerde interviews live te houden. Vandaar dat het via Webex wordt uitgevoerd. Dit kan de kwaliteit van de semigestructureerde interviews verminderen, omdat het meer concentratie vraagt van de respondenten om deel te nemen, zoals in het theoretisch kader naar voren komt.

Aan het begin van het semigestructureerde interview wordt het doel, de tijdsduur en het anoniem verwerken van de gegevens nogmaals benoemd. Vervolgens zal de onderzoeker kijken naar het toestemmingsformulier (bijlage 2) of er op bepaalde stellingen 'nee' is ingevuld om hier vervolgens extra verduidelijking aan te geven.

De validiteit wordt gewaarborgd door gedurende het onderzoek dezelfde topiclist te gebruiken. Wanneer blijkt dat bepaalde topics minder relevant zijn, worden deze toch bevraagd aan de andere

respondenten, zodat het semigestructureerde interview gelijk blijft. De topiclist fungeert als een rode draad gedurende het semigestructureerde interview (bijlage 3). Een topiclist is een lijst met onderwerpen die is samengesteld om te gebruiken als uitgangspunt tijdens het semigestructureerde interview (Verhoeven, 2014). Aan de hand van een interviewprotocol betreft 'werkdrukbeleving in de tijd van Covid-19' worden er vragen gesteld en kan er eventueel doorgevraagd worden (bijlage 4). Er wordt hiernaast ook ruimte gegeven voor eigen inbreng van de respondenten. Echter, wordt er aan de hand van een checklist bijgehouden of alle topics aan bod zijn gekomen om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen.

Na elk interview reflecteert de onderzoeker, wat er goed ging, waar nog ontwikkelpunten liggen en past dit vervolgens aan in het volgende semigestructureerde interview.

3.3 Meetinstrumenten

In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt semigestructureerde interviews aan de hand van de topiclist (bijlage 3). De onderzoeker is vrij om te variëren in de volgorde waarin de topics naar voren komen en om dieper in te gaan op relevante onderwerpen.

Nadat er kennis is gemaakt, wordt er eerst gevraagd wat de respondent bij de IvHO doet. Door te beginnen met een laagdrempelige vraag, kan er een veilige sfeer gecreëerd worden (Donders, 2013). Vervolgens wordt er gevraagd wat de respondent verstaat onder het begrip 'werkdruk'. Uit onderzoek is gebleken dat er geen eenduidig antwoord is op deze vraag, vandaar dat het interessant is om te onderzoeken hoe de respondenten hierover na denken. Naar alle waarschijnlijkheid komt uit dit antwoord naar voren, of de respondent wel of niet werkdruk ervaart. Er wordt gevraagd naar de Job Demands, om zicht te krijgen op de hoeveelheid taakeisen die de respondent ervaart. Vervolgens wordt er gekeken naar waar de onderwijsinspecteur energie uithaalt, om zicht te krijgen op de hoeveelheid energiebronnen die de respondent heeft. Op die manier kan er een beeld geschetst worden van de (dis)balans tussen Job Demands en Job Resources. De onderzoeker verwacht dat het hebben van sociale steun, het maken van autonome keuzes en het beschikken over bepaalde vaardigheden wordt genoemd. Mocht dit niet het geval zijn, wordt hier expliciet naar gevraagd. Er wordt afgesloten met het vragen naar concrete oplossingen en hoe dit in de praktijk gebracht kan worden. Het verloop van het semigestructureerde interview is vastgelegd in een interviewprotocol (bijlage 4).

3.4 Analyse

Nadat de semigestructureerde interviews afgenomen zijn, heeft de onderzoeker deze getranscribeerd. Dit houdt in dat er woord voor woord is opgeschreven wat er is gezegd door de respondent en de onderzoeker (Verhoeven, 2014). Vervolgens is er aan de hand van het analyseplan gecodeerd (uitleg: bijlage 5). De onderzoeker is gestart met open coderen. De onderzoeker heeft het hele getranscribeerde semigestructureerde interview doorgelezen en heeft vervolgens bepaalde tekstfragmenten met codes gelabeld. Deze codes geven per fragment aan wat het hoofdthema daarvan is. Aansluitend hierop is er axiaal gecodeerd. De onderzoeker heeft hierbij verschillende codes vergeleken en heeft bij elkaar horende codes een overkoepelende code gegeven. Het kan zijn dat één code bij verschillende overkoepelende codes past. Uiteindelijk zijn er een aantal

hoofdcategorieën naar boven gekomen en is er gestart met selectief coderen. Dit is de laatste stap. Binnen de categorieën zijn verschillende codes ondergebracht, waarbij de relaties en verbindingen tussen de hoofdcategorieën inzichtelijk zijn gemaakt. In eerste instantie is dit gedaan aan de hand van een mindmap (bijlage 9). Bij nader indien bleken bepaalde onderwerpen zowel te fungeren als Job Demand als Job Resource, dit wordt overzichtelijk en leesbaar gepresenteerd in de tabellen 2,3,4 & 5. Dit is de basis om de resultaten systematisch te beschrijven. Ter onderbouwing van de resultaten zijn er relevante quotes van de respondenten toegevoegd. Gedurende dit proces is de onderzoeker ondersteunt vanuit de werkgroep. Medestudenten hebben het transcript doorgelezen om eventuele codes te completeren en de onderzoeker te wijzen op een eventuele blinde vlek (bijlage 7).

4.Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven die zijn verkregen uit de semigestructureerde interviews. Er wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag: “Hoe beleven de onderwijsinspecteurs de werkdruk, tijdens het thuiswerken, in de tijd van Covid-19?”. De antwoorden zijn verdeeld in Job Demands en Job Resources, dit is te zien in bijlage 10. Daarnaast zal er aandacht besteed worden aan de oplossingen die de respondenten zelf aandragen om met de werkdrukbeleving om te gaan. De resultaten worden waar nodig aangevuld met uitspraken van de respondenten.

4.1 Pieken en dalen

Dat er sprake is van een hoge werkdrukbeleving wordt door weinig respondenten beaamd. De onderzoeker proeft dat er een taboe ligt op het woord ‘werkdruk’. Wanneer respondenten momenten beschrijven waarbij er een disbalans is tussen te veel Job Demands en te weinig Job Resources, wordt er in plaats van werkdruk gesproken over een ‘piek’. Respondenten voelen grote commitment tot hun werk, waardoor het ongepast lijkt om te spreken van ‘werkdruk’. Niet zeuren, maar aanpakken. De respondenten geven aan dat er in de tijd vóór Covid-19 ook al sprake was van ‘pieken’, bijvoorbeeld de periode voor de vakantie wanneer er veel deadlines zijn. Pieken zijn volgens hen niet per definitie slecht. Veel respondenten geven aan dat ze de ‘piek’ nodig hebben om te presteren. Echter blijkt dat ‘pieken’ door kunnen schieten, waardoor er te veel taken in een te korte tijd uitgevoerd moet worden. Buiten de ‘pieken’ om zijn er ‘dalen’. In de semigestructureerde interviews geven de respondenten aan dat ze op de momenten waarin ze weinig werkzaamheden hebben, dit als belastend ervaren. Dit rijmt immers niet met hun commitment en hun actieve inzet. Volgens hen is er binnen de IvhO een ongelijkmatige verdeling van ‘pieken’ en ‘dalen’. Een respondent licht toe:

“Nou, ik heb het idee dat sommige mensen het soms heel druk hebben en dan andere mensen echt helemaal niks te doen hebben en dat het zich dan ook weer omkeert. Dus dat dat er extreme pieken en dalen zijn in het werk.”(R5)

Covid-19 heeft deze ongelijkmatige verdeling versterkt. Gedurende de eerste lockdown in maart, zijn de agenda's van de respondenten leeggehaald. Een van de redenen hiervoor is dat ze toen in de veronderstelling waren dat Covid-19, maar een paar weken zou aanhouden. Daarbij speelt mee dat de respondenten niet wisten hoe ze online onderzoek konden vormgeven. Opvallend bij het feit dat de agenda's leeg zijn gehaald, is dat de focus tijdens de eerste lockdown lag op de respondenten die voor hun naasten moesten zorgen. De respondenten die niet voor hun naasten hoefden te zorgen, voelden dat ze weinig om handen hadden. Volgens hen werden de onderwijsinspecteurs onvoldoende ingezet, waardoor er sprake was van een groot verlies van tijd en energie. Dit resulteerde in een hoge piek in juni toen er werd besloten om de onderzoeken online te laten plaatsvinden en het achterstallig werk in te halen. De respondenten geven aan dat een overzicht van de werkzaamheden en deadlines tot aan de zomervakantie zou kunnen helpen om de ongelijkmatige verdeling tegen te gaan. Hierdoor zou er een gevoel van zekerheid gecreëerd worden, wat in de tijd van Covid-19 als geroepen komt.

4.2 Zingeving

Als er gesproken wordt over zingeving, gaat het in dit onderzoek over de context van de privésituatie van de respondenten. De respondenten die moesten zorgen voor naasten hebben een andere beleving van de werksituatie dan de andere respondenten. Respondenten die los van hun werksituatie moeten zorgen voor naasten, kunnen zich toch nog zinvol voelen. Voor de respondenten waarbij dit niet het geval is, hebben het gevoel dat ze minder van toegevoegde waarde zijn. Zo benoemd een respondent:

“Het land staat in brand. Geef ons goede opdrachten!” (R5)”

Wat voor alle respondenten geldt is dat ze een groot hart hebben voor het onderwijs en ook in de tijd van Covid-19 van toegevoegde waarde willen zijn voor scholen. Tijdens de eerste maanden in de tijd van Covid-19 lagen de reguliere onderzoeken op scholen grotendeels stil. Vanaf juni werd het onderzoek op een andere manier vormgegeven, namelijk als een online onderzoek. De respondenten geven aan dat ze de eerste maanden van Covid-19 goed konden gebruiken om een andere werkwijze te ontwikkelen. Ze vonden het prettig dat ze tijd hadden om te wennen aan het idee dat de reguliere onderzoeken online uitgevoerd zouden worden. Niet alle onderzoeken vonden online plaats, er werd een uitzondering gemaakt voor risico-onderzoeken: Onderzoeken op scholen met aanleiding voor zorgen aangaande de kwaliteit van het onderwijs. Scholen waar meldingen over waren binnengekomen of die als risicovol bekend stonden, werden wel fysiek bezocht. Voor de meerderheid van de respondenten is de mogelijkheid tot fysiek onderzoek uitvoeren zingend. Hierbij hebben de respondenten het gevoel dat ze van toegevoegde waarde kunnen zijn. Wanneer scholen/besturen niet fysiek bezocht konden worden, bracht dit nieuwe uitdagingen met zich mee. De respondenten geven aan dat ze in de tijd van Covid-19 minder goed de kwaliteit van het onderwijs kunnen beoordelen, door gebrek aan informatie. De besturen en scholen kunnen makkelijker gewenste antwoorden geven, het zogenaamde ‘windowdressing’. Leraren kunnen niet meer geobserveerd worden, leerlingen kunnen niet spontaan aangesproken worden. De sfeer op de school komt niet tot uiting via het beeldscherm. Het oordeel wordt dus enkel gebaseerd op de online gesprekken met de scholen en besturen. Hierdoor nemen de respondenten de antwoorden in twijfel, wat maakt dat ze de behoefte hebben om de besturen nogmaals te controleren. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat het gevoel van zingeving afnam, wanneer de onderzoeken alleen online plaatsvonden. Zo benoemd een respondent.

