

Werkstress in het basisonderwijs

*Een onderzoek naar de invloed van werkstress op het
ziekteverzuim en de kenmerken van leerkrachten die dit
veroorzaken*



Linsey Selten
2108287

Dit onderzoek is openbaar

Werkstress in het basisonderwijs

Een onderzoek naar de invloed van werkstress op het ziekteverzuim en de kenmerken van leerkrachten die dit veroorzaken



Naam afstudeerder:	Linsey Selten
Studentnummer:	2108287
Instituut:	Fontys Hogeschool HRM & Psychologie
Opleiding:	Toegepaste Psychologie
Opdrachtgever:	Catent
Onderzoeksbegeleider:	Cécile Servaes
Afstudeerdocent 1^e lezer:	Tamara Smeets
Afstudeerdocent 2^e lezer:	Wendy op het Veld
Datum:	25 Mei 2012

Voorwoord

Het schrijven van dit voorwoord betekent het einde van een zeer intensief en leerzaam proces. Menig keer zijn onderdelen voor dit onderzoek herschreven en aangepast, met uiteindelijk het huidige resultaat. Ik had dit onderzoek nooit tot een einde kunnen brengen, zonder de hulp en steun van enkele personen. Ik wil dit voorwoord daarom gebruiken om deze personen te bedanken.

Speciale dank gaat uit naar mijn afstudeerbegeleidster en eerste lezer, Tamara Smeets. Bedankt voor de begeleiding, ondersteuning, hulp en het antwoord op al mijn vragen en twijfels.

Speciale dank gaat ook uit naar mijn opdrachtgever en onderzoeksbegeleidster, Cécile Servaes. Cécile, bedankt dat mij de mogelijkheid is geboden om mijn opleiding bij Catent te mogen afronden. Bedankt voor alle begeleiding, ondersteuning, hulp en het meedenken tijdens het gehele proces.

Ik wil mijn tweede lezer, Wendy op het Veld, bedanken voor haar feedback op het eerste deel van mijn scriptie.

Hans Selten, Erna Selten en Arjen Schröder, bedankt voor al jullie steun tijdens zowel mijn afstudeerperiode als de gehele opleiding Toegepaste Psychologie. Arjen, jij ook bedankt voor je kritische feedback en het meerdere malen doorlezen van mijn afstudeerscriptie.

De leerkrachten van Catent die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek, bedankt! Ook de directeurs van de basisscholen, secretaresse Helen, coach Gerda en bedrijfsarts Godelieve, bedankt!

Eindhoven, 21 mei 2012

Linsey Selten

Samenvatting

Werkstress vormt de belangrijkste oorzaak voor werkgebonden ziekteverzuim (Houtman, De Jonge & Smulders, 2007). Het zijn vooral de leerkrachten in Nederland die werkstress ervaren en verzuimen bij ziekte. Volgens het CBS (2011) bedroeg het ziekteverzuim in het onderwijs in het tweede kwartaal van 2011 5,1%, waarmee het onderwijs de bedrijfstak is waar het ziekteverzuim het hoogst ligt. Catent, een organisatie voor onderwijs en begeleiding met het bevoegd gezag over 35 basisscholen, heeft te maken met een oplopend ziekteverzuim onder haar leerkrachten. Catent wilt het ziekteverzuimpercentage onder de leerkrachten terugdringen van 4,98% naar 4,5%. Door middel van dit onderzoek is achterhaald *‘in hoeverre werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent beïnvloedt en welke kenmerken van leerkrachten dit veroorzaken’*. De hoofdvraag die in dit onderzoek centraal staat is dan ook *‘in hoeverre beïnvloedt werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent en door welke kenmerken van leerkrachten wordt dit veroorzaakt?’*.

Een kwantitatief survey onderzoek is uitgevoerd waarbij 205 deelnemende leerkrachten een online-vragenlijst hebben ingevuld. In dit onderzoek is werkstress indirect gemeten door een toetsing van het Demand-Control-Support Model, waarbij werd aangenomen dat werkstress ontstaat door hoge taakeisen (‘werktempo & werkhoeveelheid’, ‘geestelijke belasting’, ‘emotionele belasting’ en ‘lichamelijke inspanning’), weinig regelmogelijkheden (‘zelfstandigheid’ en ‘inspraak’) en weinig sociale steun (‘relatie met collega’s’ en ‘relatie met leidinggevende’). Daarnaast is werkstress indirect gemeten aan de hand van de ervaren werkstress bij leerkrachten. In dit onderzoek is een aanvulling gedaan op het meten van werkstress, door een toevoeging van de symptomen die leerkrachten voor werkstress kunnen ervaren. Hiervoor is onderzocht van welke symptomen, bestaande uit ‘herstelbehoefte’, ‘piekeren’, ‘emotionele reacties’, ‘vermoeidheid’ en ‘slaapklachten’, er sprake is bij de leerkrachten. Vervolgens is onderzocht welke dimensies voor werkstress (taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun) en welke symptomen van invloed zijn op de ervaren werkstress, en of de ervaren werkstress van invloed is op het ziekteverzuim. Daarnaast is onderzocht welke kenmerken van leerkrachten, bestaande uit ‘leeftijd’, ‘geslacht’, ‘aanstellingsuren’, ‘feitelijke werkuren’, ‘dienstjaren’ en ‘werkervaring’, van invloed zijn op werkstress, ziekteverzuim en de ervaren symptomen.

Er is gebruik gemaakt van beschrijvende statistiek en regressie analyse. Geconcludeerd kan worden dat werkstress positief van invloed is op het ziekteverzuim. De kenmerken feitelijke werkuren en werkervaring van leerkrachten zijn beide negatief van invloed op het ziekteverzuim. Bij de leerkrachten is er geen sprake van werkstress, volgens het DCS Model, door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. Wel zijn taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun van invloed op de, met hoog beoordeelde, ‘ervaren werkstress’. De leerkrachten ervaren een hoog ‘werktempo & werkhoeveelheid’ en ‘geestelijke belasting’, daarnaast worden de symptomen ‘herstelbehoefte’ en ‘piekeren’ voor werkstress ervaren. Het kenmerk feitelijke werkuren van leerkrachten is positief van invloed op de ervaren werkstress, de kenmerken leeftijd en werkervaring zijn positief van invloed op de symptomen voor werkstress.

Een discussiepunt ligt o.a. in de gestelde grenswaarden voor classificatie, aanbeveling voor vervolgonderzoek ligt o.a. in het onderzoeken van andere oorzaken voor werkstress bij leerkrachten.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
2. Theoretisch kader	9
2.1 Werkstressmodellen	9
2.2 Aanvulling op beschreven modellen: symptomen van werkstress	13
2.3 Het huidige onderzoek	14
3. Methode	16
3.1 Participanten	16
3.2 Procedure	17
3.3 Materialen	17
3.4 Analyses	20
4. Resultaten	25
4.1 Verkennende correlaties	25
4.2 Deelvraag 1: Is er sprake van hoge taakeisen bij leerkrachten van Catent?	26
4.3 Deelvraag 2: Is er sprake van weinig regelmogelijkheden bij leerkrachten van Catent?	28
4.4 Deelvraag 3: Is er sprake van weinig sociale steun bij leerkrachten van Catent?	29
4.5 Deelvraag 4: Welke symptomen van werkstress ervaren leerkrachten van Catent?	31
4.6 Deelvraag 5: Is er sprake van werkstress bij leerkrachten van Catent?	32
4.7 Deelvraag 6: Vertonen leerkrachten met werkstress meer ziekteverzuim?	35
4.8 Deelvraag 7: Welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden werkstress?	36
4.9 Deelvraag 8: Welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden ziekteverzuim?	37
4.10 Deelvraag 9: Wat zijn de kenmerken van leerkrachten die symptomen van werkstress ervaren?	38
5. Discussie	42
5.1 Conclusie	42
5.2 Discussie	43
5.3 Tekortkomingen van het onderzoek	46
5.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	46
<i>Literatuurlijst</i>	<i>47</i>
<i>Bijlagen</i>	
<i>Bijlage A: Begrippenlijst</i>	<i>52</i>
<i>Bijlage B: Introductie onderzoek</i>	<i>54</i>
<i>Bijlage C: Herinnering onderzoek</i>	<i>55</i>
<i>Bijlage D: Laatste herinnering onderzoek</i>	<i>56</i>
<i>Bijlage E: Operationalisatie</i>	<i>57</i>
<i>Bijlage F: Vragenlijst</i>	<i>67</i>
<i>Bijlage G: Codeboek</i>	<i>78</i>
<i>Bijlage H: Chi-Square Test</i>	<i>99</i>
<i>Bijlage I: Correlatiematrix</i>	<i>100</i>
<i>Bijlage J: Analyseplan</i>	<i>101</i>
<i>Bijlage K: Gemiddelde scores per item vragenlijst</i>	<i>115</i>
<i>Bijlage L: Authenticiteitsverklaring</i>	<i>119</i>

1. Inleiding

Het ziekteverzuim in Nederland heeft jarenlang een stijging gekend. Vanaf 2002 is er een daling te zien, maar nog steeds is er sprake van een hoog ziekteverzuim. Dagelijks meldt namelijk 1 op de 25 werknemers in Nederland zich ziek (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2011). Het ziekteverzuim in Nederland wordt geregistreerd door middel van de Nationale Verzuim Statistiek [NVS] van het CBS (CBS, 2005). Volgens het CBS (2011) bedroeg het ziekteverzuim van werknemers in Nederland in het tweede kwartaal van 2011 4,1%. Geurts en Smulders (2007) definiëren ziekteverzuim als een tijdelijke of blijvende ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of gebreken. Volgens Van Eijck (2002) treedt ziekteverzuim op wanneer de belasting van een persoon groter is dan de belastbaarheid. Ook volgens Geurts en Smulders (2007) wordt ziekteverzuim gezien als het gevolg van een discrepantie tussen de eisen die het werk stelt (de belasting) en de capaciteiten van een werknemer om aan die eisen te voldoen (de belastbaarheid). Deze discrepantie is van invloed op de gezondheidstoestand van een werknemer. Uit onderzoek van Post, Zwakhals en Polder (2010) is gebleken dat de gezondheidstoestand van een werknemer een belangrijke voorspeller is van ziekteverzuim. Wanneer mensen gezondheidsklachten op het werk ervaren, kan er ziekteverzuim optreden.

De oorzaken voor gezondheidsklachten op het werk hangen volgens Post et al. (2010) samen met de kenmerken van een werknemer en de werksituatie. Geslacht, leeftijd en het dienstverband zijn voorbeelden van kenmerken van een werknemer. De mogelijkheid om zelf beslissingen te nemen bij de uitvoering van taken en het tempo waaronder gewerkt wordt zijn voorbeelden van kenmerken van de werksituatie (De Jonge, Le Blanc & Schaufeli, 2007). Oorzaken voor ziekteverzuim worden vastgesteld door middel van een Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden [NEA] (CBS, 2005). Op basis van de verzuimgegevens van de NEA 2005 is gebleken dat werkstress met 35% de belangrijkste oorzaak vormt voor werkgebonden ziekteverzuim (Houtman, De Jonge & Smulders, 2007). De Jonge et al. (2007) definiëren werkstress als stress in of door de werksituatie. Werkstress wordt gezien als een toestand waarin een werknemer niet in staat is, of zich niet in staat acht, om aan de door de werkomgeving gestelde eisen te voldoen. Hierdoor kunnen werknemers gezondheidsklachten ervaren die leiden tot ziekteverzuim. Van het totaal aantal verzuimde dagen in 2007 blijkt 19% veroorzaakt te worden door psychische spanningsklachten, overspanning en burn-out (Post et al., 2010). Bij spanningsklachten is er een beperking in het sociale of beroepsmatige functioneren door onder andere psychische klachten, zoals vermoeidheid. Hierdoor kan het werk, of delen daarvan, niet meer naar behoren vervuld worden. Men werkt nog wel, maar er is sprake van ziekteverzuim en dreiging van uitval. Wanneer men spreekt van overspanning is er sprake van ernstige spanningsklachten, men stopt vrijwel altijd met werken en komt in de Ziektewet. Van burn-out wordt gesproken als er een relatief lange voorgeschiedenis is van overbelasting en chronische spanningsklachten. Men zit langdurig in de Ziektewet en dreigt arbeidsongeschikt te worden (Schaufeli & Bakker, 2007).

Werkstress leidt dus tot gezondheidsklachten die ziekteverzuim kunnen veroorzaken (Post et al., 2010, Schaufeli & Bakker, 2007). Volgens een definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie

betekent gezondheid 'een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk, sociaal welzijn en niet alleen als de afwezigheid van ziekte of invaliditeit'. Morisson en Bennet (2006) geven daarnaast aan dat mensen zich ziek kunnen voelen zonder een identificeerbare ziekte te hebben, maar dat mensen ook een ziekte kunnen hebben en zich niet ziek voelen. Een eenduidige definitie kan volgens hen daarom niet worden gegeven. Ziekte betekent ook niet dat er automatisch sprake is van ziekteverzuim. 'Ziekte' verwijst naar de medische zin van het woord, 'verzuim' verwijst naar het ziekmelden als vorm van gedrag. Er is dan ook sprake van verschillende typen verzuim, namelijk 'wit verzuim' waarbij de werknemer ziek is en medisch aantoonbare gezondheidsklachten heeft die direct leiden tot de ziekmelding, 'grijs verzuim' waarbij de werknemer zich ziek voelt en subjectieve gezondheidsklachten ervaart welke moeilijk vast te stellen zijn en 'zwart verzuim' waarbij de werknemer zich niet ziek voelt en dit ook niet is, er is dus sprake van niet-gelegitimeerd verzuim (Geurts & Smulders, 2007). Daarnaast wordt er ook een onderscheid gemaakt in de duur van het verzuim. Men spreekt van 'kort ziekteverzuim' wanneer er maximaal 7 kalenderdagen wordt verzuimd, van 'middellang ziekteverzuim' wanneer er minimaal 8 en maximaal 41 kalenderdagen wordt verzuimd en van 'lang ziekteverzuim' wanneer er 42 kalenderdagen of meer wordt verzuimd (CBS, 2005).

De Ziektewet bepaalt dat bij ziekteverzuim het loon van een werknemer doorbetaald moet worden door een werkgever (Gründemann, Smulders & Kwantes, 2007). Deze doorbetalingsverplichting van het loon zorgt er voor dat er voor organisaties kosten verbonden zijn aan het ziekteverzuim van werknemers (Van Eijck, 2002). Volgens het CBS (2012) zijn de totale maatschappelijke kosten van het ziekteverzuim aanzienlijk. In het tweede kwartaal van 2011 is er in totaal voor 2,6 miljard euro aan loon aan zieke werknemers doorbetaald. Dit is een stijging ten opzichte van het tweede kwartaal van 2010, waar de werkgevers nog 2,5 miljard euro aan zieke werknemers betaalden.