“Toen we niet meer op scholen mochten komen, ja dan gaat je werk gewoon eigenlijk nergens meer over.” (R1)

Los van de beperkingen die het online onderzoek met zich meebracht, zagen de respondenten ook voordelen van het onderzoek op afstand. In normale omstandigheden ligt de nadruk van het onderzoek doen op het controlerende vlak. Dat blijkt bij het online onderzoek minder haalbaar, vandaar dat de focus meer ligt op het stimulerend toezicht. Hiermee wordt bedoeld dat er samen met een school gekeken wordt naar de beoogde doelstellingen. Er wordt samen opgetrokken om nieuwe mogelijkheden te verkennen. De respondenten vinden dit onderdeel aan het online onderzoek doen zingend. Een respondent geeft hierbij aan:

“Als je ze benadert vanuit vertrouwen en vanuit belangstelling en nieuwsgierigheid en ze voelen dat. Dan delen ze ook de wezenlijke zaken met jou. Dan beschouwen ze je niet alleen als een vijand. Maar zoals wij dat noemen; als een critical friend.” (R8)

4.3 Online werken

Niet alleen het reguliere onderzoek is online gaan plaatsvinden, ook de overleggen met scholen, besturen en collega's vinden online plaats. De meerderheid van de respondenten is hier erg over te spreken, zij beschikken over digitale vaardigheden waardoor het online werken geen beperkende factor is. De overleggen worden efficiënter ervaren dan voorheen. De kernzaken worden gelijk besproken, wat maakt dat de duur van de overleggen aanzienlijk verminderd is. Hierdoor hebben de respondenten meer tijd over voor andere werkzaamheden. De respondenten worden, mist ze geen jonge kinderen hebben, minder afgeleid dan op het drukke kantoor. Deze verbeterde concentratie is volgens de respondenten noodzakelijk in de tijd van Covid-19, omdat de online overleggen als vermoeiender worden ervaren. Zo benoemd een respondent:

“Ja, weet je de hele dag naar zo'n schermpje kijken, vreet energie. Het is een andere manier van van ademen. Een andere manier van praten, een andere manier van communiceren.” (R5)

Er blijkt sprake te zijn van 'zoom-vermoeidheid'. Dit ontstaat doordat de respondenten geconcentreerd moeten luisteren en focussen op de kleine blokjes waar de collega's te zien zijn. Het gebrek aan non-verbale communicatie kan zorgen voor ongemakkelijke momenten. Doordat het minder zichtbaar is wanneer iemand iets wil zeggen, is het soms een lange tijd stil waarop vervolgens iedereen tegelijkertijd iets zegt. Hierdoor is de drempel om te spreken hoger en worden er minder ideeën met elkaar gedeeld. Een respondent licht toe:

“Dus die non-verbale aspecten, die zijn natuurlijk heel erg van belang voor zeg maar de kwaliteit van de communicatie. Dus als dat een stuk minder wordt. Ervaar je de communicatie als intensiever, waar voor je meer moeite moeten doen, zeg maar om alles nog mee te krijgen.” (R3)

4.4 Sociaal contact

Door de opgelegde Covid-19 maatregelen vanuit de overheid zijn de contactmomenten tussen collega's aanzienlijk verminderd en vindt er enkel essentieel contact plaats. De respondenten benoemen in de semigestructureerde interviews dat de drempel hoger voelt om (in)formeel contact op te nemen met een collega. In de tijd vóór Covid-19 spraken collega's elkaar bij het koffiezetapparaat. Het gesprek begon informeel en ging geleidelijk over in werk gerelateerde zaken. Dit was daarnaast de plek waarbij de respondenten indirecte of nieuwe collega's tegenkwamen. In de tijd van Covid-19 is dit contact niet meer vanzelfsprekend. De respondenten geven aan dat deze spontane en subtiele vorm van communicatie wordt gezien als een groot gemis in de tijd van Covid-19. Juist door te spreken met collega's buiten hun afdeling komen ze op nieuwe ideeën en is er meer gevoel van verbondenheid.

Daarnaast voelt de drempel om een collega of leidinggevende te bellen voor sommige respondenten

hoog, omdat in de tijd vóór Covid-19 enkel gebeld werd als het ging om een dringende zaak. Deze gedachte maakt dat de respondenten een afweging maken of de reden om te bellen wel dringend genoeg is. Vaak ervaren de respondenten de reden niet als dringend genoeg, waardoor ze meer op zichzelf teruggeworpen worden. Naast een gevoel van eenzaamheid, zorgt deze drempel tot contact ook voor groeimogelijkheden. De respondenten worden aangezet om zelfstandiger na te denken en los van een groep met ideeën te komen. Dit kan eventuele social loafing beperken, waardoor de respondenten creatiever worden. Deze creativiteit komt in de tijd van Covid-19 als geroepen, omdat iedereen uit zijn/ haar automatisme is gehaald. Er moeten nieuwe manieren gevonden worden om met de beperkingen om te gaan.

Wanneer collega's moeite hebben om zelf met nieuwe manieren te komen, kunnen ze volgens de respondenten altijd rekenen op de hulp van collega's. Zij erkennen de situatie die is ontstaan door Covid-19 en het tonen begrip. Zo benoemd een mannelijke respondent:

"Ik geloof dat, ja in nood merk je dat je meer op elkaar aangewezen bent, dus we hebben ook die behoefte [Aan informeel contact]." (R8)

Echter, zijn de signalen van collega's waar het niet goed mee gaat via het scherm minder zichtbaar. Als collega's vertellen dat ze moeilijkheden ervaren, is het lastig om via het scherm sociale steun te bieden. Hierdoor kan een gevoel van eenzaamheid ontstaan.

Om het informele contact te vergroten, zijn er binnen de IvhO een aantal online activiteiten opgezet. Uit de semigestructureerde interviews blijkt dat het laagdrempelige informele contact dat voortvloeit uit online werkbesprekingen als prettig wordt ervaren. Nadat een bepaald onderwerp besproken is, komt het regelmatig voor dat er ook onbewust persoonlijk informatie wordt uitgewisseld. Zo benoemd een respondent:

"Sociale verbinding door inhoudelijke verbinding." (R5)

Daarnaast wordt er af en toe een online borrel georganiseerd, waar de respondenten verdeelde reacties over hebben. De ene helft van de groep geeft aan dat het fijn is om elkaar weer te zien en bewust aandacht te geven aan de informele zaken, terwijl de andere groep aangeeft dat het geforceerd voelt en dat de spontaniteit ervan af is. Er kan gezegd worden dat het informele contact het meeste op prijs wordt gesteld wanneer het onbewust plaatsvindt, voortvloeiend uit een werkbespreking. Bij het bewuste gecreëerde informele contact ervaren respondenten eerder een drempel.

In de semigestructureerde interviews geven de respondenten aan dat het contact in de tijd van Covid-19 met de leidinggevende als zeer positief wordt ervaren. Naast de standaard bilaterale overleggen, proberen leidinggevende de onderwijsinspecteurs extra in de gaten te houden door op huisbezoek te gaan, spontaan te skypen en/of te bellen. De respondenten geven aan dat dit dermate waardevol is dat ze dit na de tijd van Covid-19 willen behouden. De leidinggevenden luisteren goed naar de behoeften van de respondenten en spelen hierop in.

In verschillende semigestructureerde interviews komt naar voren dat de respondenten bij een te grote hoeveelheid werk, zich veilig genoeg voelen om aan de bel trekken bij de leidinggevende. Zij hebben er vertrouwen in dat de leidinggevende dit goed en snel oplost. Een respondent geeft als voorbeeld:

“Nou door, als er een nieuwe taken zijn of er iets extra’s moet gebeuren. [...] Dan benadert de leidinggevende mij eventjes niet. [Wanneer de respondent al te veel werk heeft]” (R4)

Daarnaast ervaren de respondenten steun en begrip vanuit de IvhO. Het begrip en de steun vanuit de IvhO uit zich in het leeghalen van de agenda’s tijdens de eerste lockdown, het geven van cadeautjes en tips voor het omgaan met de nieuwe situatie die is ontstaan door Covid-19. Daarnaast geeft de IvhO de respondenten een gevoel van vertrouwen, dat bijvoorbeeld tot uiting komt doordat ze niet controleren of de onderwijsinspecteurs alle uren hebben gedraaid.

4.5 Werk-privé balans

In de tijd van Covid-19 lopen werk en privé door elkaar heen, wat zowel voor- als nadelen heeft. Dit merken de respondenten onder andere aan de pauzes. Voorheen waren er vaste pauzes gepland, waarin ze het gevoel hadden dat ze konden opladen. In de tijd van Covid-19 is het voor veel respondenten lastig om pauze te nemen. Sommige respondenten vergeten überhaupt pauze te nemen en anderen zijn in hun pauzes bezig met het geven van thuisonderwijs of besteden het aan huishoudelijke klussen. Het thuisonderwijs wordt door de respondenten met kinderen als vermoeiend ervaren. Ze hebben het gevoel dat ze op alle gebieden tekortschieten. Een van de respondenten die thuis zat met twee kinderen benoemd:

“[...] En dan geldt dat ik denk: Ja, er komt ooit een eind aan die tunnel.” (R6)

De baas zijn over je eigen agenda blijkt voor sommige respondenten nog lastig. Ze geven aan dat dit schijnautonomie is. Een respondent licht toe:

“Mijn agenda wordt gewoon helemaal volgepland. Dus ik ga van afspraak naar afspraak.” (R2)

Een aantal respondenten geeft aan dat zij de werk-privébalans als verstoord ervaren, doordat ze continu het gevoel hebben dat ze moeten werken. Ze hebben het gevoel dat ze direct moeten antwoorden, aangezien ze alle werkfaciliteiten tot hun beschikking hebben. De werklaptop en werktelefoon fungeren voor hen als een prikkel om te gaan werken. Hierdoor wordt er door sommige respondenten overgewerkt in de avonden en in het weekend.

Dit geldt niet voor iedereen. De meerderheid van de respondenten is goed in staat om hun agenda in te delen, waardoor er een goede werkprivé balans is. Zij slaan de online agendavoorstellen af en gaan wandelen in de pauze. Een respondent geeft hierbij aan:

“Ik weet hoe ik de baas kan blijven van mijn agenda en een deel daarvan is ook gezonde maling hebben aan alle productieverplichtingen en iedereen die roept; oh mijn agenda is nog leeg, of er zit nog een dag leeg. Ik denk hou die dag leeg, want hij komt toch wel vol.” (R8)

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat het niet erg is als werk en privé in elkaar overlopen en focust zich op de positieve punten die het thuiswerken met zich meebrengt. Deze groep

bezit een flexibele houding, wat in de tijd van Covid-19 een must lijkt te zijn. Zo kunnen ouders hun kinderen makkelijker brengen en ophalen van school, wordt er meer tijd met de partner besteed en wordt het contact met hun naasten versterkt. In de avonden en weekenden kunnen ze achterstallig werk inhalen en dit vinden de meeste respondenten prima. Zo benoemd een respondent:

“Je gaat koffiedrinken en in plaats van met je collega's, doe je dat met je kind.” (R6)

4.6 Scheidslijn

In de tijd vóór Covid-19 zorgde onder andere de reistijd van en naar het kantoor voor een natuurlijke scheidslijn tussen werk en privé. Zo benoemd een respondent:

“Kantoor laat je dan letterlijk en figuurlijk steeds meer achter je en als je dan thuis komt, ben je ook echt thuis.” (R7)

Deze reistijd fungeerde in de tijd vóór Covid-19 tevens als voorbereidingstijd voor zowel werk als privé. De respondenten geven aan dat ze in de trein nog veel lezen, werktaken afmaakten en alvast boodschappenlijstjes maakten. Doordat die tijd nu mist hebben de respondenten het gevoel dat ze minder tijd hebben, omdat ze nu die taken in hun ‘vrije tijd’ moeten uitvoeren. Een respondent licht toe:

“Het denken staat niet stil en dat doe je dus veel meer in de privésetting, dan wanneer je op kantoor bent en van en naar het station loopt en in die trein zit, dan kun je het daar allemaal afbouwen.” (R3)

Doordat er in de tijd van Covid-19 niet meer gereisd van en naar het kantoor hoeft te worden, hebben de respondenten nu extra tijd om zowel werk gerelateerde afspraken als privé afspraken te plannen. Daarnaast is de bewegingsruimte van de respondenten verkleind. Doordat hun werkruimte nu enkel bestaat uit een eigen werkkamer binnenshuis, wordt hun bewegingsruimte tijdens werk letterlijk nog beperkter. Zo benoemd een respondent met jonge kinderen:

“Want als ze je zien dan is het oh mama mama mama, dan duurt het weer een halfuur voordat ik boven ben.” (R1)

In alle semigestructureerde interviews wordt het hebben van een eigen werkplek genoemd als een manier om werk en privé te scheiden. In de werkkamer staan alle faciliteiten die nodig zijn om het werk uit te voeren en kunnen ze ongestoord aan de slag gaan. Een deel van de respondenten geeft aan dat ze in de tijd van Covid-19 bewuster bezig zijn met het scheiden van werk en privé. Zo worden de vrije uren bewust volgepland met privéafspraken waardoor er geen optie is om in de avonden/ weekenden door te werken. Een van de respondenten geeft hierbij aan:

“Ehm in het weekend laat ik het ventiel dan wat leeg, waardoor het niet knalt.” (R7)

5. Discussie

5.1 Conclusie

In dit onderzoek is gezocht naar een antwoord op de vraag: *“Hoe beleven de onderwijsinspecteurs de werkdruk, tijdens het thuiswerken, in de tijd van Covid-19?”*. Hiervoor is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen van de onderwijsinspecteurs rondom het thema werkdruk in de tijd van Covid-19. Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat de onderwijsinspecteurs geen extra werkdruk ervaren in de tijd van Covid-19 mits context, persoonlijkheid en vaardigheden op elkaar aansluiten. Dit houdt in dat een gebrek op het ene gebied wordt gecompenseerd op het andere gebied, wat maakt dat de Job Demands en Job Resources voortdurend evenredig blijven.

Onder ‘context gerelateerde’ onderwerpen wordt verstaan de persoonlijke (thuis-)situatie. Bij ‘persoonlijkheid’ gaat het over de mate waarin de onderwijsinspecteurs beschikken over veerkracht en proactiviteit. Vaardigheden slaan op het vermogen om kennis en ervaring toe te passen in de praktijk.

In bijlage 10 is te zien hoe de Job Demands en Job Resources zich verhouden tot elkaar met betrekking tot de onderwerpen; thuiswerken, sociaal contact, werk & privé en autonomie tijdens Covid-19. Echter, Job Demands en Job Resources zijn subjectieve begrippen. Wat de ene onderwijsinspecteur als een Job Demand ervaart, kan voor de ander juist een Job Resource zijn. Dit is afhankelijk van de context, de persoonlijkheid en de mate waarin de onderwijsinspecteurs over vaardigheden beschikken.

5.2 Discussie

Uit de semigestructureerde interviews blijkt dat de onderwijsinspecteurs geen verhoogde werkdruk ervaren in de tijd van Covid-19. Dit ligt niet in de lijn met de verwachting. Verwacht werd dat door Covid-19 de Job Demands zouden toenemen ten koste van de Job Resources.

Uit het veldonderzoek blijkt dat er bepaalde Job Demands en Job Resources overeenkomen met eerder onderzoek. Zo lijkt het ervaren van zoom-vermoeidheid te fungeren als een Job Demand, dit wordt bevestigd in eerder onderzoek van Nauta (2020), Remmerswaal (2013) en Lappin et al., (2020). Samengevat wordt door bovengenoemde onderzoekers gesteld dat de hersenen harder moeten werken door een gebrek aan (non-)verbale communicatie. Uit het veldonderzoek blijkt dat zoom-vermoeidheid het onderlinge contact beperkt, omdat de drempel hoger voelt om online te spreken. Hierdoor vindt er enkel essentieel contact plaats met collega's. De onderwijsinspecteurs missen informele communicatie. Dit wordt bevestigd in onderzoek van Grey et al., (2020), van Veldhoven & van Gelder (2020a) en van Loenen et al., (2020). Zij stellen dat de maatregelen enerzijds zorgen voor een verminderde hoeveelheid contact met collega's. Anderzijds wordt de hoeveelheid contact met naasten vergroot. Op gebied van sociaal contact zijn er dus zowel Job Demands als Job Resources. Daarnaast blijkt dat het beschikken over de vaardigheid work-life crafting in de tijd van Covid-19 fungeert als Job Resource. Dit komt overeen met eerder onderzoek van Ahrendt et al., (2020) en van Timmers, van Puyenbroeck & Emmery (2020). Zij stellen dat onderwijsinspecteurs met oudere kinderen beter een balans tussen werk en privé kunnen behouden. Echter blijkt dat de continue toegang tot werkvoorzieningen de werk- privébalans kan verstoren. Dit resultaat wordt bevestigd in

eerdere onderzoeken van Jacobsen & Fjeldbraaten (2019) en ten Brummelhuis (2010). Zij stellen dat het gevoel van commitment wordt vergroot in tijden van crisis, wat kan doorschieten in overwerken. In het veldonderzoek komt tevens naar voren dat de onderwijsinspecteurs een sterk gevoel van verbinding richting het onderwijs hebben. Ze zijn zich bewust van de gevolgen die Covid-19 teweeg brengt voor de scholen en willen daarom graag van toegevoegde waarde zijn. Wanneer de onderwijsinspecteurs niks kunnen betekenen voor de scholen, ervaren ze dit als een Job Demand en vice versa.

Echter blijkt uit het veldonderzoek dat bepaalde Job Demands en Job Resources niet overeenkomen met eerder onderzoek. Op basis van eerdere onderzoeken van Glorieux, Minnen, Van Tienoven, Deyaert & Mészáros (2015) en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu [RIVM] (2020) werd verwacht dat de onderwijsinspecteurs de flexibiliteit die Covid-19 met zich meebracht, niet zouden benutten. Uit het veldonderzoek blijkt echter dat de onderwijsinspecteurs dit wel doen. Ze vinden het niet erg wanneer werk en privé door elkaar heen lopen. Een mogelijke verklaring voor het bezitten van een flexibele houding, is dat de onderwijsinspecteur hier al over moest beschikken in de tijd vóór Covid-19. Als onderwijsinspecteur is geen dag hetzelfde en moet er direct gereageerd worden op een nieuwe situatie. Dit maakt dat ze goed kunnen omgaan met de veranderingen die Covid-19 teweeg brengt, wat als Job Resource gezien kan worden. Daarnaast werd er verwacht dat de onderwijsinspecteurs over onvoldoende digitale vaardigheden zouden beschikken, wat overeenkomt met het onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). Zij concludeerden dat maar 30% van de leeftijdscategorie 55+ over digitale vaardigheden beschikt, wat in de tijd van Covid-19 zou kunnen fungeren als Job Demand. Echter wordt er in het veldonderzoek aangegeven dat de onderwijsinspecteurs vóór de tijd van Covid-19 al standaard één dag thuiswerkten, waardoor ze al over deze vaardigheden beschikten. Een andere reden dat de inspecteurs digitaal vaardig zijn, is dat de IvhO diverse trainingen aanbiedt, waar onderwijsinspecteurs hun digitale vaardigheden kunnen optimaliseren. Hierdoor wordt het toepassen van digitale vaardigheden in de tijd van Covid-19 als Job Resource gezien.

Daarnaast heeft het veldonderzoek nieuwe inzichten gebracht.

Als eerste blijkt dat Covid-19 de ongelijkmatige verdeling tussen pieken en dalen versterkt. Dit komt doordat de agenda's van de onderwijsinspecteurs in maart 2020 zijn leeggehaald (dal), waardoor begin juni 2020 het achterstallige werk ingehaald moest worden (piek). In een dal hebben de onderwijsinspecteurs weinig om handen en gedurende een piek moet in korte tijd veel werk verzet worden.

Ten tweede is het gemis van de reistijd inzichtelijk geworden. Waar er vóór het veldonderzoek alleen werd gedacht dat de verminderde reistijd fungeerde als een Job Resource, omdat de onderwijsinspecteurs meer tijd hadden voor andere zaken (Peters & Batenburg, 2004). Is er nu duidelijk dat de reistijd ook zorgt voor een scheiding tussen werk en privé en het fungeert als voorbereiding/verwerkingstijd. Waar voorheen gedacht werd dat reistijd enkel energie kostte, is nu duidelijk dat reistijd ook een positieve functie heeft. Het gemis van de reistijd wordt dus nu ook gezien als een Job Demand.

Ten derde blijkt dat de onderwijsinspecteurs aanzienlijk meer contact hebben met de leidinggevende

dan in de tijd vóór Covid-19 en dat dit positief wordt ervaren. Deze hoeveelheid contact sluit mooi aan bij eerdere onderzoek van ten Brummelhuis (2010) en Vonk (2017). Zij stellen dat de rol van het leidinggevende extra van belang is in nieuwe complexe situaties, zoals Covid-19. Het toegenomen contact met de leidinggevende fungeert als Job Resource.

Tot slot wordt er in eerder onderzoek van Ahrendt et al., (2020), Glorieux, Minnen, Van Tienoven, Deyaert & Mészáros (2015) en Vonk (2017) een onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Zo zouden vrouwen een verminderde geestelijke gemoedstoestand hebben, meer moeite hebben met een tijdsindeling en meer behoefte hebben aan contact met collega's, dan mannen. Uit het veldonderzoek lijkt er echter geen verschil te zijn tussen het ervaren van Job Demands en Job Resources. Wel blijkt dat er van vrouwen nog steeds wordt uitgegaan dat ze parttime werken, wat voor moeilijkheden kan zorgen bij het geven van thuisonderwijs. Dit kan fungeren als Job Demand.