Volgens Horn, Caljé, Schreurs en Schaufeli (1997) zijn het vooral de leerkrachten in Nederland die overbelast zijn, werkstress ervaren en verzuimen bij ziekte. De leerkrachten in het basisonderwijs hebben een toenemende verantwoordelijkheid gekregen voor de ontwikkeling van leerlingen op sociaal en emotioneel gebied. Het aantal leerlingen per klas is toegenomen, leerkrachten moeten op meerdere niveaus lesgeven en niet-lesgebonden taken uitvoeren. Hierdoor krijgen leerkrachten in het onderwijs steeds meer te maken met teveel werk in verhouding tot de verkregen tijd en te complexe taken, wat uiteindelijk overbelasting tot gevolg heeft. Dit blijkt ook uit de cijfers. Volgens het CBS (2011) bedroeg het ziekteverzuim in het onderwijs in het tweede kwartaal van 2011 5,1%. Hiermee is het onderwijs de bedrijfstak waar het ziekteverzuim het hoogst ligt. Volgens Houtman et al. (2007) heeft 36% van de medewerkers in het onderwijs te maken met vermoeidheid die wordt veroorzaakt door werkstress. Horn et al. (1997) benoemen werkstress als grootste oorzaak voor het ziekteverzuim onder leerkrachten. Recenter onderzoek van Van Grinsven, Elphick en Van Der Woud (2012) naar de ervaren werkdruk onder leerkrachten in het basisonderwijs heeft uitgewezen dat leerkrachten op een schaal van een tot vijf, hun werkdruk gemiddeld een vier geven. De werkdruk is een combinatie tussen de werkhoeveelheid en het werktempo (De Jonge et al., 2007). Hiermee is volgens hen de ervaren werkdruk onder de leerkrachten in het basisonderwijs hoog te noemen. Met andere woorden is werkgerelateerde stress die ziekteverzuim veroorzaakt niet alleen

een probleem voor de leerkracht zelf, maar ook voor de organisaties en de maatschappij. De Nederlandse leerkrachten ervaren stressklachten die leiden tot ziekteverzuim. Het verzuimen van de leerkrachten brengt voor organisaties kosten met zich mee wanneer deze het loon bij ziekteverzuim verplicht door moeten betalen.

Catent is een organisatie voor onderwijs en begeleiding met het bevoegd gezag over 35 basisscholen dat te maken heeft met ziekteverzuim onder haar personeelsleden. Catent stuurt de 509 personeelsleden voor ruim 5600 leerlingen op deze basisscholen aan. De basisscholen liggen verspreidt over vier provincies, namelijk Friesland, Drenthe, Overijssel en Gelderland. Momenteel zijn er 343 leerkrachten actief in het onderwijzen van leerlingen. Het ziekteverzuim bedroeg in 2008 6,06% en daalde in 2009 tot 4,91%. Vanaf 2009 is het ziekteverzuim weer opgelopen tot 5,32% in 2011 (Catent, 2011). Onder de leerkrachten bedroeg in het schooljaar 2010-2011 het ziekteverzuimpercentage 4,98%. Catent wil het ziekteverzuimpercentage onder de leerkrachten terugdringen naar 4,5%. Het ziekteverzuimpercentage geeft per kalenderjaar aan wat het aantal verzuimde kalenderdagen is voor de organisatie. Hierbij wordt het totaal aantal verzuimdagen gedeeld door het aantal medewerkers van de organisatie en vermenigvuldigd door het aantal kalenderdagen van het jaar (CBS, 2011, Catent, 2011). Voor het jaar 2011 is berekend dat er binnen Catent vooral sprake is van een lange verzuimduur, waarbij een medewerker 42 of meer kalenderdagen verzuimt.

In een tevredenheidsonderzoek dat in 2010 is afgenomen gaf het personeel van Catent aan erg ontevreden te zijn over de ervaren werkdruk. Van het personeel gaf 52% aan dat de ervaren werkdruk een verbeterpunt is binnen de organisatie (Catent, 2011). Catent heeft in haar beleid de doelstelling opgenomen dat zij de arbeidsbelasting van medewerkers wil verminderen en beheersen. Vermijdbaar verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid moet worden tegengegaan. Catent heeft daarom in het Arbobeleid een aandachtspunt opgenomen dat gericht is op de vermindering van de belasting en werkdruk (Catent, 2011). Om het beleid rondom het terugdringen van het ziekteverzuim onder leerkrachten aan te scherpen wil Catent te weten komen in hoeverre het ziekteverzuim wordt beïnvloed door werkstress. Mogelijk kan het huidige beleid dat Catent heeft ter vermindering en preventie van ziekteverzuim dan verder aangescherpt worden. Daarnaast moet dit onderzoek informatie kunnen bieden waardoor de leerkrachten werkstress ervaren en welke kenmerken van de leerkrachten hieraan ten grondslag liggen. Het doel van dit onderzoek ligt dan ook in *'het achterhalen in hoeverre werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent beïnvloedt en welke kenmerken van leerkrachten dit veroorzaken. Hierdoor kan Catent een gericht beleid voeren ter vermindering en preventie van ziekteverzuim en werkstress'*. Hierbij staat de volgende vraag in dit onderzoek centraal; *'In hoeverre beïnvloedt werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent en door welke kenmerken van leerkrachten wordt dit veroorzaakt?'*

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden er verschillende theorieën en modellen besproken die zich richten op werkstress. Deze theorieën en modellen komen voort uit eerdere onderzoeken naar werkstress en ziekteverzuim, en in het bijzonder uit onderzoeken naar werkstress en ziekteverzuim onder leerkrachten. Tevens wordt er ingegaan op de symptomen die leerkrachten voor werkstress kunnen ervaren. Het hoofdstuk wordt vervolgens afgesloten met een beschrijving over het huidige onderzoek, waarin ook een beschrijving wordt gegeven van de deelvragen van dit onderzoek.

Dit onderzoek zal zich concentreren op de ervaren werkstress door leerkrachten van Catent. Werkstress zal in dit onderzoek in navolging van Van Veldhoven, Van Meijman, Broersen en Fortuin (2002) worden gedefinieerd als de combinatie van lichamelijke of emotionele reacties op overbelasting die in het dagelijks taalgebruik spanning genoemd wordt. Bij werkstress gaat het om deze symptomen in relatie tot werk. De eisen die het werk stelt (de arbeidsbelasting) zijn de veroorzakers van werkstress. Deze veroorzakers van stress worden ook wel stressoren genoemd (Van der Wel, Van der Ploeg & Weerd, 2000). In dit onderzoek zal in het vervolg worden gesproken van oorzaken van werkstress.

2.1 Werkstressmodellen

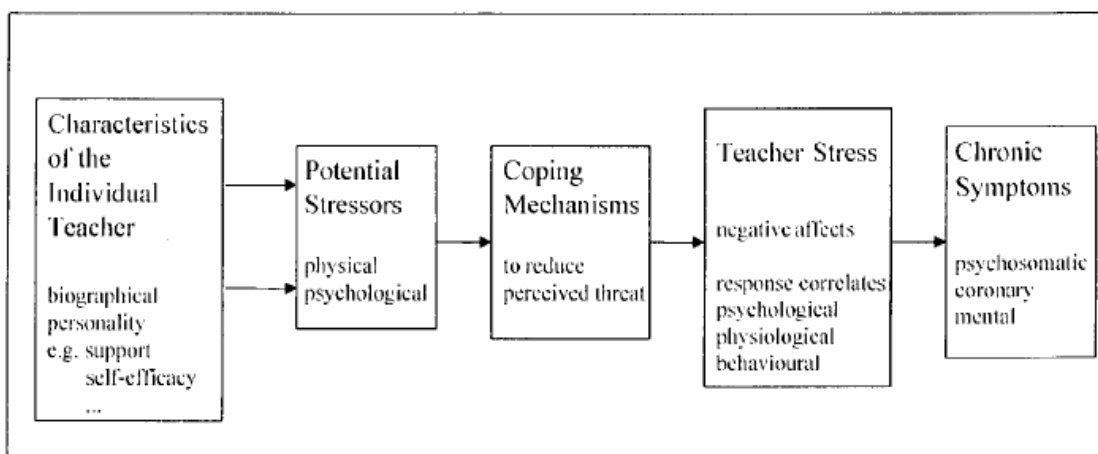
De afgelopen jaren zijn er verschillende modellen ontwikkeld met betrekking tot werkstress. Deze modellen zullen in deze paragraaf worden besproken. Alvorens wordt overgegaan tot een beschrijving van deze werkstressmodellen, is het belangrijk om aandacht te besteden aan het algemeen stressmodel. De meeste werkstressmodellen zijn in hun elementaire vorm namelijk terug te brengen tot een algemeen stressmodel. Volgens het algemeen stressmodel zijn er drie variabelen die centraal staan bij werkstressmodellen. Een eerste variabele zijn stressoren in de werksituatie, ook wel de kenmerken van een werksituatie genoemd. Voorbeelden van stressoren in de werksituatie zijn werkdruk en de relatie met collega's. Deze resulteren in stressreacties, de tweede variabele. Een voorbeeld van een stressreactie is ziekteverzuim. De oorzaak-gevolgrelatie wordt beïnvloed door een derde variabele, namelijk biografische kenmerken, zoals de leeftijd, het geslacht of het dienstverband van een werknemer (Evers, 2007).

Zowel biografische als werkgerelateerde kenmerken spelen een rol in het voorkomen van werkstress bij leerkrachten. Uit onderzoek van Horn et al. (1997) is gebleken dat het met name leerkrachten van veertig jaar en ouder een groot risico lopen om overbelast te raken. Het werken onder tijdsdruk wordt problematischer, werkrelaties worden slechter en het lesgeven wordt zwaarder. Tevens toonde het onderzoek aan dat mannelijke leerkrachten vaker werkstress ervaren dan vrouwelijke leerkrachten. Dit komt doordat mannen anders met stress omgaan dan vrouwen. Mannen houden zich namelijk minder dan vrouwen bezig met activiteiten buiten het werk en doen minder beroep op vrienden (Taris, Schreurs, Schaufeli & Caljé, 1999). Ook werkgerelateerde kenmerken, zoals werkervaring, het aantal aanstellingsuren en dienstjaren spelen een rol. Leerkrachten met een voltijd aanstelling en een langer dienstverband hebben over het algemeen meer uren en ervaren een grotere psychische druk. Daarnaast is er door het grote aantal uren die leerkrachten in moeten

vullen weinig ruimte voor taakafwisseling. Leerkrachten die alleen maar lesgeven ervaren meer werkstress dan leraren die naast lesgeven nog andere taken vervullen, zoals coördinerende of bestuurlijke taken (Horn et al., 1997). Het takenpakket van een leerkracht bestaat dan ook uit twee categorieën, namelijk lesgebonden activiteiten en niet-lesgebonden activiteiten. Onder lesgebonden activiteiten worden de lesvoorbereiding, het lesgeven, buitenschoolse lesactiviteiten, leerlingbegeleiding en nakijkwerk verstaan. Niet-lesgebonden activiteiten bestaan uit het voeren van overleg, het houden van toezicht, schooladministratie, beleidsondersteuning en het organiseren van andere schoolzaken, zoals schoolfeesten of schoolkampen (Verheyen, Lamberts, Mertens, Henderickx, Janvier & De Prins, 2003).

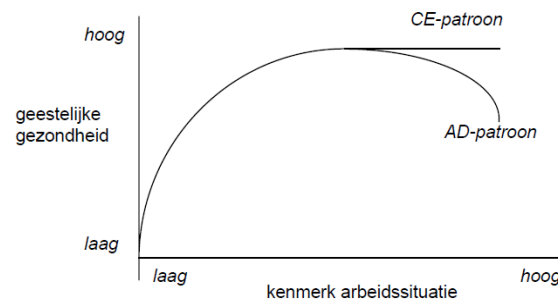
Er zijn dus verschillende kenmerken in de werksituatie te benoemen waardoor leerkrachten werkstress kunnen ervaren. Het arbeidsbelastingmodel sluit hierbij aan. Dit model stelt dat stress op de werkvloer ontstaat door een discrepantie tussen de eisen die het werk stelt (de arbeidsbelasting) en de capaciteiten van een werknemer om aan deze eisen te voldoen (de individuele belastbaarheid). Tevens wordt verondersteld dat stressoren in het werk, via stressklachten gerelateerd zijn aan stressgevolgen, waaronder ziekte en ziekteverzuim (Geurts & Smulders, 2007, Bastiaanssen, Kuis, Burdorf & Van Der Velde, 2008).

Kyriacou & Sutcliffe hebben een model ontworpen om stress bij leerkrachten te voorspellen (Van Dick & Wagner, 2001). Dit model sluit aan bij de gedachte dat stress ontstaat door een verstoord evenwicht tussen eisen uit de omgeving en de capaciteiten van een persoon om aan deze eisen te voldoen. In het model wordt een onderscheid gemaakt tussen fysieke stressoren, zoals bijvoorbeeld veel leerlingen in de klas, en psychische stressoren, zoals bijvoorbeeld een slechte relatie met collega's. Coping, manieren die worden gebruikt om met een stressvolle gebeurtenis om te gaan, wordt ingezet om de bedreigende stressor te reduceren. Wanneer dit niet het geval is, ontstaat er stress. Leerkrachten ervaren stress op psychologisch gebied (bijvoorbeeld ontevredenheid over werk), fysiek gebied (hoge bloeddruk) en in hun gedragingen (bijvoorbeeld ziekteverzuim). Op de lange termijn leidt deze stress tot chronische symptomen, zoals hartziekten. Tevens gaat dit model er van uit dat individuele factoren, zoals leeftijd en geslacht, van leerkrachten een rol spelen bij het wel of niet ervaren van stress (Van Dick & Wagner, 2001). Het model staat weergegeven in figuur 1.



Figuur 1. Een model voor stress bij leerkrachten

Waar bovenstaande werkstressmodellen zich richten op de belasting en belastbaarheid van een leerkracht, richt het Vitaminemodel zich specifiek op werkgerelateerde kenmerken. In dit model wordt de vergelijking gemaakt tussen de invloed van vitamines op de lichamelijke gezondheid en de invloed van werkkenmerken op de geestelijke gezondheid. Werkkenmerken worden gezien als vitamines die de gezondheid van de werknemer beïnvloeden. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen twee categorieën 1) CE-werkkenmerken en 2) AD-werkkenmerken. CE-werkkenmerken bestaan uit salaris, veiligheid en betekenisvolheid. Gesteld wordt dat deze kenmerken een constant effect hebben, verdere dosering zal niet leiden tot verbetering. Dit is ook het geval bij inname van vitamine C en E. AD-werkkenmerken bestaan uit autonomie (zelfstandigheid), werkdruk, sociale ondersteuning, het gebruik van vaardigheden, afwisseling in het werk en feedback. Gesteld wordt dat deze kenmerken leiden tot een overdosering. Door te veel van deze werkkenmerken wordt de gezondheid aangetast, net zoals een overdosering van vitamine A en D leidt tot vergiftigingsverschijnselen (De Jonge et al., 2007). Het CE- en AD- patroon van werkkenmerken op de geestelijke gezondheid zijn in figuur 2 in kaart gebracht.