Daarnaast zijn er Job Demands gevonden die los staan van Covid-19. Zo blijkt de politiek van grote invloed te zijn op de werkdrukbeleving. De onderwijsinspecteurs voelen zich erg verantwoordelijk voor het naleven van de Covid-19 maatregelen. Mede om te voorkomen dat de IvHO in een slecht daglicht komt te staan als er als gevolg van het niet naleven van de Covid-19 maatregelen een uitbraak op het ministerie zou plaatsvinden. Daarnaast waren in de tijd van het veldonderzoek Tweede Kamer verkiezingen. Minister Slob wilde herkozen worden als minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, waardoor er extra druk kwam te liggen op de onderwijsinspecteurs. Zij moeten er immers voor zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs goed wordt gecontroleerd. De respondenten geven aan dat als een taak politiek gevoelig is, ze extra voorzichtig moeten zijn. Als de media zich bezighoudt met de taken van de onderwijsinspecteurs wordt er met een vergrootglas gekeken naar de uitvoering. Dit kan fungeren als Job Demand.

5.3 Kanttekeningen

In het onderzoek zijn er een aantal beperkingen naar voren gekomen die mogelijk de uitkomst van het onderzoek hebben beïnvloed. Ten eerste zijn er meerdere bronnen gebruikt, waarbij de literatuur niet gericht was op Nederland zoals de onderzoeken van Ahrendt et al., (2020), Li et al., (2020) en (Li & Xu, 2020). Deze literatuur is gericht op de landen die als eerste waren getroffen door Covid-19.

Hierdoor is het mogelijk dat de ervaring van de Nederlanders niet overeenkomt. Deze bronnen zijn toch gekozen door de inhoudelijke kwaliteit, goede aansluiting bij het onderwerp en door het bieden van meerdere inzichten rondom Covid-19. Ten tweede zijn er omtrent het onderwerp thuiswerken veelal bronnen gevonden over andere onderwerpen zoals over het hybride werken. Een kanttekening die hierbij gemaakt moet worden is dat deze bronnen waren gepubliceerd vóór de tijd van Covid-19, zoals de onderzoeken van Peters & Batenburg (2004) en Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid (2016). In deze literatuur wordt er bij hybride werken uitgegaan van een autonome keuze die gemaakt kan worden over de werkplaats. In de tijd van Covid-19 kan deze keuze door de opgelegde maatregelen niet gemaakt worden.

Ten derde zijn er verschillende soorten onderwijsinspecteurs benaderd voor de semigestructureerde interviews. De sectoren PO, VO, SO en MBO controleren de besturen. De financieel inspecteurs controleren de accountants, de onderwijsinspecteurs kinderopvang controleren de gemeentes en de onderwijsinspecteurs HO controleren het Nederlands- Vlaamse accreditatieorganisatie. Hierdoor is er

ook in de tijd van Covid-19 verschil in toezicht, waardoor het stimulerend toezicht niet op alle onderwijsinspecteurs van toepassing is. Naast de vaste taken, nemen alle onderwijsinspecteurs extra taken op zich; zoals referent, voorzitter of nemen ze deel aan projectgroepen. Hierdoor kan het zijn dat sommige onderwijsinspecteurs het drukker hebben dan andere, waardoor ze meer Job Demands ervaren.

Ten vierde zijn er tijdens de semigestructureerde interviews enkele suggestieve vragen gesteld. Een voorbeeld hiervan is: *“Maar u benoemde in het begin van het gesprek: nou ja ik heb het liefste live contact, want digitaal voel ik minder een connectie. Is dat dan ook iets wat u in het contact met uw collega’s naar voren komt?”* Dit kan de antwoorden van de onderwijsinspecteurs hebben beïnvloed. Tot slot moesten de semigestructureerde interviews, door de opgelegde Covid-19 maatregelen, online plaatsvinden. Een trage internetverbinding en het gemis van een stuk (non-)verbale communicatie kunnen ervoor hebben gezorgd dat de boodschap minder goed werd verstuurd en ontvangen.

5.4 Vervolgonderzoek

Vervolgonderzoek zou kunnen focussen op welke instrumenten ingezet dienen te worden om context, persoonlijkheid en vaardigheden beter op elkaar te laten aansluiten. Bij het vervolgonderzoek wordt aangeraden om meer respondenten te interviewen, om de representativiteit en betrouwbaarheid te verhogen. In dit onderzoek is het aantal respondenten vrij laag, aangezien het onderzoek in een korte tijd uitgevoerd moest worden. De gehele doelgroep bestaat uit 237 onderwijsinspecteurs, waarvan er tien zijn geïnterviewd. Ondanks dat er rekening is gehouden met de leeftijd, de grootte van de sector en de sekse om zo’n representatief mogelijk beeld te weerspiegelen, wordt er aangeraden om de onderwijsinspecteurs op te delen in twee groepen. Waarbij de ene groep bestaat uit onderwijsinspecteurs van de sectoren: PO, VO, SO en MBO naast een groep onderwijsinspecteurs van de sectoren: kinderopvang, financieel inspecteur en HO. De reden voor de opdeling is het verschil in het toezicht houden, zoals eerder benoemd in de discussie. Zo kan er een volledig beeld gevormd worden, welke manier van toezichthouden als zingevend wordt ervaren.

5.5 Praktische aanbeveling

Het veldonderzoek wijst uit dat onderwijsinspecteurs in hun werk te maken krijgen met pieken en dalen. Bij werving en selectie wordt ten eerste om deze reden aanbevolen specifiek aandacht te besteden aan de mate waarin de nieuwe onderwijsinspecteurs over een flexibele houding beschikken. Hiermee wordt bereikt dat onderwijsinspecteurs factoren binnen het werk eerder zien als Job Resource dan als Job Demand. Ten tweede wordt er geadviseerd om de leidinggevenden in te zetten als rolmodel, waarbij ze aan de onderwijsinspecteurs laten zien dat ze deze flexibiliteit benutten. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden, door een foto via Whatsapp te delen waarop te zien is dat de leidinggevende tussendoor even naar de kapper gaat. Tot slot wordt er geadviseerd om een overzicht te maken van de werkzaamheden en deadlines tot aan de zomervakantie. Hierdoor zou er een gevoel van zekerheid gecreëerd kunnen worden, wat in de tijd van Covid-19 als geroepen komt.

Tijdens de interventie zal er gefocust worden op één van de bovenstaande aanbevelingen.

6. Literatuurlijst

- Ahrendt, D., Sandor, E., Leoncikas, T., Wilkens, M., & Mascherini, M. (2020). *Living, working and COVID-19*. Geraadpleegd op 19 november 2020, van https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
- Anjum, A., & Ming, X. (2017). Combating toxic workplace environment. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675-697. Geraadpleegd op 17 november 2020, van <https://doi.org/10.1108/JM2-02-2017-0023>.
- Bekkers, H. (2020). Thuiswerken valt vrouw zwaarder. *Binnenlands Bestuur* 7. Geraadpleegd op 21 november 2020, van <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/thuiswerken-valt-vrouwzwaarder.12802124.lynkx>
- Bekkum, P.W.J. van & Gouw, A. (2005). *Arborthemacahier 9: Werkbelasting en stress*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. Geraadpleegd op 18 november 2020, van <http://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- BNR (2020, 3 juni). *50 Grote bedrijven willen thuiswerken als nieuwe norm*. Geraadpleegd op 11 november 2020, van <https://www.bnr.nl/nieuws/economie/10411886/50-grote-bedrijven-willenthuiswerken-als-nieuwe-norm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020a, 14 februari). *Nederlanders in Europese kopgroep digitale vaardigheden*. Geraadpleegd op 27 november 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/07/nederlanders-in-europese-kopgroep-digitale-vaardigheden>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020b, 30 juni). *3. Emotionele belasting naar beroep*. Geraadpleegd op 25 september 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/psychisch-belastend-werk-naar-beroep/3-emotionele-belasting-naar-beroep>
- Coun, M. J., Gelderman, C. J., & Pérez-Arendsen, J. (2015). Gedeeld leiderschap en proactiviteit in Het Nieuwe Werken. *Gedrag & Organisatie*, 28(4), 356-379. Geraadpleegd op 11 november 2020, van https://www.gedragenorganisatie.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/GO-28-4-356/Gedeeld-leiderschap-en-proactiviteit-in-Het-Nieuwe-Werken

Derks, D., Agterberg, H., Beumer, P., & Weel, A. (2011). *Dossier thuiswerken*. Geraadpleegd op 8 november 2020, van http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/thuiswerken/D_Thuiswerken.pdf

Donders, W. (2013). *Praktische gespreksvoering* (2de editie). Amsterdam: Boom Lemma.

Donnelly, N., & Proctor-Thomson, S. B. (2015). Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 47–61. Geraadpleegd op 20 november 2020, van <https://doi.org/10.1111/ntwe.12040>

Elfering, A., Igic, I., Kritzer, R., & Semmer, N. K. (2020). Commuting as a work-related demand: Effects on work-to-family conflict, affective commitment, and intention to quit. *PsyCh Journal* 9(4), 562-577. Geraadpleegd op 17 november 2020, van doi:10.1002/pchj.350

Fleischmann, M. (2016). *Ontstaan en preventie van burnout: De rol van de leidinggevende en de arbeidsorganisatie*. Amsterdam: De Burcht

Glorieux, I., Minnen, J., van Tienoven, T. P., Deyaert, J., & Mészáros, E. (2015). *De (on) evenwichtige verdeling van arbeids-en gezinstaken tussen mannen en vrouwen. Evolutie en een stand van zaken*. L. Vanderleyden, M. Callens, Arbeid en Gezin: een paar apart (pp. 45- 78). Josée Lemaître: Brussel.

Grey, I., Arora, T., Thomas, J., Saneh, A., Tohme, P., & Abi-Habib, R. (2020). The role of perceived social support on depression and sleep during the COVID-19 pandemic. *Elsevier*, 293, 1–6. Geraadpleegd op 16 november 2020, van <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113452>

Hornnes, K. M., & Jarland, H. (2020). *Perceived flexibility: The impact of flexible work and work-home interaction on life satisfaction. A quantitative study of the relationships between perceived flexibility, work-home interaction and life satisfaction* (Masterproef). University of Agder, Kristiansand.