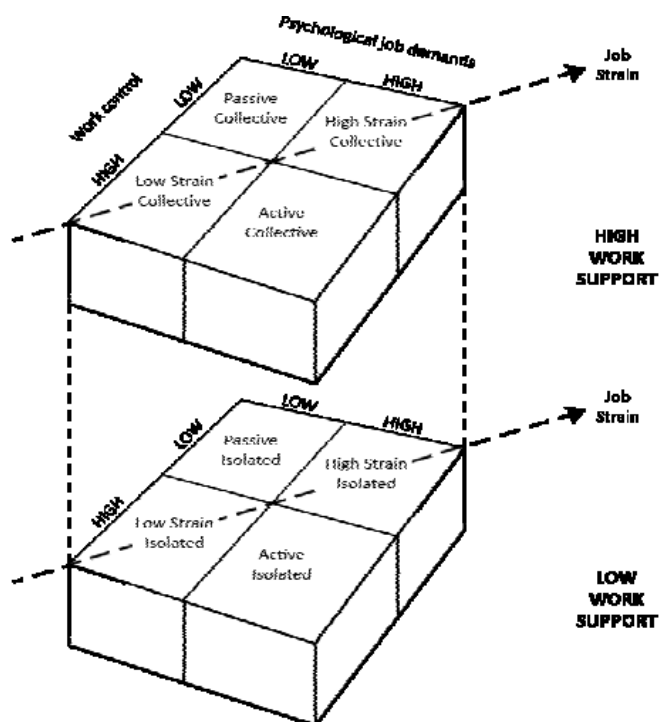
Figuur 2. Het vitaminemodel.

De aanwezigheid van werkkenmerken zal in eerste instantie een positieve invloed hebben op de werknemer. Een verdere toename zal geen extra rendement meer opleveren voor de geestelijke gezondheid. Hoge 'doseringen' van werkkenmerken kunnen tot twee typen effecten leiden, want sommige zullen geen extra invloed hebben op de werknemer (CE-patroon), terwijl andere een negatieve invloed hebben (AD-patroon) (De Jonge et al., 2007). Deze negatieve invloed van AD-werkkenmerken leiden tot overbelasting met stress als gevolg (Van Ispelen, 2004). De Jonge et al. (2007) geven aan dat er een kanttekening bij dit model te plaatsen is. Volgens hen zijn de werkkenmerken in dit model willekeurig ingedeeld per categorie, waardoor het onvoldoende bewezen is dat de genoemde kenmerken ook daadwerkelijk een effect hebben op de gezondheid.

In tegenstelling tot het Vitaminemodel waar er naar een groot aantal werkkenmerken wordt gekeken, richt het Demand-Control-Support Model (DCS-model) zich op drie kenmerken. In dit model staat de interactie tussen taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun centraal. Taakeisen worden omschreven als stressoren die in de werkomgeving aanwezig zijn, zoals een hoog werktempo, de werkhoeveelheid en inspannend werk. Inspannend werk kan zowel uit geestelijk als lichamelijk inspannend werk bestaan. Een taak is geestelijk inspannend wanneer er in de uitvoering van die taak een beroep wordt gedaan op aandachtvragende mentale processen (Meijman & Zijlstra, 2007). Een

leerkracht moet tijdens het lesgeven bijvoorbeeld op meerdere zaken tegelijk letten, zoals of de leerlingen wel opletten en of de leerlingen de lesstof wel begrijpen. Een taak kan lichamelijk inspannend zijn als men voor de uitvoering van een taak moet werken in ongemakkelijke houdingen, zwaar werk moet doen of veel beeldschermwerk heeft (Van Iperen, Frielink & Backbier, 2001). Een leerkracht staat bijvoorbeeld vaak lange tijd voor de klas tijdens het lesgeven of zit na afloop van een lesdag veel achter de computer voor administratieve werkzaamheden. Volgens Van Veldhoven et al. (2002) wordt ook de emotionele belasting die het werk met zich mee kan brengen als een taakeis gezien. Emotionele belasting heeft betrekking op de mate waarin mensen door hun werk te maken krijgen met aangrijpende situaties, agressie en gevaar, en met problematische, bedreigende of confronterende contacten (Heuven, 2007). Zo kunnen leerkrachten bijvoorbeeld te maken krijgen met agressieve ouders van leerlingen of het overlijden van een collega. Regelmogelijkheden verwijst naar de controle die een werknemer over taken uit kan voeren, zoals hoe hij of zij het werk uitvoert, in welk tempo, in welke volgorde, wanneer er pauze wordt genomen en volgens welke planning. Bij regelmogelijkheden gaat het erom in hoeverre een werknemer zelfstandigheid en inspraak kan uitoefenen over taken. Sociale steun verwijst naar het hebben van goede, plezierige relaties met collega's en leidinggevenden, zoals het kunnen rekenen op anderen, het krijgen van de juiste informatie van anderen, het krijgen van hulp van anderen en het krijgen van begrip, waardering, respect en aandacht van anderen. De combinaties van taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun leveren verschillende soorten werkomgevingen op. Het meest ongunstige effect op de gezondheid wordt verwacht bij een combinatie van hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun, zoals te zien is in figuur 3. Een werknemer kan stressreacties ervaren, wat uiteindelijk ziekte, psychische vermoeidheid en uitputting tot gevolg kan hebben (De Jonge et al., 2007, Kirsch & van den Berghe, 2010). Gesteld kan worden dat de taakeisen, regelmogelijkheden en het wel of niet hebben van sociale steun kunnen leiden tot werkstress.

Figuur 3. Het Demand-Control-Support Model.



Het DCS-model is een van de meest bekende en onderzochte modellen voor het meten van werkstress (Lindeberg, Rosvall, Choi, Canivat, Isacsson, Karasek & Östergren, 2010). Ook voor het meten van werkstress bij leerkrachten is het model ingezet. Uit onderzoek van Horn et al. (1997) is gebleken dat leerkrachten meer stress ervaren wanneer zij weinig regelmogelijkheden hebben. Deze werkstress neemt toe wanneer leerkrachten volgens een strak programma les moeten geven en weinig invloed hebben op de inhoud en manier van lesgeven. Uit onderzoek van Mol & De Vries (2010) is tevens gebleken dat regelmogelijkheden een rol spelen in het ervaren van werkstress en het ziekteverzuim. Het niet kunnen bepalen van de eigen werkagenda en het eigen werktempo leiden tot ziekteverzuim. Ook hebben zij een verband aangetoond tussen een hoge mate van zelfstandigheid en het ziekteverzuim. Hoe hoger de regelmogelijkheden, hoe lager het verzuim, hoe hoger de taakeisen, hoe hoger het verzuim. Het niet of nauwelijks gesteund worden door collega's en leidinggevendenden heeft ook meer ziekteverzuim tot gevolg. Van Dick en Wagner (2010) hebben aangetoond dat bij leerkrachten die weinig sociale steun ervaren een sterkere relatie met werkstress is dan bij leerkrachten die veel sociale steun ervaren. Ook Schreuder, Roelen, Koopmans, Moen en Groothoff (2009) geven in hun onderzoek aan dat hoge taakeisen, geringe controle over het werk en weinig sociale steun samenhangen met ziekteverzuim. Uit zeer recent onderzoek van Van Grinsven et al. (2012) is er een top drie samengesteld van werkdrukverhogende aspecten bij leerkrachten in het basisonderwijs. Deze bestaat uit het aantal taken dat leerkrachten moeten uitvoeren, de beperkte mogelijkheden voor leerkrachten om de eigen werkzaamheden te kunnen plannen en vorm te geven, en de wijze waarop op de school wordt leidinggegeven. Wederom zijn deze onderzoeksresultaten terug te voeren op het Demand-Control-Support model. Ook in dit onderzoek wordt het Demand-Control-Support Model als uitgangspunt genomen.

2.2 Aanvulling op beschreven modellen; symptomen van werkstress

Aan de hand van de besproken werkstressmodellen zijn er verschillende oorzaken naar voren gekomen waardoor werkstress kan ontstaan. Door middel van deze modellen zijn de stressoren uit het werk besproken en hun invloed op de menselijke gezondheid en het ziekteverzuim. In het algemeen stressmodel was al besproken dat stressoren in het werk, via spanningsklachten, leiden tot gezondheidsklachten, ziekteverzuim en dreiging van uitval. Echter komen deze spanningsklachten uit de werkstressmodellen niet naar voren. Het is daarom belangrijk om ook aandacht te besteden aan de spanningsklachten die een leerkracht kan ervaren, ook wel de symptomen van werkstress. Bij de beschrijving van het stressmodel voor leerkrachten is al kort besproken dat leerkrachten symptomen op psychologisch (ontevredenheid), fysiologisch (hoge bloeddruk) en gedragsmatig (ziekteverzuim) niveau kunnen ervaren (Van Dick & Wagner, 2001). Nevid, Rathus en Greene (2010) stellen echter dat symptomen worden ervaren op fysiologisch, gedragsmatig, cognitief en emotioneel gebied. Fysieke spanningssymptomen zijn onder andere hoofdpijn, slaapstoornissen en vermoeidheid. Gedragmatige spanningssymptomen zijn onder andere roken, drinken en impulsiviteit. Cognitieve spanningssymptomen zijn concentratieverlies en vergeetachtigheid. Neerslachtigheid en prikkelbaarheid worden gerekend tot emotionele spanningssymptomen (Schaufeli & Bakker, 2007). Van Veldhoven et al. (2002) hebben onderzoek gedaan naar spanningssymptomen bij leerkrachten.

Hiervoor hebben zij de volgende symptomen gemeten; herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties tijdens het werk, vermoeidheid tijdens het werk en slaapklachten. Om stress het hoofd te kunnen bieden moet er sprake zijn van herstel na het werk, ook wel een rustperiode. Door middel van stressreacties wordt het lichaam in een verhoogde activatietoestand gebracht. Om vermoeidheid te voorkomen is het belangrijk dat men weer in een rusttoestand raakt. Slaap is erg belangrijk voor het herstel. Slaapklachten, zoals het niet in slaap kunnen komen of vaak wakker worden, kunnen het herstel belemmeren. Ook de tijd na het werk is bedoeld als herstelperiode. Werken in de avonduren heeft een negatief effect op herstel, de activatie van het lichaam blijft namelijk hoog. Ook mensen die in de avonduren nog vaak aan hun werk denken, blijken langer een verhoogd activatieniveau te hebben. Om voldoende te herstellen moeten mensen afstand van hun werk kunnen nemen en niet over hun werk blijven piekeren (Meijman & Zijlstra, 2007). Wanneer men vermoeid is tijdens het werk ontstaat er onder andere concentratieverlies, het maken van fouten op het werk en dagdromen. Emotionele reacties op het werk verwijzen naar bijvoorbeeld neerslachtigheid, optimisme, rust, gejaagdheid, ontspannenheid of opgewektheid (Van Veldhoven et al., 2002). Symptomen voor het onderwijs blijken voornamelijk een hoge herstelbehoefte en piekeren te zijn (Van der Wel et al., 2000). Uit onderzoek van Van Grinsven et al. (2012) is gebleken dat 67% van de onderzochte leerkrachten uit het basisonderwijs na het werk onvoldoende energie heeft om andere dingen te doen en 80% van hen soms gespannen is door het werk. Van de leerkrachten heeft 44% aangegeven moeite te hebben met de concentratie op het werk en 46% gaat regelmatig 's ochtends niet uitgerust aan het werk. Tevens heeft bijna de helft van de onderzochte groep leerkrachten gezondheidsklachten waarvan zij vermoeden dat ze door het werk komen. Een weergave van de begrippen die in dit onderzoek voorkomen is te vinden in Bijlage A 'Begrippenlijst'.

2.3 Het huidige onderzoek

Aan de hand van het Demand-Control-Support model is uit eerdere onderzoeken naar voren gekomen dat leerkrachten door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun werkstress ervaren (Horn et al., 1997, Mol & De Vries, 2010, Van Dick & Wagner, 2010, Schreuder et al., 2009). Tevens hebben deze onderzoeken een verband aangetoond tussen het ervaren van werkstress door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden, weinig sociale steun en het ziekteverzuim. Daarom zal in dit onderzoek de ervaren werkstress ook gemeten worden aan de hand van het Demand-Control-Support model. In dit onderzoek zal er gekeken worden naar de beoordeling die leerkrachten geven aan taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun. Daarnaast wordt er ook gekeken naar de symptomen, oftewel spanningsklachten, voor werkstress die leerkrachten ervaren. Ook de symptomen voor werkstress zijn van invloed op het ziekteverzuim (Evers, 2007). Om te achterhalen welke kenmerken van leerkrachten van invloed zijn op werkstress, ziekteverzuim en symptomen voor werkstress, wordt er in dit onderzoek ook gekeken naar de biografische en werkgerelateerde kenmerken die voor leerkrachten van toepassing zijn. Er zal gekeken worden naar geslacht, leeftijd, werkervaring, dienstverband, aanstellingsuren en feitelijke werkuren om uitspraken te doen over welke kenmerken van leerkrachten de invloed van werkstress op het ziekteverzuim veroorzaken. Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent

beïnvloedt en door welke kenmerken van leerkrachten dit wordt veroorzaakt, zijn er de volgende deelvragen opgesteld;

1. Is er sprake van hoge taakeisen bij leerkrachten van Catent?
2. Is er sprake van weinig regelmogelijkheden bij leerkrachten van Catent?
3. Is er sprake van weinig sociale steun bij leerkrachten van Catent?
4. Welke symptomen van werkstress ervaren leerkrachten van Catent?
5. Is er sprake van werkstress bij leerkrachten van Catent?
6. Vertonen leerkrachten met werkstress meer ziekteverzuim?
7. Welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden werkstress?
8. Welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden ziekteverzuim?
9. Wat zijn de kenmerken van leerkrachten die symptomen van werkstress ervaren?

In hoofdstuk drie van dit onderzoek staat een beschrijving van de methode die is toegepast om de onderzoeksvragen te beantwoorden. In deze methode wordt uitleg gegeven over de participanten, de procedure en de materialen die zijn ingezet om de benodigde gegevens te verzamelen. Daarnaast wordt er uitleg gegeven over de analysemethoden die gebruikt zijn om de onderzoeksvragen te beantwoorden. In hoofdstuk vier worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. Aan de hand van de verzamelde data worden de deelvragen van dit onderzoek beantwoord. Hoofdstuk vijf bestaat uit een discussie over het onderzoek. Hierin wordt de conclusie van dit onderzoek weergegeven. Deze conclusie bestaat uit het beantwoorden van de hoofdvraag en een samenvatting van de belangrijkste resultaten. Tevens wordt er kritisch naar de resultaten van het onderzoek gekeken en wordt dit onderzoek bediscussieert. De discussie wordt afgesloten met aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

3. Methode

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de onderzoeksopzet. Er wordt ingegaan op de participanten van dit onderzoek, waarbij er tevens een beschrijving van deze onderzoeksgroep wordt gegeven. Vervolgens zal de procedure worden besproken, waarin een uitleg wordt gegeven over de wijze waarop de participanten zijn benaderd. Tevens worden de materialen die voor dit onderzoek zijn opgezet besproken en wordt er ingegaan op de analyses die zijn uitgevoerd om de verkregen data te analyseren.

Dit onderzoek is een kwantitatief survey onderzoek. Dit onderzoek moet antwoord geven op de vraag in hoeverre werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten beïnvloedt en welke kenmerken van leerkrachten dit veroorzaken. Om data te verzamelen waarmee deze vraag beantwoordt kan worden, is er een vragenlijst opgesteld. Daarnaast is dit onderzoek zowel explorerend als toetsend. Er wordt onderzocht wat de invloed van werkstress op het ziekteverzuim is, van welke oorzaken van werkstress er sprake is, welke oorzaken van werkstress het ziekteverzuim beïnvloeden en welke symptomen van werkstress leerkrachten ervaren. Ook wordt onderzocht welke kenmerken van leerkrachten van invloed zijn op het ervaren van werkstress, de symptomen voor werkstress en het ziekteverzuim. In dit onderzoek zal aan de hand van het Demand-Control-Support model de werkstress, bestaande uit hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun, indirect getoetst worden. Werkstress wordt direct gemeten door de mate van werkstress die leerkrachten ervaren.

3.1 Participanten

De populatie van dit onderzoek bestaat uit leerkrachten van onderwijsstichting Catent. Deze leerkrachten geven les in het basisonderwijs. De totale populatie bestaat uit 343 leerkrachten. In dit onderzoek is er geen sprake van een steekproef. Alle leerkrachten zijn benaderd, ongeacht leeftijd, geslacht of aanstelling. Hier is voor gekozen, omdat er bij een groot aantal participanten meer nauwkeurige uitspraken over de resultaten uit de data-analyse gedaan kunnen worden.

Van de 343 leerkrachten bleken 326 leerkrachten per email beschikbaar te zijn om deel te nemen aan het onderzoek. In totaal zijn er 230 vragenlijsten ingevuld, waarvan er 205 vragenlijsten ook daadwerkelijk bruikbaar waren voor analyse. Deze vragenlijsten waren geheel ingevuld. De overige 25 vragenlijsten waren niet geheel ingevuld, dat wil zeggen dat een leerkracht één of meerdere schalen in de vragenlijst niet (geheel) had ingevuld, waardoor berekeningen omtrent werkstress niet voldoende mogelijk waren. In totaal hebben dus 230 leerkrachten de vragenlijst ingevuld. Dit komt overeen met een respons van 70,6%. De respons van de vragenlijsten die daadwerkelijk zijn gebruikt voor dit onderzoek is 62,9%. De vragenlijst is ingevuld door 21 mannelijke en 183 vrouwelijke leerkrachten, van één leerkracht was het geslacht niet bekend. De gemiddelde leeftijd van de leerkrachten is 41,4 jaar. Van de participanten hebben 88 leerkrachten een voltijd aanstelling (vanaf 30 uur per werkweek) en 116 leerkrachten een deeltijd aanstelling (tot 30 uur per werkweek) binnen Catent, één leerkracht had de vraag over het soort aanstelling niet ingevuld. Het aantal uren dat een leerkracht per werkweek feitelijk bezig is met het werk komt uit op een gemiddelde

van 38,5 uur. Gemiddeld is een leerkracht 13,1 jaar in dienst bij Catent en heeft een leerkracht gemiddeld 17,4 jaar ervaring in het basisonderwijs. Van de leerkrachten heeft 59,5% aangegeven de afgelopen twaalf maanden ziek te zijn thuisgebleven, dit komt overeen met 122 leerkrachten. Deze leerkrachten hebben de afgelopen twaalf maanden gemiddeld 1 keer verzuimd bij ziekte, met een gemiddelde verzuimduur van 9,6 dagen.

3.2 Procedure

Elke leerkracht heeft individueel een email ontvangen met daarin een uitleg over het onderzoek en een link naar de volgende website waarop zij de vragenlijst konden invullen,

<http://www.thesistools.com/web/?id=262388>. Deze email is te vinden in Bijlage B 'Introductie onderzoek'. In totaal hebben de leerkrachten drie werkweken de tijd gekregen om de vragenlijst te beantwoorden. Aan het begin van de tweede en derde werkweek hebben de leerkrachten een herinneringsemail ontvangen over het onderzoek. Deze e-mails zijn te vinden in Bijlage C 'Herinnering onderzoek' en Bijlage D 'Laatste herinnering onderzoek'. Wanneer de leerkrachten op de startpagina van de website kwamen, kregen zij nogmaals een korte introductie over het onderzoek en het doel van het onderzoek te lezen. Daarna konden zij doorklikken naar de vragenlijst waar zij antwoord op de vragen mochten geven. De verschillende categorieën met vragen werden elk afzonderlijk ingeleid en toegelicht met een uitleg over het doel. Wanneer de vragenlijst was ingevuld, kregen de leerkrachten een dankwoord te zien.

De keus voor een online afname van de vragenlijst is gemaakt, omdat het snel, kosteloos, eenvoudig en anoniem kan gebeuren. Voor dit onderzoek is een grote groep respondenten benaderd. Zij konden allemaal in één keer benaderd worden door een email met uitleg en een link naar de website te versturen. Dit heeft zowel tijd als kosten bespaard, want de online afname van de vragenlijst was gratis. Tevens zorgt een online afname ervoor dat de ingevulde vragenlijsten automatisch doorgestuurd worden, waardoor de gegevens op systematische wijze geordend konden worden. Ook de anonimiteit speelt een grote rol in deze keuze. De leerkrachten konden via het invullen van de vragenlijst op de website anoniem blijven. De leerkrachten werden wel individueel benaderd per email om de vragenlijst in te vullen, echter is niet bekend welke vragenlijst door welke leerkracht is ingevuld. Hierdoor blijft de anonimiteit van de leerkrachten gewaarborgd, kon dit de drempel verlagen om de vragenlijst in te vullen en werd de kans op sociaal wenselijke antwoorden verkleind.

3.3 Materialen

Om te achterhalen in hoeverre werkstress het ziekteverzuim beïnvloed is een vragenlijst opgesteld die deels is samengesteld vanuit de theorie en deels is overgenomen van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid [VBBA]. Volgens het Demand-Control-Support Model ontstaat werkstress wanneer er sprake is van hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. Zij vormen de dimensies voor werkstress. De indicatoren voor taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun zijn in het geheel overgenomen uit de VBBA en gebruikt als richtlijn voor dit onderzoek. Door de VBBA vragenlijst als richtlijn voor dit onderzoek te gebruiken, wordt hiermee een bijdrage geleverd

aan de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek. De VBBA is namelijk al meerdere malen succesvol ingezet binnen verschillende organisaties.

De VBBA is ontwikkeld door Van Veldhoven & Meijman (Van Veldhoven et al., 2002). De vragenlijst meet de psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Het doel van de vragenlijst ligt in het signaleren van aspecten die in de arbeidssituatie verbetering behoeven, om zo adviezen te formuleren over het wegnemen van knelpunten en om verminderd functioneren van werknemers te voorkomen. Werkstress wordt in deze vragenlijst gemeten door zeven thema's, namelijk taakeisen, veelzijdigheid, regelmogelijkheden, sociaalorganisatorische aspecten, arbeidsvoorwaarden, welbevinden en spanning. Elk thema bestaat uit een aantal dimensies. Om deze dimensies meetbaar te maken onderscheidt de vragenlijst verschillende schalen, die weer uit verschillende vragen bestaan. In een schaal wordt meerdere keren vanuit verschillende hoeken naar hetzelfde onderwerp gevraagd. Hierdoor wordt deze vragenlijst als een betrouwbaar meetinstrument gezien (Van Veldhoven et al., 2002). De gehele vragenlijst bestaat echter uit 27 dimensies met vragen, waardoor het in de praktijk niet altijd handig in gebruik is. Het invullen van de gehele vragenlijst, bestaande uit 201 vragen en 42 aanvullende vragen, neemt namelijk veel tijd in beslag. Het invullen van de vragenlijst kan door een participant daarom als te langdurig worden ervaren. De Commissie Testaangelegenheden Nederland [COTAN] heeft voor de VBBA zowel de betrouwbaarheid als de validiteit met een goed beoordeeld (Van Veldhoven et al., 2002). Door gebruik te maken van deze al bestaande vragenlijst, is veel tijd bespaard. Het zelfstandig ontwikkelen van een vragenlijst kost namelijk veel tijd, terwijl de kwaliteit ervan van tevoren niet vast staat. Vooraf staat niet vast wat de betrouwbaarheid en validiteit van de vragenlijst is en of het wel alle aspecten en kenmerken meet die het moet meten.

In dit onderzoek wordt werkstress onderverdeeld in de drie dimensies taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun. Volgens de VBBA zijn de taakeisen onder te verdelen in een viertal indicatoren, ofwel schalen, namelijk 'werktempo & werkhoeveelheid', 'geestelijke belasting', 'emotionele belasting' en 'lichamelijke inspanning' (SKB, 2000). In dit onderzoek worden deze schalen ook aangehouden voor het meten van taakeisen. In de VBBA bestaat elke schaal uit een aantal vragen. In dit onderzoek is er echter voor gekozen om geen vragen, maar stellingen te hanteren. Voor alle vier de schalen zijn de vragen in de VBBA dus omgezet naar stellingen. De schaal 'werktempo & werkhoeveelheid' bestaat hierdoor uit 11 items. Waar in de VBBA bijvoorbeeld de vraag 'moet u erg snel werken' gesteld werd, is in dit onderzoek deze vraag omgezet naar de stelling 'ik moet erg snel werken'. Dit geldt voor het gehele onderzoek. De schaal 'geestelijke belasting' bestaat uit 7 items. Een voorbeeld van een stelling zoals deze hier van toepassing is, is 'mijn werk vereist dat ik er steeds bij na moet denken'. 'Emotionele belasting' bestaat in totaal uit 8 items. 'In mijn werk word ik met dingen geconfronteerd die mij persoonlijk raken' is een voorbeeld van zo'n stelling. 'Lichamelijke inspanning' bestaat uit 7 items. De dimensie regelmogelijkheden bestaat uit de schalen 'zelfstandigheid' en 'inspraak'. Ook voor deze schalen geldt dat de vragen vanuit de VBBA zijn omgezet naar stellingen. 'Zelfstandigheid' wordt gemeten door 11 items en 'inspraak' door 8 items. 'Ik heb vrijheid bij het uitvoeren van mijn werkzaamheden' en 'ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk uitvoer' zijn voorbeelden van stellingen die zelfstandigheid meten. Een voorbeeld van een stelling zoals deze voor inspraak

geldt is 'ik kan meebeslissen over de aard van mijn werkzaamheden'. De dimensie sociale steun bestaat uit de schalen 'relatie met collega's' en 'relatie met leidinggevende'. Beide schalen bestaan uit 9 items. Zo wordt voor het meten van de relatie met collega's bijvoorbeeld de stelling 'ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's' gebruikt en voor de relatie met een leidinggevende de stelling 'ik kan mijn leidinggevende om hulp vragen'.

Dit onderzoek richt zich daarnaast ook op de symptomen die de leerkrachten mogelijk kunnen ervaren voor werkstress. Ook de indicatoren voor de symptomen zijn overgenomen uit de VBBA en bestaan uit 'herstelbehoefte', 'piekeren', 'emotionele reacties', 'vermoeidheid' en 'slaapklachten' (SKB, 2000). Door middel van deze schalen wordt gemeten welke symptomen van werkstress worden ervaren. Ook hier worden de schalen onderverdeeld in een aantal stellingen, deze zijn echter wel letterlijk uit de VBBA overgenomen. 'Herstelbehoefte' bestaat uit 12 items. Een voorbeeld van zo'n stelling is 'mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel'. 'Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen over mijn werk' is een voorbeeld voor 'piekeren', die in totaal uit 4 items bestaat. 'Emotionele reacties' bestaat uit 12 items met als voorbeeldstelling 'ik voel mij gejaagd tijdens het werk'. Tevens bestaat 'vermoeidheid' uit 12 items en 'slaapklachten' wordt gemeten door 14 items.

In dit onderzoek is er voor gekozen om stellingen te gebruiken in plaats van vragen, omdat op deze manier naar de mening van de leerkrachten gevraagd kon worden. Hierdoor kon er gerichter worden onderzocht of de leerkrachten werkstress ervaren en in hoeverre zij het eens of oneens zijn met de verschillende dimensies die werkstress meten. Wanneer er vragen worden gesteld, kan er in de antwoordcategorieën aan worden gegeven hoe vaak iets voorkomt, bijvoorbeeld '1 altijd, 2 vaak, 3 soms en 4 nooit'. Hiermee loopt men het risico dat de leerkrachten vaak in de middelste twee antwoordcategorieën antwoorden, omdat zij anders 'altijd' of 'nooit' met iets te maken moeten krijgen. Dit zal voor de meeste vragen niet het geval zijn, zoals bijvoorbeeld voor de vraag 'heeft u veel werk te doen?'. Een leerkracht zal niet altijd even veel werk te doen hebben, dit kan per werkweek of zelfs per dag verschillen. Hierdoor zal een leerkracht eerder geneigd zijn om in de middelste categorie te antwoorden en kunnen er minder concrete uitspraken worden gedaan. Wanneer deze vraag omgezet wordt naar een stelling, 'ik heb veel werk te doen', wordt het voor een leerkracht aantrekkelijker en makkelijker om ook op een uiterste antwoordcategorie te antwoorden. Daarom is er voor gekozen om stellingen te hanteren met de volgende antwoordcategorie '1 helemaal mee oneens, 2 mee oneens, 3 mee eens, 4 helemaal mee eens'. Daarnaast is er voor vier antwoordmogelijkheden gekozen, omdat leerkrachten dan als het ware gedwongen worden een richting te kiezen. Men is het er mee eens of mee oneens. Wanneer er een extra categorie aan wordt toegevoegd, zoals 'soms mee eens, soms mee oneens', kunnen hier geen concrete uitspraken over gedaan worden in dit onderzoek. Om uit te sluiten dat de leerkrachten op stellingen gaan antwoorden die mogelijk niet op hen van toepassing zijn, is er een extra antwoordcategorie toegevoegd, namelijk 'niet van toepassing'. Wanneer een leerkracht door zijn of haar werkzaamheden niet kan antwoorden op een stelling, wordt door deze antwoordmogelijkheid vermeden dat men toch gaat antwoorden en dit de resultaten van het onderzoek negatief beïnvloed. De antwoordcategorie 'niet van toepassing' zal dus ook niet worden meegenomen in de berekeningen.

Tevens is er in dit onderzoek voor gekozen om stellingen in plaats van vragen te hanteren, omdat de VBBA als richtlijn voor dit onderzoek is gebruikt. Om gebruik te mogen maken van de VBBA vragenlijst is toestemming nodig, de vragenlijst mag niet zonder toestemming gebruikt worden voor een onderzoek binnen een organisatie. Daarnaast moeten vragenlijsten worden ingekocht en dient het scoren van de vragenlijsten te gebeuren door de uitgever van de VBBA vragenlijsten. De schalen voor taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun van de VBBA zijn daarom gebruikt als input voor dit onderzoek, maar zijn niet letterlijk overgenomen uit de vragenlijst. De vragen zijn omgezet in stellingen en de antwoordcategorieën zijn aangepast. De indicatoren voor taakeisen (werktempo&werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting en lichamelijke inspanning), regelmogelijkheden (zelfstandigheid en inspraak) en sociale steun (relatie met collega's en relatie met leidinggevende) zijn wel overgenomen uit de vragenlijst, waardoor de schalen qua aantal en inhoud overeenkomen met de VBBA. Voor de indicatoren van symptomen (herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklasten) zijn de schalen met stellingen wel letterlijk uit de VBBA overgenomen, hier zijn alleen de antwoordcategorieën aangepast. De wijziging van vragen naar stellingen en het aanpassen van de antwoordcategorieën is zodanig dat het meten van de juiste aspecten en kenmerken die de VBBA dient te meten wel gewaarborgd blijven, wat bijdraagt aan de validiteit van dit onderzoek. Daarnaast is voor elke schaal de betrouwbaarheid gemeten.