Ibrahim, R. Z. A. R., Dagang, M. M., & Bakar, A. A. (2016). Exploring Job Control and Social Support as Moderators of Organizational Justice and Wellbeing Relationship. *The social sciences*, 11, 4703-4713. Geraadpleegd op 17 november 2020, van <https://medwelljournals.com/abstract/?doi=ssscience.2016.4703.4713>

Jacobsen, D. I., & Fjeldbraaten, E. M. (2019). Exploring the Links Between Part-Time Employment

- and Absenteeism: the Mediating Roles of Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Public Organization Review*, 20, 129–143. Geraadpleegd op 18 november 2020, van <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11115-018-00437-x>
- Jettinghoff, K., Van Dijk, M., & Schreeren, J. (2014). *Aanpak van werkdruk in het primair onderwijs*. Den Haag: CAOP Research & Europa.
- Kappers, M. (2012). Reflecteren levert resultaten. *Bijzijn XL* 5, 26–27. Geraadpleegd op 29 november 2020, van <https://doi.org/10.1007/s12632-012-0111-x>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work; Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: BasicBooks
- Kuijstermans, H. (2018). *Inspectie van het Onderwijs - Resultaten medewerkersonderzoek 2018*. Effectory
- Lappin, J. S., Seiffert, A. E., & Bell, H. H. (2020). A limiting channel capacity of visual perception: spreading attention divides the rates of perceptual processes. *Attention, Perception, & Psychophysics* 82, 2652–2672. Geraadpleegd op 23 november 2020, van <https://link.springer.com/article/10.3758/s13414-020-01973-9>
- Li, S., & Xu, Q. (2020). Family support as a protective factor for attitudes toward social distancing and in preserving positive mental health during the COVID-19 pandemic. *Journal of Health Psychology*, 1-10. Geraadpleegd op 17 november 2020, van <https://doi.org/10.1177/1359105320971697>
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The Impact of COVID-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1. Geraadpleegd op 19 november, van <https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2020, 5 november). *Nederlandse aanpak en maatregelen tegen het coronavirus*. Geraadpleegd op 11 november 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/algemene-coronaregels>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2020, 31 augustus). *Organisatie*. Geraadpleegd op 26 september 2020, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/over-ons/organisatiestructuur>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2016). *Wat is werkdruk?* Geraadpleegd op 24

september 2020, van

https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwik_YrBt6jtAhUL3KQKHVnECvAQFjADegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.inspectieszw.nl%2Fbinaries%2Finspectieszw%2Fdocumenten%2Fbrochures%2F2016%2F06%2F15%2Fwat-is-werkdruk%2FFlyer-Wat-is-werkdruk.pdf&usg=AOvVaw0UHWzLEu9cSaN8HSdcQHfw

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2019, 21 november). *Wat staat er in de Arbowet?*

Geraadpleegd op 27 september 2020, van

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowetgeving/wat-staat-er-in-de-arbowet>

Morrison, V., & Bennett, P. (2017). *Gezondheidspsychologie* (4e editie). Amsterdam: Pearson Benelux B.V.

Nauta, A. (Hoogleraar organisatiepsychologie. (2020, 7 mei). *Doe jij je werk beter als je thuiswerkt?* De Universiteit van Nederland Podcast. Leiden, Nederland

Oerlemans, W., Tweehuysen, H., Taris, T., Bakker, A., Brinkman, D., & Wattez, C. (2013).

Dossier werkdruk. Geraadpleegd op 15 november 2020, van

http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/PSA/D_Werkdruk.pdf

Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2020). Beware of side effects on quality!

Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, 1754-2731. Geraadpleegd op 18 november, van

<https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0120>

Peters, P., & Batenburg, R. (2004). De keuze van organisaties voor thuiswerken en formeel

thuiswerkbeleid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20(1), 32–46. Geraadpleegd op 26 september 2020 van,

<https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB8tjm3MHvAhVQPOwKHXi5DfMQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fugp.rug.nl%2Farbeidsvraagstukken%2Farticle%2Fdownload%2F26483%2F23924%2F30748&usg=AOvVaw1XktKhv6Mov8gMzrE7dTxW>

Remmerswaal, J. (2013). *Handboek groepsdynamica* (11de editie). Amsterdam: Boom Lemma.

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. (2020). *Inventarisatie Nederlandse COVID-19*

Onderzoeken: Preventie en Zorg & Brede Maatschappelijke vraagstukken. Rapportage nr 7.

Geraadpleegd op 21 november 2020, van

<https://www.rivm.nl/sites/default/files/2020-10/Kennisintegratie%20nr.%207%20COVID-19%20gerelateerd%20onderzoek.pdf>

Ruan, Y. (2020). *Understanding work-life balance: organizational predictors, effect on job satisfaction, and moderation by age and gender*. Geraadpleegd op 17 november 2020, van <http://hdl.handle.net/1993/34912>

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. Geraadpleegd op 10 november 2020, van <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schreurs, B. Broeck, A. van den Notelaers, G.L.A. Heijden, B.I.J.M. van der Witte, H. (2012). De relatie tussen werkeisen, energiebronnen, spanning, en werkplezier: Een kwestie van leeftijd? *Gedrag en Organisatie*, 25, 5-27. Geraadpleegd op 27 september 2020, van <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/112240/112240.pdf>

Smulders, P., Nelemans, R., & Wiezer, N. (2005). De invloed van organisatiekenmerken op werkdruk in organisaties. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 21 (3), 228-244. Geraadpleegd op 23 september 2020, van <http://resolver.tudelft.nl/uuid:cecf06b0-d0b6-4f31-ad1f-df2b9d121feb>

Stichting A+O fonds Rijk. (z.d.). *Arbocatalogus Werkdruk en ongewenste omgangsvormen*. Geraadpleegd op 24 september 2020, van <https://www.aofondsrijk.nl/arbocatalogus-rijk/werkdruk-ongewenste-omgangsvormen/>

Stichting van de arbeid. (z.d.). *PSA, Wet, RI&E*. Geraadpleegd op 24 september 2020, van <https://www.arbocataloguspsa.nl/nl/psa-wet-riene/3/#:~:text=1.3%20lid%20e%20Arbowet%20wordt,psychische%20of%20sociale%20gevoelgen%20heeft%22>.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2020). *Thuiswerken en werktijdspreiding: mogelijkheden en maatschappelijke gevolgen*. Geraadpleegd op 18 november 2020, van <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2020/06/02/thuiswerken-en-werktijdspreiding-mogelijkheden-en-maatschappelijke-gevolgen/SCP-Beleidssignalement+Thuiswerken+en+werktijdspreiding.pdf>

ten Brummelhuis, L. (2010). Werk-privébeleid op maat. *Tijdschrift voor HRM*, 2, 66–82. Geraadpleegd op 12 november 2020, van <https://tijdschriftvoorhrm.nl/newhrm/downloaddocument.php?document=379>

- Timmers, M., Van Puyenbroeck, J., & Emmery, K. (2020). *Thuiswerken 'nieuwe stijl'. Hoe verandert de coronatijd onze kijk op thuiswerk?*. Geraadpleegd op 29 november 2020, van <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/580859>
- Turan, S. G. (2020). *The Relationship Between Technoference, Work-Family Interface, and Telework in the Age of 4IR*. In *Future of Work, Work-Family Satisfaction, and Employee Well-Being in the Fourth Industrial Revolution* (pp. 279-296). IGI Global: Pennsylvania
- van Dijk, J. A. G. M. (2003). *De digitale kloof wordt dieper*. Amsterdam, Den Haag: SQM en Infodrom@ United Knowledge.
- van den Dool, R. (2020). *Sport en bewegen in tijden van covid-19*. Mulier Instituut. Geraadpleegd op 28 november 2020, van <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/25401/sport-en-bewegen-in-tijden-van-covid-19/>
- Van der Klink, J.J.L. en Terluin, B. (2005). *Psychische problemen en werk - Handboek voor een activerende begeleiding door huisarts en bedrijfsarts*. Houten: Bohn Stafleu Loghum.
- van Loenen, T., Denktas, S., Merkelbach, I., & van den Muijsenbergh, M. (2020). *Corona maatregelen*. Geraadpleegd op 17 november 2020, van [Rapport Pharos](#)
- van Veldhoven, M., & van Gelder, M. (2020a). De voor- en nadelen van verplicht thuiswerken tijdens de lockdown. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 66-90. Geraadpleegd op 26 november 2020, van <https://tijdschriftvoorhrm.nl/newhrm/downloaddocument.php?document=723>
- van Veldhoven, M., & van Gelder, M. (2020b). *Ervaringen met thuiswerken tijdens COVID-19: Europees vragenlijstonderzoek onder 5000 kenniswerkers gedurende de eerste weken van de lockdown*. Geraadpleegd op 26 november 2020, van https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/40647314/HRS_v_Veldhoven_ervaringen_met_thuiswerken_tijdens_COVID_19_report_2020.pdf
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek: Praktijkboek voor methoden en technieken* (5e editie). Amsterdam: Boom Lemma.
- Vonk, R. (2017). *Sociale Psychologie* (4e editie). Amsterdam: Boom Lemma.
- Vos, P. G. J. C., & Van der Voordt, D. J. M. (2001). Het kantoor van morgen vandaag gezien. *Tijdschrift*

voor *Management en Organisatie*, 55(4), 46-62. Geraadpleegd op 24 september 2020, van https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjvkuiFyMTvAhVLzRoKHcTHCgAQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.cfpb.nl%2Fmedia%2Fuploads%2Fpublicaties%2Fupload%2F2001_MaOEffectenaAfb.pdf&usg=AOvVaw2Rw-woCIPI-HQj6UBRmfjY

Weinert, C., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2014). Does teleworking negatively influence IT professionals? An empirical analysis of IT personnel's telework-enabled stress. In *Proceedings of the 52nd ACM conference on Computers and people research*, 139-147. Geraadpleegd op 17 november 2020, van <https://dl.acm.org/doi/10.1145/2599990.2600011>

Wiezer, N., Schelvis, R., Zwieten, M., Kraan, K., Klauw, M., Houtman, I., & Bakhuys-Roozeboom, M. (2012). *Werkdruk*. Geraadpleegd op 25 september 2020, van https://www.tno.nl/media/1132/werkdruk_tno_rapport_r12_10877.pdf

Xanthopoulou, D. Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141. Geraadpleegd op 8 november 2020, van <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/270.pdf>

Zimbardo, P.G., Johnson, R.L. & McCann, V. (2017). *Psychologie, een inleiding* (8e editie). Amsterdam: Pearson Education Benelux.

Bijlage 1: Informed consent

Informatiebrief voor deelnemers aan het onderzoek rondom werkdrukbeleving in de tijd van Covid-19.

Beste (NAAM)

Aan de hand van ons telefonisch gesprek, stuur ik hierbij een korte samenvatting van de zaken die we besproken hebben en een uitnodiging voor een semigestructureerd interview. Ik ben zo vrij geweest om een plekje daarvoor in uw agenda te reserveren. Mocht dit niet uitkomen, kunnen we kijken naar andere data.

Wie ben ik?

Ik ben Juul Karthaus, 4^e jaars student Toegepaste Psychologie en schrijf mijn scriptie in opdracht van de onderwijsinspectie. Hierbij doe ik onderzoek naar de werkdrukbeleving van de inspecteurs in de tijd van Covid-19.

Doel semigestructureerde interviews?

Middels semigestructureerde interviews en literatuuronderzoek wordt er onderzocht, welke oorzaken van invloed zijn op de werkdrukbeleving van de inspecteurs en op wat voor manier zijzelf denken dat dit verbeterd kan worden. Er worden onderwijsinspecteurs vanuit diverse directies/sectoren geïnterviewd om vanuit verschillende invalshoeken de veranderbehoefte in beeld te kunnen krijgen. De semigestructureerde interviews worden getranscribeerd en gecodeerd om patronen te ontdekken in de antwoorden van de respondenten. Wanneer alle gegevens zijn geanalyseerd en verwerkt in de onderzoeksrapportage, zal een interventie ontworpen worden om de veranderbehoefte aan te pakken.

Hoe ziet het semigestructureerde interview eruit?