Ziekteverzuim wordt in dit onderzoek gemeten door drie dimensies, namelijk 'verzuim door ziekte', 'aantal keer verzuimd' en 'duur van het verzuim'. Aan de leerkrachten werd de vraag gesteld of zij de afgelopen twaalf maanden ziek waren thuisgebleven, waarop zij met 'ja' of 'nee' konden antwoorden. Daarnaast werd gevraagd hoe vaak zij de afgelopen twaalf maanden hadden verzuimd bij ziekte en hoe lang hun totale ziekteverzuim de afgelopen twaalf maanden had geduurd. De leerkrachten konden hier zelf invullen wat op hen van toepassing was, omdat het een open antwoordcategorie betrof. Daarnaast zijn de kenmerken van leerkrachten onderverdeeld in zes dimensies, namelijk leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke werkuren, dienstjaren en werkervaring. Leeftijd, feitelijke werkuren, dienstjaren en werkervaring zijn gemeten door middel van een open antwoordcategorie. Voor geslacht en aanstellinguren kon men kiezen uit de antwoordcategorieën man of vrouw en voltijd of deeltijd. De operationalisatie van dit onderzoek is tevens te vinden in Bijlage E 'Operationalisatie'. De vragenlijst in Bijlage F 'Vragenlijst'. De vragenlijst bestond in totaal uit 133 items. Het invullen van de vragenlijst duurde 10 á 15 minuten.

Het programma PASW Statistics 18, SPSS, is gebruikt om de data op statische wijze te analyseren. De gegevens die uit de data-analyse zijn voortgekomen, zijn vervolgens gebruikt om de resultaten en conclusie voor dit onderzoek weer te geven.

3.4 Analyses

De eerste stap ter voorbereiding op de uitvoering van de data analyse is gezet door het aanmaken van een codeboek. Deze is te vinden in Bijlage G 'Codeboek'. Vervolgens is alle data gecontroleerd op fouten door voor alle variabelen uit de vragenlijst de frequenties uit te draaien. Tevens is gecontroleerd of de enkelvoudige variabelen aan de voorwaarden voldoen. Voor de nominale variabelen 'geslacht', 'aanstellingsuren' en 'verzuim door ziekte' is gekeken naar de aantallen en

percentages. Voor de interval en ratio variabelen 'leeftijd', 'feitelijke werkuren', 'dienstjaren', 'werkervaring', 'aantal keer verzuimd', 'duur van het verzuim', en de 'ervaren werkstress' is naar het gemiddelde en de standaarddeviatie gekeken. In dit onderzoek wordt er meerdere malen gebruik gemaakt van samengestelde variabelen, ook deze variabelen moesten aan een aantal voorwaarden voldoen voordat er mee gerekend kon worden. De verschillende schalen die worden gehanteerd bestaan elk uit een aantal items. Om automatisme bij het beantwoorden van de stellingen te vermijden en de respondenten alert te houden, zijn de stellingen zowel positief als negatief geformuleerd. Hercodering was van toepassing op de schaal 'werktempo & werkhoeveelheid' voor item 15 en 17 (zie ook Bijlage F 'Vragenlijst' en Bijlage G 'Codeboek'). Item 65, 67 en 69 van de schaal 'relatie met collega's' en stelling 74, 76 en 79 van de schaal 'relatie met leidinggevende'. Ook item 83 van de schaal 'herstelbehoefte', item 92 van de schaal 'piekeren', item 96, 98, 100, 103, 105 en 106 van de schaal 'emotionele reacties' en item 126, 127 en 132 van de schaal 'slaapklachten' werden hergecodeerd. Om de interne consistentie van de schalen te meten op betrouwbaarheid is voor elke schaal de Cronbach's Alfa berekend, welke een minimale waarde van 0.70 aan diende te nemen.

Om meer inzicht te verkrijgen in de onderlinge samenhang tussen variabelen is onderzocht bij welke variabelen er sprake was van een onderlinge correlatie. Op deze manier werd verkomen dat er variabelen in de latere toepassing van regressie analyse werden meegenomen die hetzelfde meten. Voor de nominale variabelen zoals 'geslacht', 'aanstellingsuren' en 'verzuim door ziekte' is de correlatie achterhaald door middel van een kruistabel en de uitvoering van een Chi-Square Test (zie Bijlage H 'Chi-Square Test'). Voor de interval en ratio variabelen, zoals 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring' is er gebruik gemaakt van de Pearson Product-moment Correlatie (zie Bijlage I 'Correlatiematrix').

De deelvraag *'is er sprake van hoge taakeisen bij leerkrachten van Catent?'* werd beantwoord door de afzonderlijke items eerst in te delen bij de juiste schalen die taakeisen meten. Item 10 t/m 20 behoren tot 'werktempo & werkhoeveelheid', item 21 t/m 27 tot 'geestelijke belasting', item 28 t/m 35 tot 'emotionele belasting' en item 36 t/m 42 tot 'lichamelijke inspanning'. Vervolgens is de Cronbach's Alfa berekend per schaal, deze bedroeg respectievelijk 0.83, 0.85, 0.82 en 0.87. Daarna zijn er vier nieuwe variabelen aangemaakt, namelijk 'gemiddeld werktempo & werkhoeveelheid', 'gemiddelde geestelijke belasting', 'gemiddelde emotionele belasting', en 'gemiddelde lichamelijke inspanning'. Wanneer er sprake was van een gemiddelde score van 3 of >3 werd gesteld dat er hoog gescoord werd op een schaal. Daarna zijn de 'gemiddeld werktempo & werkhoeveelheid', 'gemiddelde geestelijke belasting', 'gemiddelde emotionele belasting' en 'gemiddelde lichamelijke inspanning' samengevoegd tot de nieuwe variabele 'gemiddelde taakeisen'. Wanneer er sprake was van een gemiddelde uitkomstwaarde van 3 of >3, was er sprake van hoge taakeisen. Ook voor de samengestelde variabele 'gemiddelde taakeisen' is de betrouwbaarheid berekend, de Cronbach's Alfa bedroeg hier 0.88. Vervolgens zijn voor de variabelen 'gemiddeld werktempo & werkhoeveelheid', 'gemiddelde geestelijke belasting', 'gemiddelde emotionele belasting', 'gemiddelde lichamelijke inspanning' en 'gemiddelde taakeisen' dichotome variabelen aangemaakt, waarbij is gemeten of er 'ja' sprake was van een hoge score (3 of >3) op een desbetreffende schaal of 'nee' geen sprake was van een hoge score (<3) op een desbetreffende schaal. Daarna is berekend welk aantal en percentage

leerkrachten 'ja' hoog scoorden of 'nee' niet hoog scoorden op een schaal door middel van een frequentietabel.

Om de deelvraag *'is er sprake van weinig regelmogelijkheden bij leerkrachten van Catent?'* te beantwoorden werden item 43 t/m 53 ingedeeld bij de schaal 'zelfstandigheid' en item 54 t/m 61 bij de schaal 'inspraak'. De Cronbach's Alfa voor deze schalen bedroeg respectievelijk 0.85 en 0.89. Vervolgens zijn de nieuwe variabelen 'gemiddelde zelfstandigheid' en 'gemiddelde inspraak' aangemaakt. Wanneer er sprake was van een gemiddelde score van 2 of <2 werd gesteld dat er laag gescoord werd op zelfstandigheid en inspraak. De variabelen 'gemiddelde zelfstandigheid' en 'gemiddelde inspraak' zijn vervolgens samengevoegd tot de nieuwe variabele 'gemiddelde regelmogelijkheden'. Wanneer er sprake was van een gemiddelde uitkomstwaarde van 2 of <2, was er sprake van weinig regelmogelijkheden. Ook voor de samengestelde variabele 'gemiddelde regelmogelijkheden' is de betrouwbaarheid berekend, de Cronbach's Alfa bedroeg hier 0.90. Vervolgens zijn voor de variabelen 'gemiddelde zelfstandigheid', 'gemiddelde inspraak' en 'gemiddelde regelmogelijkheden' dichotome variabelen aangemaakt, waarbij is gemeten of er 'ja' sprake was van een lage score (2 of <2) op een desbetreffende schaal of 'nee' geen sprake was van een lage score (>2) op een desbetreffende schaal. Daarna is berekend welk aantal en percentage leerkrachten 'ja' laag scoorden of 'nee' niet laag scoorden op een schaal door middel van een frequentietabel.

Ook de deelvraag *'is er sprake van weinig sociale steun bij leerkrachten van Catent?'* is beantwoord door de items in te delen bij de juiste schalen en de Cronbach's Alfa hiervoor te berekenen. Item 62 t/m 70 behoren tot de schaal 'relatie met collega's' en item 71 t/m 79 behoren tot de schaal 'relatie met leidinggevende'. De Cronbach's Alfa voor de schalen bedroeg respectievelijk 0.87 en 0.90. Daarna zijn de nieuwe variabelen 'gemiddelde relatie met collega's' en 'gemiddelde relatie met leidinggevende' aangemaakt. Een uitkomstwaarde van 2 of <2 betekende in dit geval een slechte relatie met collega's of leidinggevende. De twee variabelen zijn vervolgens weer samengevoegd tot de nieuwe variabele 'gemiddelde sociale steun'. Wanneer deze een uitkomstwaarde aannam van 2 of <2, was er sprake van weinig sociale steun. De Cronbach's Alfa voor de samengestelde schaal 'gemiddelde sociale steun' bedroeg 0.90. Vervolgens zijn voor de variabelen 'gemiddelde relatie met collega's', 'gemiddelde relatie met leidinggevende' en 'gemiddelde sociale steun' dichotome variabelen aangemaakt, waarbij is gemeten of er 'ja' sprake was van een lage score (2 of <2) op een desbetreffende schaal of 'nee' geen sprake was van een lage score (>2) op een desbetreffende schaal. Daarna is berekend welk aantal en percentage leerkrachten 'ja' laag scoorden of 'nee' niet laag scoorden op een schaal door middel van een frequentietabel.

De deelvraag *'welke symptomen van werkstress ervaren leerkrachten van Catent?'* is beantwoord door item 80 t/m 90 in te delen bij de schaal 'herstelbehoefte', item 91 t/m 94 bij de schaal 'piekeren', item 95 t/m 106 bij de schaal 'emotionele reacties', item 107 t/m 118 bij de schaal 'vermoeidheid' en item 109 t/m 132 bij de schaal 'slaapklachten'. De Cronbach's Alfa voor de schalen bedroeg respectievelijk 0.92, 0.82, 0.88, 0.85 en 0.91. Vervolgens zijn de nieuwe variabelen 'gemiddelde herstelbehoefte', 'gemiddeld piekeren', 'gemiddelde emotionele reacties', 'gemiddelde vermoeidheid' en 'gemiddelde slaapklachten' aangemaakt. Wanneer er sprake was van een score van

3 of >3 werd gesteld dat er sprake was van een hoge score op een schaal en dus voor een symptoom. Vervolgens zijn voor de variabelen 'gemiddelde herstelbehoefte', 'gemiddeld piekeren', 'gemiddelde emotionele reacties', 'gemiddelde vermoeidheid' en 'gemiddelde slaapklachten' dichotome variabelen aangemaakt, waarbij is gemeten of er 'ja' sprake was van een hoge score (3 of >3) op een desbetreffende schaal of 'nee' geen sprake was van een hoge score (<3) op een desbetreffende schaal. Daarna is berekend welk aantal en percentage leerkrachten 'ja' hoog scoorden of 'nee' niet hoog scoorden op een schaal door middel van een frequentietabel.

Om de deelvragen *'is er sprake van werkstress bij leerkrachten van Catent'* en *'welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden werkstress?'* te beantwoorden is gebruik gemaakt van de verkregen informatie uit de vorige deelvragen. Wanneer een respondent een score voor 'gemiddelde taakeisen' van 3 of >3, een score voor 'gemiddelde regelmogelijkheden' van 2 of <2 en een score voor 'gemiddelde sociale steun' van 2 of <2 heeft, is er sprake van werkstress. Een nieuwe variabele 'werkstress' is aangemaakt waarbij per respondent werd berekend of hij of zij 'ja' werkstress ervaart of 'nee' geen werkstress ervaart. Op deze manier werd werkstress indirect gemeten via het Demand-Control-Support model. Daarnaast is in dit onderzoek de 'ervaren werkstress' direct gemeten door middel van vraag 133 waarbij de respondenten op een tien puntschaal aan konden geven in welke mate zij werkstress ervaren. Hiervoor zijn het gemiddelde en de standaarddeviatie berekend. Een gemiddelde score van 0 tot 5 betekent dat er laag gescoord is, van 5 tot 7 betekent dat er gemiddeld gescoord is en van 7 tot 10 betekent dat er hoog gescoord is. Daarna zijn de aantallen en percentages voor de scores en categorieën berekend door middel van een frequentietabel. De uitkomsten zijn vervolgens met elkaar vergeleken.

Vervolgens is een meervoudige regressie analyse uitgevoerd met als afhankelijke variabele 'ervaren werkstress' en als onafhankelijke variabelen de dimensies voor werkstress (bestaande uit taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun), de symptomen van werkstress (bestaande uit herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten) en de kenmerken van leerkrachten (bestaande uit leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke werkuren, dienstjaren en werkervaring). Tevens zijn hiervoor de relaties tussen 'ervaren werkstress' en bovenstaande variabelen achterhaald, en is onderzocht welke van deze variabelen onderling ook sterk met elkaar correleren, door middel van de Pearson Product-moment Correlatie (zie Bijlage I 'Correlatiematrix'). Daarnaast is rekening gehouden met multicollineariteit, singularity, linearity, normality en outliers voor het regressiemodel. Een aanvullende backward en forward meervoudige regressie analyse is uitgevoerd om de resultaten uit de meervoudige regressie analyse te vergelijken.

De deelvragen *'vertonen leerkrachten met werkstress meer ziekteverzuim?'* en *'welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden ziekteverzuim?'* zijn beantwoord door middel van een logistische regressie analyse. De afhankelijke variabele was hierbij 'verzuim door ziekte' en de onafhankelijke variabelen bestonden uit 'ervaren werkstress' en de kenmerken van leerkrachten (bestaande uit leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke werkuren, dienstjaren en werkervaring). Tevens zijn hiervoor de relaties tussen 'verzuim door ziekte' en bovenstaande variabelen achterhaald, en is onderzocht welke van deze variabelen onderling ook sterk met elkaar correleren door middel van de Pearson Product-moment Correlatie (zie Bijlage I 'Correlatiematrix') en de Chi-Square Test (zie

Bijlage H 'Chi-Square Test'). Ook is voor het regressiemodel rekening gehouden met multicollinearity en outliers. Een aanvullende backward en forward logistische regressie analyse is uitgevoerd om de resultaten uit de logistische regressie analyse te vergelijken.