Het interview zou een uur van uw tijd in beslag nemen en plaatsvinden via WebEX. Het wordt auditief opgenomen en alleen gebruikt voor schooldoeleinden. Om uw privacy te waarborgen wordt u naam geanonimiseerd en kenmerkende informatie weglaten, waardoor uw afkomst niet te herleiden is. Het gesprek zal verder met niemand gedeeld worden, echter kan de geheimhouding wel doorbroken worden om direct gevaar voor personen te voorkomen. Deze informatie kan dan gedeeld worden met de vertrouwenspersonen van de IvhO en u zou hierover ingelicht worden. Verder hebt u ten alle tijden de mogelijkheid om te stoppen met het semigestructureerde interview.

Ik begrijp dat het voor u een drukke tijd is, maar door mee te doen aan dit onderzoek hoop ik een bijdrage te kunnen leveren aan een verminderde werkdrukbeleving!

Alvast bedankt.

Met vriendelijke groet,

Juul Karthaus

Bijlage 2: Toestemmingsformulier

De werkdrukbeleving van onderwijsinspecteurs in de tijd van Covid-19

Geef per stelling aan of dit van toepassing op u is of niet.

Stelling	Ja/nee
Ik heb informatie over het onderzoek gekregen en kon hierover aanvullende vragen stellen.	
Ik geef vrijwillig toestemming om deel te nemen aan het onderzoek.	
Ik begrijp dat ik kan weigeren om vragen te beantwoorden en ik kan me op elk moment terugtrekken uit het onderzoek, zonder hiervoor een reden te geven.	
Ik begrijp dat persoonlijke informatie die over mij wordt verzameld en die mij kan identificeren, [zoals bijvoorbeeld mijn naam], geanonimiseerd wordt.	
Ik geef toestemming om van het semigestructureerde interview een audio-opname te maken	
Ik geef toestemming om de audio-opname te transcriberen.	
Ik geef toestemming om geciteerd te worden.	
Ik begrijp dat de audio-opnames en transcripten zeven jaar bewaard worden.	

Handtekeningen

[Naam deelnemer]

Ondertekeningsdatum

Ik heb de potentiële deelnemer voorzien van informatie betreft het onderzoek en er naar mijn beste vermogen voor gezorgd dat de deelnemer begrijpt wat hij of zij vrij instemt.



Juul Karthaus

Ondertekening datum

Contactgegevens van begeleiders voor meer informatie:

Drs. Tina ten Bruggencate

Telefoonnummer: 06-30770803

E-mailadres: t.tenbruggencate@fontys.nl

Lieke van Stekelenburg

Telefoonnummer: 088-5082683

E-mailadres: l.vanstekelenburg@fontys.nl

Bijlage 3: Topiclist

Onderzoeksvraag: “Hoe beleven de onderwijsinspecteurs de werkdruk, tijdens het thuiswerken, in de tijd van Covid-19?”

- **Introductie:**
 - Voorstellen
 - Heeft u op bepaalde stellingen nee gezegd? Zo ja op welke? Verduidelijking geven
 - Doel interview: zicht te krijgen op de werkdrukbeleving van de onderwijsinspecteurs in de tijd van Covid-19
 - Duur interview: 45 tot 60 minuten
 - Vragen?
- **Algemeen**
 - Wat verstaat u onder werkdruk? (Definitie die wordt gehanteerd in deze scriptie is berust op de Arbowet. Er wordt van werkdruk uitgegaan, als “*werknemers stelselmatig niet of met moeite kunnen voldoen aan de eisen die worden gesteld aan het werk en geen mogelijkheden kunnen of mogen benutten om problemen op te lossen*” (Stichting A+O fonds Rijk, z.d.). In dit onderzoek komt de term werkdrukbeleving vaker terug, het gaat hier om de ervaring van de onderwijsinspecteurs over werkdruk (Van Bakkum & Gouw, 2005).
 - Wat doet u voor werk binnen de IvhO?
- **Job Demands**
 - Hoe ziet een dag tijdens Covid-19 er voor u uit bij de IvhO? Kunt u voorbeelden noemen van taken die u dagelijks uitvoert?
 - Hoe ervaart u deze taken?
 - Op welke moment ervaart u werkdruk
 - Vanwege Covid-19 ziet uw werk er nu anders uit. Wat is er veranderd? Wat is de impact hiervan op u?
 - Waar worstelt u momenteel het meeste mee?
- **Job Resources**
 - Waar haalt u in de tijd van Covid-19 energie uit?
 - Waar haalt u in de tijd van Covid-19 de meeste support uit?

Deze punten kunnen zowel onder Job Resources als Job Demands vallen.

- **Autonomie**
 - Hoe ervaart u het nemen van beslissingen in de tijd van Covid-19?
- **Sociale steun**
 - Hoe ervaart u het contact met uw collega's in de tijd van Covid-19?

- Hoe ondersteund uw leidinggevende u in de tijd van Covid-19?
- **Vaardigheden**
 - Hoe is het voor u om uw werk nu digitaal vorm te geven? (Digitale vaardigheden)
 - Hoe zorgt u voor optimaal gebruik van de hulpbronnen? (Proactieve houding)
- **Thuiswerken**
 - Hoe zorgt u ervoor dat privé en werk gescheiden blijft? (Work-life crafting)
 - Hoe ervaart u het videobellen via Webex?
- **Oplossingen**
 - Wat kan er volgens u beter?
 - Hoe zou dit in de praktijk gebracht kunnen worden?
- **Afsluiting**
 - Heeft u zelf nog aanvullingen?
 - Wat vond u van het semigestructureerde interview?
 - Dankuwel voor u tijd en moeite

Bijlage 4: interviewprotocol

In dit interview protocol worden kenmerken van de respondenten en topics/vragen van het interview vastgelegd. Het interview protocol kan fungeren als een geheugensteun voor de onderzoeker, zodat alle punten aanbod komen. Het interview protocol wordt uitgedraaid en tijdens het interview bij de hand gehouden.

Topics	Geheugensteuntjes
Opening	- Bedanken voor deelname - Voorstellen: Juul Karthaus, 4e jaars TP student, scriptie werkdrukbeleving onderwijsinspecteurs in de tijd van Covid-19 - Doel interview: zicht te krijgen op de werkdrukbeleving van de onderwijsinspecteurs in de tijd van Covid-19 - Geen goed of fout - Bespreken ingevuld toestemmingsformulier - Starten geluidsopname - Duur interview: 45 min tot 60 min - Ruimte voor vragen
Algemeen	- Leeftijd - Opleidingsniveau - Wat verstaat u onder werkdruk? - Definitie werkdruk Arbowet benoemen - Wat doet u voor werk binnen de IvHO? Doelvragen totdat de respondent zich op zijn gemak voelt.
Job Demand	- Hoe ziet een dag tijdens Covid-19 er voor u uit bij de IvHO? Kunt u voorbeelden noemen van taken die u dagelijks uitvoert? - Vanwege Covid-19 ziet uw werk er nu anders uit. Wat is er veranderd? Wat is de impact hiervan op u? - Hoe ervaart u deze taken? - Waar worstelt u momenteel het meeste mee? - Op welke moment ervaart u werkdruk? i: Doelvragen tot het takenpakket van de respondent duidelijk is ii: Doelvragen tot er duidelijk zicht is op de invloed van Covid-19 op het takenpakket van de respondent. ii: Doelvragen tot er duidelijk zicht is op de beleving van de werkzaamheden (onderzoek voorbereiden, uitvoeren en verslagleggen) iii: Doelvragen tot er duidelijk is welke taakeisen de respondent ervaart en welke gevoelens daarbij komen kijken.

	iiii: Doorvragen tot er duidelijk is welke en hoeveel taakeisen er nodig zijn om werkdruk te ervaren.
Job Resource	- Waar haalt u in de tijd van Covid-19 energie uit? - Waar haalt u in de tijd van Covid-19 de meeste support uit? Doorvragen tot er een duidelijk beeld is van welke factoren de respondent ervaart als energiebronnen. Wat speelt daarbij mee? Welk gevoelens leveren energiebronnen?
Autonomie	- Hoe ervaart u het nemen van beslissingen in de tijd van Covid-19? Doorvragen tot er duidelijk is in welke mate er sprake is van autonomie in de tijd van Covid-19. Kost het energie of levert het juist energie? Welke factoren spelen daarbij mee?
Sociale steun	- Hoe ervaart u het contact met uw collega's in de tijd van Covid-19? - Hoe ondersteund uw leidinggevende u in de tijd van Covid-19? i: Doorvragen tot er duidelijk is hoe de respondent het (in)formele contact ervaart en er zicht is op de hoeveelheid contact. ii: Doorvragen tot er zicht is wat de leidinggevende doet om het contact te onderhouden, hoe dit is voor de respondent en hoe dit voelt. Zicht krijgen of de sociale steun in de tijd van Covid-19 energie kost of juist energie levert.
Vaardigheden	- Hoe is het voor u om uw werk nu digitaal vorm te geven? (Digitale vaardigheden) - Hoe zorgt u voor optimaal gebruik van de hulpbronnen? (Proactieve houding) i: Doorvragen tot er duidelijk is of de leeftijd van de respondent een rol speelt bij het beschikken over digitale vaardigheden. ii: Doorvragen tot er duidelijk is over hoe de respondent omgaat met de Job Resources en Job Demands.
Thuiswerken	- Hoe zorgt u ervoor dat privé en werk gescheiden blijft? (Work-life crafting) - Hoe ervaart u het videobellen via Webex? i: Doorvragen tot er duidelijk is wat in de tijd van Covid-19 fungeert als scheidslijn tussen werk & privé. Wat de invloed van de partner, kinderen hierop is. Is er sprake van een (dis)balans tussen werk & privé? ii: Hoe is het om online te overleggen? Hoe is het om online onderzoek uit te voeren?

Oplossingen	- Wat kan er volgens u beter? - Hoe zou dit in de praktijk gebracht kunnen worden? ii: Kritische vragen stellen. Hoe komt het dat deze oplossing nu nog niet in de praktijk wordt gebracht? Wat zou deze oplossing volgens u teweeg brengen?
Afsluiting	(Check topiclijst, alles gehad?) → Geef een samenvatting. - Heeft u zelf nog aanvullingen? - Wat vond u van het semigestructureerde interview? - Bij vragen over het onderzoek mag je altijd nog contact met mij opnemen. - Dankuwel voor u tijd en moeite

Bijlage 5: Analyseplan

In het analyseplan wordt beschreven hoe de kwalitatieve data geanalyseerd wordt. Als eerste worden de semigestructureerde interviews per respondent getranscribeerd aan de hand van audio-opnames. Vervolgens wordt het transcript opgesplitst in kleine fragmenten, zodat er één of twee onderwerpen per fragment belicht worden. Ieder fragment wordt in een aparte kolom gezet om structuur te geven aan de hoeveelheid informatie. Vervolgens wordt er open gecodeerd, waarbij er in de kolom naast het fragment, betekenis wordt gegeven aan hetgeen wat de respondent heeft gezegd. Het kan zijn dat er meerdere labels aan een fragment zijn verbonden (bijlage 7). Aan de hand van het axiaal coderen wordt er gekeken naar welke codes gevonden zijn en wordt de tekst gereduceerd door bijvoorbeeld synoniemen terug te brengen naar een code. Zo worden de codes: beeldscherm, koptelefoon en printer ondergebracht naar werkfaciliteiten. Daarnaast wordt er gekeken hoe de labels met elkaar samenhangen. Hierbij kan er sprake zijn van een hiërarchische structuur. Dit houdt in dat bepaalde labels boven andere staan, onder het label online-overleg kan bijvoorbeeld zoom-vermoeidheid en efficiënt staan. Dit wordt weergegeven in een taxonomie (bijlage 8). Tot slot wordt er selectief gecodeerd door het maken van een mindmap, waardoor de verbanden tussen labels te zien zijn (zie bijlage 9). De belangrijkste labels worden door de onderzoeker gedefinieerd. Aan de hand van de kern labels, mindmap en quotes van respondenten worden de resultaten beschreven.