De deelvraag *'wat zijn de kenmerken van leerkrachten die symptomen van werkstress ervaren'* is beantwoord door gebruik te maken van de verkregen informatie uit deelvraag 4, waarin wordt achterhaald welke symptomen van werkstress de leerkrachten van Catent ervaren. Meervoudige regressie analyses zijn uitgevoerd met als afhankelijke variabelen de symptomen die de leerkrachten van Catent ervaren en als onafhankelijke variabelen de kenmerken van leerkrachten. Tevens is onderzocht wat de relatie tussen de symptomen en de kenmerken van leerkrachten, en wat de relatie tussen de kenmerken van leerkrachten onderling is, door middel de Pearson Product-moment Correlatie (zie Bijlage I 'Correlatiematrix'). Daarnaast is rekening gehouden met multicollinearij, singularity, linearity, normality en outliers voor de regressiemodellen. Aanvullende backward en forward meervoudige regressie analyses zijn uitgevoerd om de resultaten uit de meervoudige regressie analyses te vergelijken.

In het gehele onderzoek is er een significantieniveau van 95% gehanteerd. Een uitgebreide beschrijving van de analyses is te vinden in Bijlage J 'Analyseplan'.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de onderzoeksresultaten. De resultaten die in dit hoofdstuk worden beschreven moeten antwoord geven op de vraag in hoeverre werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten beïnvloedt en welke kenmerken van leerkrachten dit veroorzaken. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er een aantal deelvragen opgesteld. In dit hoofdstuk zullen deze deelvragen beantwoord worden door een beschrijving te geven van de onderzoeksgegevens en de daarop uitgevoerde (statistische) bewerkingen. De beschrijving van deze resultaten zal daarnaast ondersteund worden door tabellen. Alvorens wordt overgegaan op de beantwoording van de deelvragen, zal eerst aandacht worden besteed aan een aantal verkennende correlaties die voor dit onderzoek zijn uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de onderlinge samenhang tussen de variabelen.

4.1 Verkennende correlaties

Verkennende correlaties tussen de kenmerken van leerkrachten (leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke werkuren, dienstjaren en werkervaring), tussen de dimensies voor werkstress (taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun) en tussen de symptomen voor werkstress (herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten) zijn uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de onderlinge relaties tussen deze variabelen. Hiervoor is een Pearson Product-moment Correlatie toegepast (zie Bijlage I 'Correlatiematrix'). Tevens zijn in deze correlatiematrix de (significante) correlaties tussen alle variabelen die in dit onderzoek voorkomen te vinden. Een Chi-Square Test is toegepast (zie Bijlage H 'Chi-Square Test') om de correlaties tussen de dichotome variabelen 'geslacht', 'aanstellingsuren' en 'verzuim door ziekte' te achterhalen.

Onderzocht is welke kenmerken van leerkrachten onderling met elkaar correleren. Het sterkst correleren 'werkervaring' en 'leeftijd' ($r = ,913$; $p < .01$), wanneer de leeftijd toeneemt, neemt de werkervaring toe. 'Werkervaring' correleert ook sterk met 'dienstjaren' ($r = ,804$; $p < .01$), wanneer het aantal dienstjaren toeneemt, neemt de werkervaring toe. Tevens is er sprake van een sterke correlatie tussen 'dienstjaren' en 'leeftijd' ($r = ,714$; $p < .01$), wanneer de leeftijd toeneemt, neemt ook het aantal dienstjaren toe. 'Feitelijke werkuren' correleert sterk met 'aanstellingsuren' ($r = ,679$; $p < .01$), wanneer het aantal aanstellingsuren toeneemt, neemt ook het aantal feitelijke werkuren toe. Een matige correlatie is gevonden tussen 'aanstellingsuren' en 'leeftijd' ($r = -,311$; $p < .01$), wat betekent dat wanneer de leeftijd toeneemt, het aantal aanstellingsuren afneemt. Tevens bestaat er een matige correlatie tussen 'feitelijke werkuren' en 'geslacht' ($r = -,285$; $p < .01$), wanneer het aantal feitelijke werkuren afneemt, is er meer sprake van een vrouwelijke leerkracht. 'Aanstellingsuren' en 'geslacht' correleren ook matig met elkaar ($\chi^2 = 21,101$; $p < .01$; $\phi = -,345$), wat betekent dat wanneer het aantal aanstellingsuren afneemt, er meer sprake is van een vrouwelijke leerkracht. Een zwakke correlatie bestaat tussen 'werkervaring' en 'aanstellingsuren' ($r = -,211$; $p < .01$), 'werkervaring' en 'geslacht' ($r = -,182$; $p < .01$), 'dienstjaren' en 'geslacht' ($r = -,156$; $p < .05$), en 'dienstjaren' en 'aanstellingsuren' ($r = -,145$; $p < .05$).

Tevens is onderzocht hoe de dimensies voor werkstress, bestaande uit taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun, zich onderling tot elkaar verhouden. 'Sociale steun' correleert sterk met 'regelmogelijkheden' ($r = .535$; $p < .01$), wanneer de regelmogelijkheden in het werk toenemen, neemt ook de sociale steun toe. 'Sociale steun' correleert matig met 'taakeisen' ($r = -.349$; $p < .01$), wat betekent dat bij een toename van de sociale steun, de taakeisen in het werk afnemen. 'Taakeisen' en 'regelmogelijkheden' correleren ook matig ($r = -.379$; $p < .01$), bij een toename in regelmogelijkheden, is er een afname van de taakeisen in het werk.

Hetzelfde is onderzocht voor symptomen van werkstress bestaande uit herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten. 'Herstelbehoefte' correleert sterk met 'emotionele reacties' ($r = .555$; $p < .01$), wanneer de herstelbehoefte toeneemt, nemen ook de emotionele reacties tijdens het werk toe. 'Vermoeidheid' correleert ook sterk met 'emotionele reacties' ($r = .531$; $p < .01$), wanneer de vermoeidheid tijdens het werk toeneemt, nemen ook de emotionele reacties tijdens het werk toe. 'Piekeren' correleert sterk met 'herstelbehoefte' ($r = .487$; $p < .01$), wanneer het piekeren over het werk toeneemt, neemt ook de herstelbehoefte toe. 'Slaapklachten' correleert ook sterk met 'herstelbehoefte' ($r = .508$; $p < .01$), wanneer de slaapklachten toenemen, neemt ook de herstelbehoefte toe. Tussen 'slaapklachten' en 'piekeren' is er ook sprake van een sterke correlatie ($r = .621$; $p < .01$), naarmate men meer gaat piekeren, nemen de slaapklachten toe. 'Vermoeidheid' correleert matig met 'herstelbehoefte' ($r = .401$; $p < .01$), wanneer de vermoeidheid tijdens het werk toeneemt, neemt ook de herstelbehoefte toe. 'Piekeren' en 'emotionele reacties' correleren matig ($r = .392$; $p < .01$), naarmate men meer gaat piekeren over het werk, nemen ook de emotionele reacties tijdens het werk toe. 'Slaapklachten' correleert ook matig met 'emotionele reacties' ($r = .395$; $p < .01$), wanneer de slaapklachten toenemen, nemen ook de emotionele reacties tijdens het werk toe. 'Slaapklachten' en 'vermoeidheid' correleren matig ($r = .330$; $p < .01$), wanneer de slaapklachten toenemen, neemt ook de vermoeidheid tijdens het werk toe. 'Vermoeidheid' en 'piekeren' correleren zwak met elkaar ($r = .232$; $p < .01$).

4.2 Deelvraag 1: Is er sprake van hoge taakeisen bij leerkrachten van Catent?

Taakeisen is in dit onderzoek gemeten door de schalen 'werktempo & werkhoeveelheid', 'geestelijke belasting', 'emotionele belasting' en 'lichamelijke inspanning'. Voor elke individuele leerkracht is berekend wat de gemiddelde score is op deze schalen. Vervolgens is de totale gemiddelde score voor elke schaal berekend, door de gemiddelde scores van alle leerkrachten bij elkaar op te tellen en te delen door het aantal leerkrachten. Gesteld wordt dat wanneer er sprake is van een score van 3 of >3 er hoog gescoord is op een schaal, een score tussen 2 en 3 is een gemiddelde score waarbij er geen sprake is van een classificatie tussen hoog of laag en een score van 2 of <2 betekent dat er laag gescoord is op een schaal. In Bijlage K 'Gemiddelde score per item vragenlijst' is een overzicht opgenomen van de gemiddelde score per item voor de schalen 'werktempo & werkhoeveelheid', 'geestelijke belasting', 'emotionele belasting' en 'lichamelijke inspanning'.

Uit de resultaten is gebleken dat de leerkrachten een 3,20 scoren voor 'werktempo & werkhoeveelheid' ($M = 3,20$, $SD = 0,43$). Hier is dus sprake van een hoge score. Ook voor 'geestelijke belasting' hebben de leerkrachten met 3,62 hoog gescoord ($M = 3,62$, $SD = 0,40$). 'Emotionele

belasting' bedraagt 2,72, hier is dus sprake van een gemiddelde score ($M = 2,72$, $SD = 0,54$). Voor 'lichamelijke inspanning' is met 1,78 laag gescoord ($M = 1,78$, $SD = 0,63$). De standaarddeviatie voor 'emotionele belasting' en 'lichamelijke inspanning' bedraagt respectievelijk 0,54 en 0,63, wat aangeeft dat hier sprake is van een grotere spreiding tussen de gegeven antwoorden, dan voor 'werktempo & werkhoeveelheid' en 'geestelijke belasting', waar de standaarddeviatie respectievelijk 0,43 en 0,40 bedraagt.

Vervolgens is aan de hand van de totaal gemiddelde scores voor 'werktempo & werkhoeveelheid', 'geestelijke belasting', 'emotionele belasting' en 'lichamelijke inspanning', de totaal gemiddelde score voor 'taakeisen' berekend. De score voor 'taakeisen' betreft 2,83, oftewel er is gemiddeld gescoord ($M = 2,83$, $SD = 0,33$). In Tabel 1 staan de gemiddelde scores en de standaarddeviaties voor de afzonderlijke schalen weergegeven.

Tabel 1

Gemiddelde score en standaarddeviatie voor de schalen werktempo & werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting, lichamelijke inspanning en taakeisen (N=205).

Schaal	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Werktempo & Werkhoeveelheid	3,20	0,43
Geestelijke belasting	3,62	0,40
Emotionele belasting	2,72	0,54
Lichamelijke inspanning	1,78	0,63
<i>Taakeisen</i>	2,83	0,33

Daarnaast is berekend hoeveel leerkrachten hoog ($M = 3$ of >3) hebben gescoord op een schaal en welk percentage dit betreft. Voor 'werktempo & werkhoeveelheid' hebben 147 leerkrachten hoog gescoord, dit komt overeen met 71,7%. 'Geestelijke belasting' is bij 195 leerkrachten van toepassing, zij scoorden hier hoog. Dit betreft 95,1%. Voor 'emotionele belasting' hebben 70 leerkrachten een hoge score, dit is 34,1%. Slechts 15 leerkrachten hebben hoog gescoord op 'lichamelijke inspanning', wat overeen komt met 7,3%. Van de leerkrachten blijken er 57 hoog te scoren op 'taakeisen'. Voor hen geldt dus een totaal gemiddelde score van 3 of >3 voor taakeisen. Dit is 27,8% van de leerkrachten. In Tabel 2 staan de aantallen en percentages voor de leerkrachten die wel en niet hoog hebben gescoord weergegeven.

Tabel 2

Aantal en percentage leerkrachten dat wel en niet hoog hebben gescoord ($M=3$ of >3) voor de schalen werktempo & werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting, lichamelijke inspanning en taakeisen ($N=205$).

Schaal	Ja	Nee	% Ja	% Nee
Werktempo & Werkhoeveelheid	147	58	71,7	28,3
Geestelijke belasting	195	10	95,1	4,9
Emotionele belasting	70	135	34,1	65,9
Lichamelijke inspanning	15	190	7,3	92,7
<i>Taakeisen</i>	57	148	27,8	72,2

4.3 Deelvraag 2: Is er sprake van weinig regelmogelijkheden bij leerkrachten van Catent?

Regelmogelijkheden is in dit onderzoek gemeten door de schalen 'zelfstandigheid' en 'inspraak'. Voor elke individuele leerkracht is berekend wat de gemiddelde score is op deze schalen. Vervolgens is de totaal gemiddelde score voor elke schaal afzonderlijk berekend, door de gemiddelde scores van alle leerkrachten bij elkaar op te tellen en te delen door het aantal leerkrachten. Gesteld wordt dat wanneer er sprake is van een score van 2 of <2 er laag gescoord is op een schaal, een score tussen 2 en 3 is een gemiddelde score waarbij er geen sprake is van een classificatie tussen hoog of laag en een score van 3 of >3 betekent dat er hoog gescoord is op een schaal. In Bijlage K 'Gemiddelde score per item vragenlijst' is een overzicht opgenomen van de gemiddelde score per item voor de schalen 'zelfstandigheid' en 'inspraak'.

Uit de resultaten is gebleken dat de leerkrachten een 2,49 scoren voor 'zelfstandigheid' ($M=2,49$, $SD=0,49$). Hier is dus sprake van een gemiddelde score. Ook voor 'inspraak' hebben de leerkrachten met 2,70 gemiddeld gescoord ($M=2,70$, $SD=0,59$). Voor 'inspraak' is er met een standaarddeviatie van 0,59 sprake van een grotere spreiding tussen de gegeven antwoorden dan bij 'zelfstandigheid' met een standaarddeviatie van 0,49.

Vervolgens is aan de hand van de totaal gemiddelde scores voor 'zelfstandigheid' en 'inspraak', de totaal gemiddelde score voor 'regelmogelijkheden' berekend. Een score van 2 of <2 komt overeen met weinig regelmogelijkheden, een score van 3 of >3 met veel regelmogelijkheden. De score voor 'regelmogelijkheden' is 2,60 ($M=2,60$, $SD=0,59$). Er is dus gemiddeld gescoord. In Tabel 3 staan de gemiddelde scores en de standaarddeviaties voor de afzonderlijke schalen weergegeven.

Tabel 3
Gemiddelde score en standaarddeviatie voor de schalen zelfstandigheid, inspraak en regelmogelijkheden (N=205).

Schaal	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Zelfstandigheid	2,49	0,49
Inspraak	2,70	0,59
<i>Regelmogelijkheden</i>	2,60	0,47

Tevens is berekend hoeveel leerkrachten laag ($M = 2$ of <2) hebben gescoord op een schaal en welk percentage dit betreft. Voor 'zelfstandigheid' hebben 32 leerkrachten laag gescoord, zij hebben dus weinig zelfstandigheid. Dit komt overeen met 15,6% van de leerkrachten. Voor 'inspraak' hebben 27 leerkrachten laag gescoord, zij hebben weinig inspraak over hun uit te voeren werkzaamheden. Dit komt overeen met 13,2%. Van de leerkrachten scoren er 20 laag op 'regelmogelijkheden', zij hebben weinig regelmogelijkheden. Voor hen geldt dus een totaal gemiddelde van 2 of <2 voor regelmogelijkheden. Dit betreft 9,8% van de leerkrachten. In Tabel 4 staan de aantallen en percentages voor de leerkrachten die wel en niet laag hebben gescoord weergegeven.

Tabel 4
Aantal en percentage leerkrachten dat wel en niet laag hebben gescoord ($M = 2$ of <2) voor de schalen zelfstandigheid, inspraak en regelmogelijkheden (N=205).

Schaal	Ja	Nee	% Ja	% Nee
Zelfstandigheid	32	173	15,6	84,4
Inspraak	27	178	13,2	86,8
<i>Regelmogelijkheden</i>	20	185	9,8	90,2

4.4 Deelvraag 3: Is er sprake van weinig sociale steun bij leerkrachten van Catent?

Sociale steun is gemeten door de schalen 'relatie met collega's' en 'relatie met de leidinggevende'. Voor elke individuele leerkracht is berekend wat de gemiddelde score is op deze schalen. Vervolgens is de totale gemiddelde score voor elke schaal afzonderlijk berekend, door de gemiddelde scores van de leerkrachten bij elkaar op te tellen en te delen door het aantal leerkrachten. Gesteld wordt dat wanneer er sprake is van een score van 2 of <2 er laag gescoord is, een score tussen de 2 en 3 is een gemiddelde score waarbij er geen sprake is van een classificatie tussen hoog of laag en een score van 3 of >3 betekent dat er hoog gescoord is op een schaal. In Bijlage K 'Gemiddelde score per item vragenlijst' is een overzicht opgenomen van de gemiddelde score per item voor de schalen 'relatie met collega's' en 'relatie met leidinggevende'.

Uit de resultaten is gebleken dat de leerkrachten een 3,58 scoren voor 'relatie met collega's' ($M= 3,58$, $SD= 0,42$). Hier is dus sprake van een hoge score, wat overeenkomt met een goede relatie. Ook voor 'relatie met de leidinggevende' hebben de leerkrachten met 3,48 hoog gescoord ($M= 3,48$, $SD= 0,52$). Voor 'relatie met leidinggevende' is er met een standaarddeviatie van 0,52 sprake van een grotere spreiding tussen de gegeven antwoorden dan bij 'relatie met collega's' met een standaarddeviatie van 0,42.

Vervolgens is aan de hand van de totaal gemiddelde scores voor 'relatie met collega's' en 'relatie met leidinggevende', de totaal gemiddelde score voor 'sociale steun' berekend. Een score van 2 of <2 komt overeen met weinig sociale steun, een score van 3 of >3 komt overeen met veel sociale steun. De score voor 'sociale steun' is 3,53 ($M= 3,53$, $SD= 0,41$). Er is dus sprake van veel sociale steun. In Tabel 5 staan de gemiddelde scores en de standaarddeviaties voor de afzonderlijke schalen weergegeven.

Tabel 5
Gemiddelde score en standaarddeviatie voor de schalen relatie met collega's, relatie met leidinggevende en sociale steun (N=205).

Schaal	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Relatie met collega's	3,58	0,42
Relatie met leidinggevende	3,48	0,52
<i>Sociale steun</i>	3,53	0,41

Daarnaast is berekend hoeveel leerkrachten laag ($M=2$ of <2) hebben gescoord op een schaal en welk percentage dit betreft. Op 'relatie met collega's' heeft 1 leerkracht laag gescoord, wat een slechte relatie met collega's aangeeft. Dit is 0,5%. Op 'relatie met leidinggevende' hebben 5 leerkrachten laag gescoord, zij hebben een slechte relatie met de leidinggevende. Dit komt overeen met 2,4%. Van de leerkrachten scoort er 1 laag op 'sociale steun', deze leerkracht heeft weinig sociale steun. Hier geldt dus een gemiddelde van 2 of <2 voor sociale steun. In Tabel 6 staan de aantallen en percentages voor de leerkrachten die wel en niet laag hebben gescoord weergegeven.

Tabel 6
Aantal en percentage leerkrachten dat wel en niet laag hebben gescoord ($M=2$ of <2) voor de schalen relatie met collega's, relatie met leidinggevende en sociale steun (N=205).

Schaal	Ja	Nee	% Ja	% Nee
Relatie met collega's	1	204	0,5	99,5
Relatie met leidinggevende	5	200	2,4	97,6
<i>Sociale steun</i>	1	204	0,5	99,5

4.5 Deelvraag 4: Welke symptomen van werkstress ervaren leerkrachten van Catent?

Symptomen van werkstress bestaan in dit onderzoek uit 'herstelbehoefte', 'piekeren', 'emotionele reacties tijdens het werk', 'vermoeidheid tijdens het werk' en 'slaapklachten'. Voor elke individuele leerkracht is berekend wat de gemiddelde score is op deze schalen. Vervolgens is de totaal gemiddelde score voor elke schaal afzonderlijk berekend, door de gemiddelde scores van alle leerkrachten bij elkaar op te tellen en te delen door het aantal leerkrachten. Gesteld wordt dat wanneer er sprake is van een score van 3 of >3 er hoog gescoord is op een schaal, een score tussen 2 en 3 is een gemiddelde score waarbij er geen sprake is van een classificatie tussen hoog of laag en een score van 2 of <2 betekent dat er laag gescoord is op een schaal. In Bijlage K 'Gemiddelde score per item vragenlijst' is een overzicht opgenomen van de gemiddelde score per item voor de schalen 'herstelbehoefte', 'piekeren', 'emotionele reacties', 'vermoeidheid' en 'slaapklachten'.

Uit de resultaten is gebleken dat de leerkrachten een 2,70 scoren voor 'herstelbehoefte' ($M=2,70$, $SD=0,67$). Hier is sprake van een gemiddelde score. Ook voor 'piekeren' hebben de leerkrachten met 2,73 gemiddeld gescoord ($M=2,73$, $SD=0,66$). 'Emotionele reacties' bedraagt 1,81, hier is dus sprake van een lage score ($M=1,81$, $SD=0,44$). Ook is er met 1,49 voor 'vermoeidheid' sprake van een lage score ($M=1,49$, $SD=0,41$). Voor 'slaapklachten' scoren de leerkrachten met 2,03 gemiddeld ($M=2,03$, $SD=0,62$). Op geen enkele schaal voor symptomen is dus hoog gescoord. Wel blijkt er met een gemiddelde van 2,70 en 2,73 vooral sprake te zijn van de symptomen herstelbehoefte en piekeren. In Tabel 7 staan de gemiddelde scores en de standaarddeviaties voor de afzonderlijke schalen weergegeven.

Tabel 7

Gemiddelde score en standaarddeviatie voor de schalen herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten (N=205).

Schaal	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Herstelbehoefte	2,70	0,67
Piekeren	2,73	0,66
Emotionele reacties	1,81	0,44
Vermoeidheid	1,49	0,41
Slaapklachten	2,03	0,62

Vervolgens is berekend hoeveel leerkrachten hoog ($M=3$ of >3) hebben gescoord op een schaal en welk percentage dit betreft. Van de leerkrachten hebben er 79 hoog gescoord op 'herstelbehoefte', dit is 38,5%. Voor 'piekeren' hebben 81 leerkrachten hoog gescoord, dit komt overeen met 39,5%. Daarnaast hebben 3 leerkrachten hoog gescoord op 'emotionele reacties', dit is 1,5%. Geen enkele leerkracht heeft hoog gescoord voor het symptoom 'vermoeidheid'. Wel hebben 16 leerkrachten hoog gescoord voor 'slaapklachten'. Dit is 7,8%. Met 79 leerkrachten voor 'herstelbehoefte' en 81 leerkrachten voor 'piekeren', blijken herstelbehoefte en piekeren de

symptomen te zijn die de leerkrachten het meest voor werkstress ervaren. In Tabel 8 staan de aantallen en percentages voor de leerkrachten die wel en niet hoog hebben gescoord weergegeven.

Tabel 8

Aantal en percentage leerkrachten dat wel en niet hoog hebben gescoord ($M = 3$ of >3) voor de schalen herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten ($N=205$).

Schaal	Ja	Nee	% Ja	% Nee
Herstelbehoefte	79	126	38,5	61,5
Piekeren	81	124	39,5	60,5
Emotionele reacties	3	202	1,5	98,5
Vermoeidheid	0	205	0,0	100
Slaapklachten	16	189	7,8	92,2

4.6 Deelvraag 5: Is er sprake van werkstress bij leerkrachten van Catent?

Werkstress is in dit onderzoek indirect gemeten door een toetsing van het Demand-Control-Support Model. Dit model stelt dat werkstress bij leerkrachten ontstaat door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. Dit onderzoek stelt dat er sprake is van hoge taakeisen wanneer de leerkrachten gemiddeld een 3 of >3 scoren, weinig regelmogelijkheden wanneer de leerkrachten gemiddeld een 2 of <2 scoren en weinig sociale steun wanneer de leerkrachten gemiddeld een 2 of <2 scoren. Uit de resultaten van voorgaande deelvragen is gebleken dat de leerkrachten gemiddeld 2,83 voor 'taakeisen' ($M = 2,83$, $SD = 0,33$), 2,60 voor 'regelmogelijkheden' ($M = 2,60$, $SD = 0,59$) en 3,53 voor 'sociale steun' ($M = 3,53$, $SD = 0,41$) scoren. Er is dus sprake van een gemiddelde score voor 'taakeisen', een gemiddelde score voor 'regelmogelijkheden' en een hoge score voor 'sociale steun'. Bij geen enkele leerkracht is er sprake van werkstress door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun.

Tevens is werkstress in dit onderzoek direct gemeten door het meten van de ervaren werkstress bij leerkrachten. De leerkrachten konden op een schaal van 1 tot 10 aangeven in welke mate zij werkstress ervaren. Gesteld wordt dat een gemiddelde score van 0 tot 5 staat voor een lage score op de ervaren werkstress, een gemiddelde score van 5 tot 7 staat voor een gemiddelde score op de ervaren werkstress en een gemiddelde score van 7 tot 10 staat voor een hoge score op de ervaren werkstress. De totaal gemiddelde score voor 'ervaren werkstress' bedraagt 7,09 ($M = 7,09$, $SD = 1,73$), er is dus sprake van een hoge score op de ervaren werkstress.

Vervolgens is berekend hoeveel leerkrachten hoog scoren op ervaren werkstress en welk percentage dit betreft. Van de leerkrachten hebben er 148 hoog gescoord op 'ervaren werkstress', dit komt overeen met 73,3%. Zij hebben de ervaren werkstress beoordeeld met een score van 7 tot 10. In Tabel 9 is een overzicht weergegeven van de aantallen en percentages per score voor de ervaren werkstress.

Tabel 9

Aantallen en percentages per score voor ervaren werkstress en aantallen en percentages per categorie voor ervaren werkstress (N=202).

Score	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aantal	1	0	1	5	15	16	16	46	66	31	5
%	0,5	0	0,5	2,5	7,4	7,9	7,9	22,8	32,7	15,3	2,5
Categorie aantal	22					32			148		
Categorie %	10,9					15,8			73,3		

De resultaten van de indirect gemeten werkstress komen niet overeen met de direct gemeten werkstress. Bij de leerkrachten is er geen sprake van werkstress door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. De leerkrachten beoordelen hun ervaren werkstress daarentegen hoog. Om deze reden is onderzocht welke aspecten uit dit onderzoek de ervaren werkstress beïnvloeden. Aangezien er bij geen enkele leerkracht sprake is van werkstress door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun, is er voor de indirect gemeten werkstress niet onderzocht welke aspecten uit dit onderzoek deze werkstress beïnvloeden. In plaats daarvan is onderzocht of de dimensies voor de indirect gemeten werkstress, dus 'taakeisen', 'regelmogelijkheden' en 'sociale steun', van invloed zijn op de direct gemeten 'ervaren werkstress'. Tevens is onderzocht welke symptomen voor werkstress en welke kenmerken van leerkrachten de ervaren werkstress beïnvloeden.

Alvorens achterhaald kon worden welke dimensies voor werkstress en welke symptomen voor werkstress van invloed zijn op de ervaren werkstress, is de relatie tussen de dimensies voor werkstress, de symptomen voor werkstress en de ervaren werkstress onderzocht. Hiervoor is een Pearson Product-moment Correlatie uitgevoerd (zie Bijlage I 'Correlatiematrix'). Deze correlaties geven een eerste inzicht in de relaties tussen de variabelen. 'Ervaren werkstress' correleert significant met 'taakeisen' ($r = ,495$; $p < ,01$), hier is sprake van een sterke relatie. Wanneer de taakeisen toenemen, neemt ook de ervaren werkstress toe. 'Ervaren werkstress' correleert ook significant met 'regelmogelijkheden' ($r = -,450$; $p < ,01$), hier is sprake van een matige tot sterke relatie. Wanneer de regelmogelijkheden in het werk afnemen, neemt de ervaren werkstress toe. 'Ervaren werkstress' correleert significant met 'sociale steun' ($r = -,238$; $p < ,01$), dit is een zwakke relatie. Bij een afname van de sociale steun, is er een toename in de ervaren werkstress. Tevens correleert 'ervaren werkstress' significant met 'herstelbehoefte' ($r = ,565$; $p < ,01$), dit is een sterke relatie. Wanneer de herstelbehoefte toeneemt, neemt ook de ervaren werkstress toe. 'Ervaren werkstress' correleert significant met 'piekeren' ($r = ,464$; $p < ,01$), dit is een matige tot sterke relatie. Bij een toename in het piekeren over het werk, is er een toename van de ervaren werkstress. Ook correleert 'ervaren werkstress' significant met 'emotionele reacties' ($r = ,506$; $p < ,01$), dit is een sterke relatie. Bij een toename in de emotionele reacties tijdens het werk, is er een toename van de ervaren werkstress. 'Ervaren werkstress' correleert significant met 'slaapklachten' ($r = ,366$; $p < ,01$), hier is sprake van een matige relatie. Wanneer de slaapklachten toenemen, neemt de ervaren werkstress toe. Een zwakke relatie is gevonden tussen 'ervaren werkstress' en 'vermoeidheid' ($r = ,294$; $p < ,01$). Vervolgens is

onderzocht hoe de met 'ervaren werkstress' correlerende variabelen zich onderling tot elkaar verhouden. Tussen de dimensies voor werkstress en tussen de symptomen voor werkstress is er geen sprake van onderling zeer sterke correlaties (zie ook 4.1 Verkennende correlaties en Bijlage I 'Correlatiematrix'), waardoor alle variabelen meegenomen konden worden in een regressiemodel.