Bijlage 6: Transcripten

De transcripten zijn persoonlijk op te vragen bij de onderzoeker.

Bijlage 7: Open coderen

In deze bijlage is een greep uit het codeerproces weergegeven. Mocht er behoefte zijn aan verdere inzage of toelichting is de rest van de documentatie op te vragen bij de onderzoeker.

R: Respondent

O: Onderzoeker

Quote is dikgedrukt

Gedeelte uit het transcript van respondent 1

O: En wat is daar dan intensief aan?	R1: De onderzoeksdagen zijn gewoon lang, dan moet ik om kwart voor 7 de deur uit, je bent s'avonds om half 8 een keertje thuis. Tussendoor heb je eigenlijk nauwelijks stil gestaan. Zo'n rapport schrijven, met alle organisatie en alle dingen opzoeken die daarbij horen, dat kost je ook bijna een dag. De organisatorische dingen en ondertussen mis je vooral je mail. Als ik een week heb, waar ik op maandag en dinsdag onderzoek doe, dan ben ik woensdag vrij. Als ik in het weekend en op een vrijdag niet zou werken. Dan zo ik dus van vrijdag tot met donderdag mijn mail en telefoon helemaal niet aanraken. Dan heb ik dan 200 ongelezen mails. Dus dan zit je ook nog vaak s'avonds of in het weekend te werken. Vorig jaar heb ik veel meer crisis achtergronden onderzoek gedaan, dus van het lecium, stichting voor persoonlijk onderzoek. Dat gaat ook gewoon 24/7 door. Dan hang je ook gewoon op zondagochtend met de directeur aan de telefoon.	Met opmerkingen [KJ1]: Onderzoeksdagen precorona: lange dagen
O: oke dus in principe...	R1: Dus het heeft ook pieken, maar ook dalen. Dat is gewoon het geval in het onderwijs. Als ik kijk, mijn man zie die heeft hetzelfde. In drukke periodes is het heel druk en daarna is de kerstvakantie en is het heel rustig en de week daarna moet alles weer een beetje opstarten.	Met opmerkingen [KJ2]: Communicatie via mail Met opmerkingen [KJ3]: Doorwerken avond/weekend
O: Dus eigenlijk is het zo dat de werkdruk ook een beetje afhangt van de hoeveelheid werk wat je moet doen, dus eigenlijk heel logisch verhaal.	R1: Het zijn gewoon pieken.	Met opmerkingen [KJ4]: Werk gaat 24/7 door Met opmerkingen [KJ5R4]: Ik proef hier ook een beetje dat je dus eigenlijk geen vrij kan nemen. Met opmerkingen [KJ6]: Pieken & dalen: norm
O: Mmm, oké, dus, met een piek van de van de van inspecties moet je, heb je eigenlijk ook een piek van jou, werkdruk heel logisch, en ik hoor jou nu ook zeggen van ja, ik heb dan opeens 200 mails en zijn de hoeveelheid mails is dat	R1: Hetzelfde, het valt mij niet op.	Met opmerkingen [KJ7]: Ongelijkmatige verdeling werkzaamheden Met opmerkingen [KJ8]: Covid-19 geen invloed op hoeveelheid mails

nou toegenomen of is dat eigenlijk hetzelfde gebleven		
O: uhhh	R1: Het enige wat er veranderd is, is dat het overleg digitaal is. Dat is aan de ene kant efficiënter aan de andere kant vermoeiender.	Met opmerkingen [KJ9]: Invloed Covid-19: digitaal overleg
O: Je zegt aan de ene kant is het efficiënter, kun je dat nader toelichten?	R1: Nou ja, er is veel minder ruimte in overleggen, voor ditjes en datjes en grapjes en dat soort dingen. Je gaat dus sneller door een agenda. Een overleg duurde vorig jaar gemiddeld ruim 2 uur en daar ben je nu door 1 uur en een kwartier echt wel doorheen. Maar in die tijd. Maar vooral onderzoek digitaal doen, als je acht mensen hebt in webex en iedereen wilt iets zeggen. Dat is gewoon harder werken, dan wanneer je aan een tafel zit en je iemands anders lichaamstaal ziet.	Met opmerkingen [KJ10]: Digitaal overleg: efficiënt Digitaal overleg: vermoeiend
		Met opmerkingen [KJ11]: Digitaal overleg: minder informeel contact
		Met opmerkingen [KJ12]: Digitaal overleg: duurt korter
		Met opmerkingen [KJ13]: Digitaal overleg: zoom-vermoeidheid

Gedeelte uit transcript van respondent 2 gecodeerd door een andere onderzoeker

O: En hoe zien uw pauzes eruit?	R2: Mijn pauzes. Nou als het lukt haha, dat is dus niet altijd zo. Maar als het lukt, dan probeer ik altijd wel, dan ga ik dus inderdaad in de pauze naar beneden. En dan ga ik een boterham eten en een krantje erbij en ik ga een blokje om. En dan ga ik weer naar boven achter dat scherm zitten.	Met opmerkingen [ADG14]: Moeilijker om pauze te nemen?
O: Ja dus echt even los van uw werkruimte eruit en ja, en hoe verschilt dat met voor corona?	R2: Hmm, voor corona werkte ik natuurlijk ook wel thuis, en dan vind ik het ongeveer hetzelfde. Hmm ja en met dat reizen, dan is het, ja dan heb je eigenlijk nauwelijks, op die kantoren dagen ook, dan heb je eigenlijk nauwelijks pauze.	Met opmerkingen [ADG15]: Afstand nemen van werkplek tijdens pauze Met opmerkingen [ADG16]: Lunchen en wandelen in pauze
O: Oké.	R2: Heel soms kon je dan in de kantine aanschuiven bij een tafel met collega's. Maar toen lukte dat meestal ook niet hoor.	Met opmerkingen [ADG17]: Weinig verschil in pauzes
		Met opmerkingen [ADG18]: Nauwelijks pauze op kantoor – pre Corona
		Met opmerkingen [ADG19]: Pauze met collega's – pre Corona
O: Nou ja, je hebt heel duidelijk beschreven waar je inderdaad mee worstelt. Waar ik ook benieuwd naar ben, waar haal je in deze tijd het meeste energie uit werk gerelateerd?	R5: Werk gerelateerd?	

Gedeelte uit het transcript van respondent 5

O: Nou ja, je hebt heel duidelijk beschreven waar je inderdaad mee worstelt. Waar ik ook benieuwd naar ben, waar haal je in deze tijd het meeste energie uit werk gerelateerd?	R5: Werk gerelateerd?	
O: Het mag trouwens ook buiten werk zijn.	R5: Oké. Nou ja ik begin met werk gerelateerd. Ja weet je, ik vind zo'n interview als dit, lolliq. Ik vind het gewoon leuk, want door de vragen die jij stelt, ga ik weer nadenken en krijg ik weer andere ideeën.	Met opmerkingen [KJ20]: Job Resource: krijgen ideeën
O: Mmm.	R5: En ik heb de afgelopen tijd geleerd dat ik blijkbaar mijn gedachten opdoe, door te praten. Dus er zijn mensen die als ze gedachten opdoen, stil zijn. Ik ga praten en dan denk ik ondertussen van oh ja zo werkt het. Waar krijg ik energie van? Ja weet je van een kleine, leuke overlegjes, waar wat gebeurt waar een beetje humor. Die grote sessies, die we ook hebben met de hele sector, ja dat zijn van die zendsessies. Dus er wordt iets gezonden en daar moet je dan naar luisteren en naar een half uur heb ik zoveel dingen om mee heen gezien die ik veel leuker vind. Dat vind ik wel veel ingewikkelder. Ik krijg dingen. Ik krijg je energie van bijeenkomsten waar ik actief aan kan bijdragen. Dus dus als ik moet luisteren via een scherm naar iets wat heel lang duurt en dus al snel langer dan een kwartier. Omdat je dan vaak een opsomming krijgt, van dan gaat die wat zeggen en die wat zeggen. Ja, dat bindt mij niet zeg maar. Dan denk ik, dat kan ik ook lezen als je het in de nieuwsbrief zet. Dan hoef ik niet weer achter dat ding te luisteren.	Met opmerkingen [KJ21]: Job Resource: sparren collega's Met opmerkingen [KJ22]: Job Resource: kleine overlegjes Job Resource: samen lachen Met opmerkingen [KJ23]: Job Demands: grote sessies -Zendsessies -Snel afgeleid -Ingewikkeld Met opmerkingen [KJ24]: Job Resource: bijeenkomst actief bijdrage
O: Ja, precies.	R5: Zie ik word actief, ik krijg energie van nou precies. Als ik wat zeg en jij zegt wat terug. Als je als je een grapje hebt als je met een clubje ziet waarbij je dingen kan doen.	Met opmerkingen [KJ25]: Job Demand: lang achter elkaar luisteren Met opmerkingen [KJ26]: Job Resource: interactie Job Resource: informeel contact

Bijlage 8: Taxonomie

Werkdruk

- └ Taboe
- └ Pieken en dalen
- └ Ongelijkmatige verdeling

Zingeving

- └ Lockdown
 - └ Thuisonderwijs
- └ Online-onderzoek
 - └ Stimulerend toezicht
 - └ Gebrek informatie
- └ Online-overleg
 - └ Zoom-vermoeidheid
 - └ Efficiënt

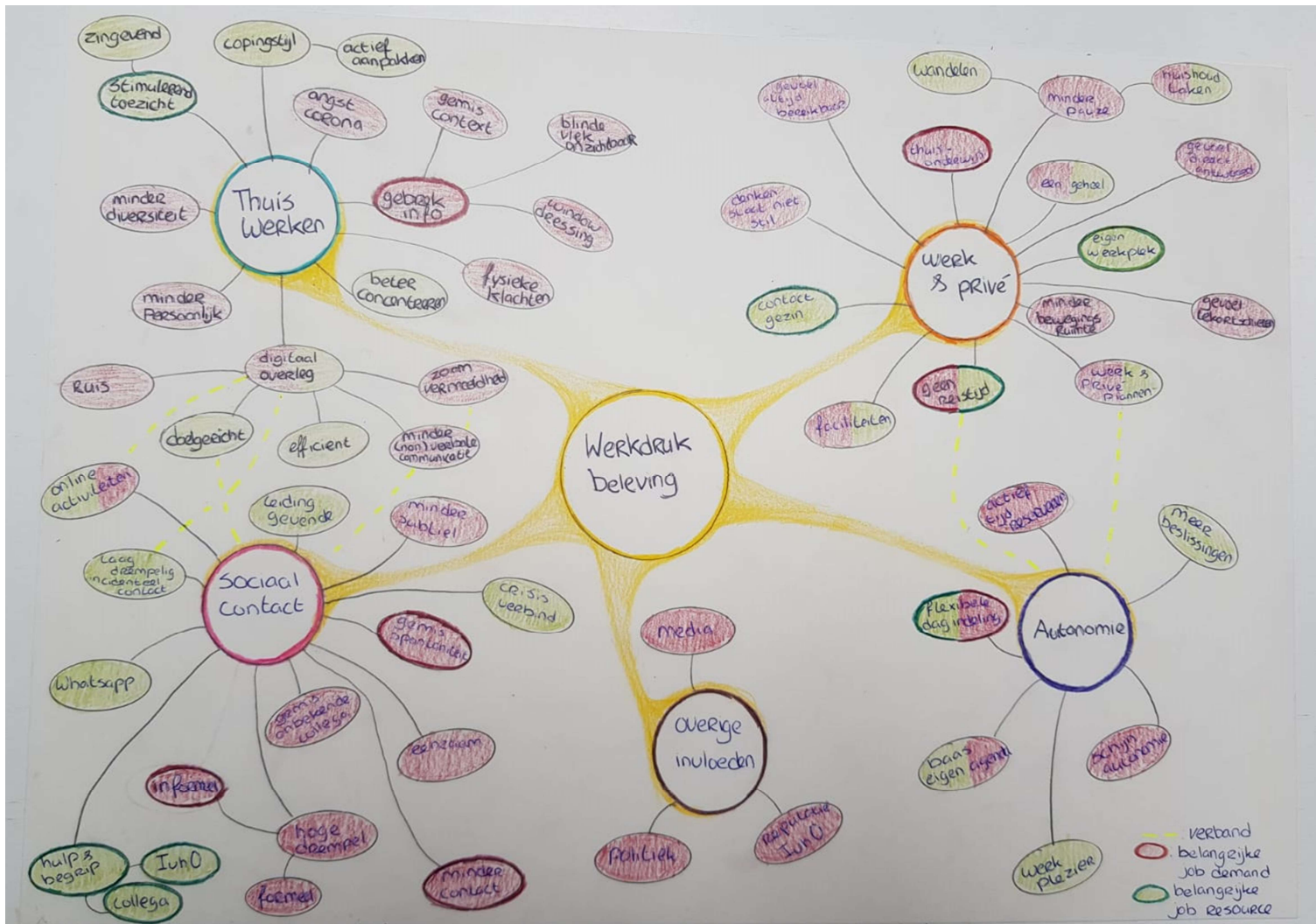
Sociaal contact

- └ Hoge drempel
 - └ Informeel contact
 - └ Formeel contact
- └ Collega
- └ Leidinggevende
- └ Naasten
- └ Eenzaam
- └ Creativiteit
- └ Behoefte spontaan laagdrempelig contact
- └ Sociale steun
- └ Online activiteiten

Werk-privé balans

- └ Flexibele houding
- └ Pauze
- └ Autonomie
- └ Werkfaciliteiten
- └ Scheiding werk & privé
 - └ Reistijd
 - └ Werkkamer
 - └ Actief plannen

Bijlage 9: Mindmap



Bijlage 10: Overzicht Job Demands en Job Resources

Tabel 2.a: Thuiswerken, Job Demands tijdens Covid-19

Job Demands		
Context	Persoonlijkheid	Vaardigheden
Beperkte non- verbale communicatie	Online overleg: Vermoeiend	Beperkte digitale vaardigheden
Concentratie: Jonge kinderen	Zoom-vermoeidheid	
Minder diversiteit in taken	Deadline	
Geen goede werkfaciliteiten: Fysieke klachten	Creatiever: Moeilijker online sparren	
Te weinig taakeisen		
Voor naasten zorgen		

Tabel 2.b: Thuiswerken, Job Resources tijdens Covid-19

Job Resources		
Context	Persoonlijkheid	Vaardigheden
Besmetting vermijden	Angst om ziek te worden	Beschikken digitale vaardigheden
Concentratie: Geen jonge kinderen	Online overleg: Efficiënt	
Goede werkfaciliteiten	Online overleg: Doelgericht	
Voor naasten zorgen	Deadline	
Tijd om te wennen nieuwe werkwijze	Geen social loafing: Creatiever	
Fysiek risico-onderzoek	Groeimogelijkheden	
Stimulerend toezicht		

Tabel 3.a: Sociaal contact, Job Demands tijdens Covid-19

Job Demands		
Context	Persoonlijkheid	Vaardigheden
Organiseren online activiteiten	Gemis contact onbekende collega's	
Sociale steun via scherm	Eenzaam	
	Hogere drempel tot (in)formeel contact	
	Minder contact	
	Online activiteit: geforceerd	
	Minder subtiel contact	

Tabel 3.b: Sociaal contact, Job Resources tijdens Covid-19

Job Resources		
Context	Persoonlijkheid	Vaardigheden
Organiseren online activiteiten	Positieve ervaring online activiteit	
Hulp & begrip collega	Laagdrempelig incidenteel contact	
Hulp & begrip IvhO	Sociale verbinding door inhoudelijke verbinding	
Vertrouwen vanuit IvhO		
Whatsapp		
Crisis verbindt		

Vaker contact naasten		
Meer contact momenten leidinggevende		

Tabel 4.a: Werk & Privé, Job Demands tijdens Covid-19

Job Demands		
Context	Persoonlijkheid	Vaardigheden
Pauze: Huishoudelijke taken	Werk en privé door elkaar heen lopen	Werk & privé plannen (work-life crafting)
Geen reistijd: Geen natuurlijke scheiding werk en privé	Gevoel direct antwoorden	Balans tussen werk & privé (work-life crafting)
Geen reistijd: geen voorbereidings/verwerkingstijd	Niet alles 100% kunnen doen	
Thuisonderwijs	Minder bewegingsruimte	
	Minder woon werk bewegen	
	Werkfaciliteiten: Altijd beschikbaar	

Tabel 4.b: Werk & Privé, Job Resources tijdens Covid-19

Job Resources		
Context	Persoonlijkheid	Vaardigheden
Pauze: Huishoudelijke taken	Werk en privé door elkaar heen lopen	Werk & privé plannen (work-life crafting)
Pauze: Wandelen	Werkfaciliteiten: Alle mogelijkheden	Balans tussen werk & privé (work-life crafting)
Geen reistijd		
Werkkamer		

Tabel 5.a: Autonomie, Job Demands tijdens Covid-19

Job Resources		
Context	Persoonlijkheid	Vaardigheden
Meer regelmogelijkheden	Flexibiliteit niet benutten	Baas eigen agenda
	Actief tijd reserveren	
	Schijnautonomie	

Tabel 5.b: Autonomie, Job Resources tijdens Covid-19

Job Resources		
Context	Persoonlijkheid	Vaardigheden
Meer regelmogelijkheden	Flexibiliteit benutten	Baas eigen agenda
	Actief tijd reserveren	

Bijlage 11. Ethische verantwoording

Binnen de opleiding Toegepaste Psychologie worden de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen, ook wel NIP genoemd, gehanteerd. De NIP-beroepscode bestaat uit vier basisprincipes: integriteit, deskundigheid, verantwoordelijkheid en respect (Plooi-van Gorsel, 2015).

Integriteit wordt gewaarborgd door de opleiding en ervaring van de onderzoeker te benoemen bij de introductie van het semigestructureerde interview, waardoor de respondent op de hoogte is van de kwaliteit van de onderzoeker. Daarnaast is het van belang dat er zorgvuldig omgegaan wordt met het verkrijgen en weergeven van gegevens, dit wordt gedaan door de respondenten te anonimiseren. De naam van de respondent wordt niet benoemd, maar op de volgende manier weergegeven: respondent 1. Hierbij wordt ook meegenomen dat het niet mogelijk is om te achterhalen wie de respondent is, dit wordt gedaan door kenmerkende informatie (zoals de leeftijd van de respondent) achterwege te laten. Op deze manier worden eventuele conflicten uit de weg gegaan en zijn de gegevens alleen van belang voor onderzoeksdoeleinden. De geheimhouding kan echter wel doorbroken worden om direct gevaar voor personen te voorkomen. Deze informatie kan dan gedeeld worden met de vertrouwenspersonen van de IvhO en de respondent dient hierover ingelicht te worden.

Bij het presenteren of publiceren van de resultaten worden de bronnen via APA-stijl geformuleerd, waardoor de herkomst van de bron te herleiden is. Al deze maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat de onderzoeker betrouwbaar en eerlijk het onderzoek kan vormgeven.

Respect wordt gegarandeerd door enkel kennis te vergaren die voor het doel van beroepsmatig handelen noodzakelijk is. Hierbij wordt er niet dieper op het privéleven van de respondent in gegaan en wordt hij/zij gerespecteerd voor hetgeen wat hij/zij aan de onderzoeker wil vertellen. In het onderzoek zal er geen onrechtvaardig onderscheid wegens ras, etniciteit, geslacht, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, seksuele geaardheid of op welke grond dan ook worden gemaakt. Dit wordt gewaarborgd doordat de onderzoeker een niet-oordelende houding aanneemt door de respondent te spiegelen en oogcontact te zoeken. Daarnaast is het van belang dat de onderzoeker zich objectief opstelt en haar eigen normen en waarden parkeert tijdens het semigestructureerde interview en het verwerken van de resultaten. Dit basisprincipe wordt ook gegarandeerd doordat zowel de opdrachtgever als de respondent bij het aangaan van de professionele relatie informatie krijgt over het doel van de relatie, de werkwijze, de evaluatie, de context waarin die plaatsvindt en de plaats van de respondent en de psycholoog hierin. Hierna wordt aan de respondent toestemming gevraagd om mee te doen en wordt er benoemd dat de respondent te allen tijde kan stoppen. Daarnaast draagt de onderzoeker de verantwoordelijkheid dat de gegevens van de semigestructureerde interviews worden opgeslagen in de groene omgeving, waar niemand toegang tot heeft, behalve de onderzoeker zelf en dat deze vertrouwelijke gegevens worden versleuteld verstuurd via een ZIP-programma met encryptiefunctie.

Deskundigheid wordt gewaarborgd doordat de onderzoeker wekelijks reflecteert met zowel de opdrachtgever als met de werkgroep. Hierbij zal er een beroep worden gedaan op hun advies en

ondersteuning. Daarnaast zal de onderzoeker zich goed inlezen over welke methoden en/ of interventies doeltreffend zijn voor de doelgroep en zullen alleen methodieken en of interventies uitgevoerd worden, waar de onderzoeker voor is opgeleid.

Verantwoordelijkheid wordt gegarandeerd doordat de onderzoeker zorgt voor een goede kwaliteit van zowel het uitvoeren van de semigestructureerde interviews als van het ontwikkelen van een interventie. Dit wordt gedaan op basis van vakliteratuur.

Deze vier basisprincipes worden op deze manier gewaarborgd.