Vervolgens is een meervoudige regressie analyse uitgevoerd met als afhankelijke variabele de 'ervaren werkstress' en als onafhankelijke variabelen de dimensies voor werkstress, bestaande uit 'taakeisen', 'regelmogelijkheden', 'sociale steun', en de symptomen voor werkstress, bestaande uit 'herstelbehoefte', 'piekeren', 'emotionele reacties', 'vermoeidheid' en 'slaapklachten'. Tevens zijn de kenmerken van leerkrachten (bestaande uit leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke werkuren, dienstjaren en werkervaring) meegenomen in deze regressie analyse. De resultaten over de invloed van de kenmerken van leerkrachten op de ervaren werkstress wordt besproken in deelvraag 7. In Tabel 10 wordt het regressiemodel weergegeven. De bètawaarden in het model geven de sterkte van de invloed weer van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele. Een waarde van -1 geeft een perfect negatief verband, 0 geeft geen verband, en een waarde van +1 geeft een perfect positief verband weer.

Tabel 10

Regressiemodel met als afhankelijke variabele ervaren werkstress (N=205)

Variabelen	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten; Bètawaarden
Geslacht	-,050
Aanstellingsuren	-,098
Feitelijke werkuren	,192**
Werkervaring	-,073
Taakeisen	,241**
Regelmogelijkheden	-,235**
Sociale steun	,147*
Herstelbehoefte	,184*
Piekeren	,203**
Emotionele reacties	,197**
Vermoeidheid	-,028
Slaapklachten	,041
R Square	,522

Afhankelijke variabele = ervaren werkstress

*p=<.05 **p=<.01

Uit de resultaten is gebleken dat 'taakeisen' een significante invloed heeft op de 'ervaren werkstress' ($\beta = ,241$; $p < ,01$). Dit betekent dat een toename in de taakeisen zorgt voor een toename in de ervaren werkstress. Deze invloed is met een waarde van ,241 zwak tot matig. 'Regelmogelijkheden' heeft ook een significante invloed op de 'ervaren werkstress' ($\beta = -,235$; $p < ,01$). Dit betekent dat een afname van de regelmogelijkheden zorgt voor een toename in de ervaren werkstress. Deze invloed is met een waarde van -,235 zwak tot matig. Opmerkelijk is dat

‘sociale steun’ een significante positieve invloed heeft op ‘ervaren werkstress’ ($\beta = .147$; $p < .05$). Dit betekent dat wanneer de sociale steun toeneemt, de ervaren werkstress ook toeneemt. Deze invloed is met een waarde van ,147 echter klein. ‘Herstelbehoefte’ heeft een significante invloed op de ‘ervaren werkstress’ ($\beta = .184$; $p < .05$). Dit betekent dat wanneer de herstelbehoefte toeneemt, er meer sprake is van ervaren werkstress. ‘Piekeren’ heeft ook een significante invloed op de ‘ervaren werkstress’ ($\beta = .203$; $p < .01$), wanneer het piekeren over het werk toeneemt, is er meer sprake van werkstress. Dit geldt ook voor ‘emotionele reacties’ en ‘ervaren werkstress’ ($\beta = .197$; $p < .01$), wanneer een leerkracht meer emotionele reacties tijdens het werk ervaart, is er meer sprake van ervaren werkstress. Voor herstelbehoefte, piekeren en emotionele reacties zijn deze invloeden op de ervaren werkstress klein. Er is geen significant effect gevonden voor ‘vermoeidheid’ ($\beta = -.028$; $p > .05$) en ‘slaapklachten’ ($\beta = .041$; $p > .05$). Uit een aanvullende backward en forward regressie analyse is tevens gebleken dat ‘taakeisen’, ‘regelmogelijkheden’, ‘sociale steun’, ‘herstelbehoefte’, ‘piekeren’ en ‘emotionele reacties’ een significante invloed hebben op de ‘ervaren werkstress’. Deze resultaten komen gedeeltelijk overeen met hetgeen eerder was afgeleid uit de Pearson Product-moment Correlatie. Opmerkelijk is dat ‘sociale steun’ negatief correleert met ‘ervaren werkstress’ ($r = -.238$; $p < .01$) (dus wanneer de sociale steun afneemt, neemt de ervaren werkstress toe), maar een positieve invloed heeft op de ‘ervaren werkstress’ ($\beta = .147$; $p < .05$) (dus wanneer de sociale steun toeneemt, er meer sprake is van ervaren werkstress). ‘Vermoeidheid’ en ‘slaapklachten’ blijken wel zwak tot matig te correleren met de ‘ervaren werkstress’, maar hebben geen significante invloed.

De R square van het regressiemodel bedraagt ,522. Dit betekent dat 52,2% van de totale variantie van de ‘ervaren werkstress’ kan worden verklaard door de opgenomen onafhankelijke variabelen in het regressiemodel (inclusief de kenmerken van leerkrachten die in deelvraag 7 worden besproken).

4.7 Deelvraag 6: Vertonen leerkrachten met werkstress meer ziekteverzuim?

Om te achterhalen of leerkrachten met werkstress meer verzuimen door ziekte, is onderzocht of de ‘ervaren werkstress’ het ‘verzuim door ziekte’ kan voorspellen. De dimensies voor werkstress, bestaande uit ‘taakeisen’, ‘regelmogelijkheden’, ‘sociale steun’, en de symptomen voor werkstress, bestaande uit ‘herstelbehoefte’, ‘piekeren’, ‘emotionele reacties’, ‘vermoeidheid’ en ‘slaapklachten’ zijn hiervoor niet onderzocht, immers deze aspecten geven een verklaring voor de ‘ervaren werkstress’ (zie deelvraag 5). Bovenstaande dimensies en symptomen zijn opgesteld om werkstress te meten, wanneer deze worden meegenomen in een model waarin ook ‘ervaren werkstress’ voorkomt, is er sprake van singularity.

Een Pearson Product-moment Correlatie is toegepast (zie Bijlage I ‘Correlatiematrix’) om een eerste inzicht te krijgen in de relatie tussen ‘ervaren werkstress’ en ‘verzuim door ziekte’. ‘Ervaren werkstress’ correleert significant met ‘verzuim door ziekte’ ($r = .181$; $p < .05$), wanneer de ervaren werkstress toeneemt, neemt ook het verzuimen bij ziekte toe. Deze relatie is echter klein.

Vervolgens is een logistische regressie analyse uitgevoerd met als afhankelijke variabele ‘verzuim door ziekte’ en als onafhankelijke variabele ‘ervaren werkstress’. Tevens zijn de kenmerken van leerkrachten (bestaande uit leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke werkuren, dienstjaren en

werkervaring) meegenomen in deze regressie analyse. De resultaten over de invloed van de kenmerken van leerkrachten op het ziekteverzuim wordt besproken in deelvraag 8. In Tabel 11 wordt het regressiemodel weergegeven. De odds ratio geeft de waarschijnlijkheid van een relatie aan. De Cox & Snell R Square en de Nagelkerke R Square geven een indicatie hoeveel procent van de variantie in de afhankelijke variabele verklaard wordt door de onafhankelijke variabelen.

Tabel 11

Logistisch regressiemodel met als afhankelijke variabele ziekteverzuim (N=200)

Variabelen	Odds Ratio
Geslacht	1,648
Aanstellingsuren	1,617
Feitelijke werkuren	,961*
Werkervaring	,966*
Ervaren werkstress	1,380**
Cox & Snell R Square	,098
Nagelkerke R Square	,133

Afhankelijke variabele = verzuim door ziekte

* $p < .05$ ** $p < .01$

Uit bovenstaande tabel kan worden afgeleid dat 'ervaren werkstress' een significante bijdrage levert aan 'verzuim door ziekte' ($Odds\ ratio = 1,380$; $p < .01$). Hier is sprake van een positieve invloed. Dit betekent dat de kans dat een leerkracht 'ja' verzuimd bij ziekte, 1,380 keer groter is voor een leerkracht die werkstress ervaart, dan voor een leerkracht die geen werkstress ervaart. Oftewel, het is 1,380 keer meer waarschijnlijk dat een leerkracht die werkstress ervaart verzuimd bij ziekte, dan een leerkracht die geen werkstress ervaart. Uit een aanvullende backward en forward logistische regressie analyse bleek tevens dat 'ervaren werkstress' een significante bijdrage levert aan 'verzuim door ziekte'. Dit resultaat komt ook overeen met hetgeen is afgeleid uit de Pearson Product-moment Correlatie, waarbij 'ervaren werkstress' ook positief correleert met 'verzuim door ziekte'.

De Cox & Snell R Square van het model bedraagt ,098 en de Nagelkerke R Square van het model bedraagt ,133. Dit betekent dat tussen de 9,8% en 13,3% van de totale variantie van 'verzuim door ziekte' kan worden verklaard door de opgenomen onafhankelijke variabelen in het regressiemodel (inclusief de kenmerken van leerkrachten die in deelvraag 8 worden besproken).

4.8 Deelvraag 7: Welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden werkstress?

Alvorens is onderzocht welke kenmerken van leerkrachten de ervaren werkstress beïnvloeden, is de relatie tussen de kenmerken van leerkrachten en de ervaren werkstress onderzocht, door middel van de Pearson Product-moment Correlatie (zie Bijlage I 'Correlatiematrix'). Opvallend is dat 'ervaren werkstress' alleen significant correleert met 'feitelijke werkuren' ($r = ,162$; $p < .05$), wanneer de feitelijke werkuren toenemen, neemt ook de ervaren werkstress toe. Vervolgens is onderzocht hoe de kenmerken van leerkrachten zich onderling tot elkaar verhouden. Tussen 'leeftijd' en 'werkervaring' is

sprake van een zeer sterke correlatie ($r = .913$; $p < .01$), dit is ook het geval tussen 'dienstjaren' en 'werkervaring' ($r = .804$; $p < .01$) (zie ook 4.1 Verkennende correlaties en Bijlage I 'Correlatiematrix'), hier is sprake van multicollinearity. Om deze reden zijn 'leeftijd' en 'dienstjaren' niet meegenomen in het regressiemodel, dit leverde namelijk een meer significant model op.

Een meervoudige regressie analyse is uitgevoerd met als afhankelijke variabele de 'ervaren werkstress' en als onafhankelijke variabelen de kenmerken van leerkrachten bestaande uit 'geslacht', 'aanstellingsuren', 'feitelijke werkuren' en 'werkervaring' (zie hiervoor ook deelvraag 5). In Tabel 10 wordt het regressiemodel weergegeven. De bètawaarden in het model geven de sterkte van de invloed weer van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele. Een waarde van -1 geeft een perfect negatief verband, 0 geeft geen verband, en een waarde van +1 geeft een perfect positief verband weer.

Uit de resultaten is gebleken dat 'feitelijke werkuren' als enige kenmerk een significante invloed heeft op de 'ervaren werkstress' ($\beta = .192$; $p < .01$). Dit betekent dat een toename in het aantal feitelijke werkuren, dus het aantal uren dat een leerkracht daadwerkelijk per werkweek met het werk bezig is, er voor zorgt dat de ervaren werkstress toeneemt. Deze invloed is met een waarde van .192 zwak, dus moet voorzichtig worden aangenomen dat 'feitelijke werkuren' van invloed is op de 'ervaren werkstress'. Er is geen significant effect gevonden voor 'geslacht' ($\beta = -.050$; $p > .05$), 'aanstellingsuren' ($\beta = -.098$; $p > .05$), en 'werkervaring' ($\beta = -.073$; $p > .05$). Uit een aanvullende backward en forward regressie analyse bleek tevens dat 'feitelijke werkuren' als enige kenmerk een significante invloed heeft op 'ervaren werkstress'. Deze resultaten komen overeen met hetgeen was afgeleid uit de Pearson Product-moment Correlatie, waarbij 'feitelijke werkuren' ook als enige kenmerk significant correleert met 'ervaren werkstress'.

4.9 Deelvraag 8: Welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden ziekteverzuim?

Alvorens is onderzocht welke kenmerken van leerkrachten het ziekteverzuim beïnvloeden, is de relatie tussen de kenmerken van leerkrachten en het ziekteverzuim onderzocht, aan de hand van de Pearson Product-moment Correlatie (zie Bijlage I 'Correlatiematrix') en de Chi-Square Test (zie Bijlage H 'Chi-Square Test'). Uit de resultaten van de correlatiematrix is gebleken dat 'verzuim door ziekte' significant correleert met 'leeftijd' ($r = -.173$; $p < .05$), wanneer de leeftijd in jaren toeneemt, neemt het ziekteverzuim af. Tevens correleert 'verzuim door ziekte' significant met 'dienstjaren' ($r = -.154$; $p < .05$), dit betekent dat wanneer het aantal dienstjaren toeneemt, het ziekteverzuim afneemt. Ook correleert 'verzuim door ziekte' significant met 'werkervaring' ($r = -.187$; $p < .01$), wat betekent dat wanneer het aantal jaren werkervaring toeneemt, het ziekteverzuim afneemt. Deze relaties zijn klein. Opvallend is dat 'verzuim door ziekte' zowel correleert met 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring'. Deze kenmerken hebben onderling namelijk ook een zeer sterke correlatie (zie 4.1 Verkennende correlaties en Bijlage I 'Correlatiematrix'), hier is sprake van multicollinearity. Om deze reden zijn 'leeftijd' en 'dienstjaren' niet meegenomen in het regressiemodel, dit leverde namelijk een meer significant model op.

Een logistische regressie analyse is uitgevoerd met als afhankelijke variabele 'verzuim door ziekte' en als onafhankelijke variabelen de kenmerken van leerkrachten bestaande uit 'geslacht',

‘aanstellingsuren’, ‘feitelijke werkuren’ en ‘werkervaring’ (zie hiervoor ook deelvraag 6). In Tabel 11 wordt het regressiemodel weergegeven. De odds ratio geeft de waarschijnlijkheid van een relatie aan. De Cox & Snell R Square en de Nagelkerke R Square geven een indicatie hoeveel procent van de variantie in de afhankelijke variabele verklaard wordt door de onafhankelijke variabelen.

Uit de resultaten is gebleken dat ‘feitelijke werkuren’ en ‘werkervaring’ een significante bijdrage leveren aan ‘verzuim door ziekte’. ‘Feitelijke werkuren’ (*Odds ratio* = ,961; $p < .05$) heeft een negatieve invloed op ‘verzuim door ziekte’. Dit betekent dat voor elk meer uur dat een leerkracht daadwerkelijk met het werk bezig is, de kans dat deze zal verzuimen bij ziekte met ,961 afneemt. Oftewel, voor elk uur dat een leerkracht daadwerkelijk met het werk bezig is, is het ,961 keer minder waarschijnlijk dat deze leerkracht zal verzuimen bij ziekte. Hetzelfde geldt voor ‘werkervaring’ (*Odds ratio* = ,966; $p < .05$), hier is ook sprake van een negatieve invloed op ‘verzuim door ziekte’. Dit betekent dat voor elk jaar meer werkervaring, de kans dat een leerkracht zal verzuimen bij ziekte met ,966 afneemt. Oftewel, voor elk jaar meer werkervaring, is het ,966 keer minder waarschijnlijk dat een leerkracht zal verzuimen bij ziekte. ‘Feitelijke werkuren’ en ‘werkervaring’ zijn dus van invloed op het ‘verzuim door ziekte’. Er is geen significante invloed gevonden voor ‘geslacht’ (*Odds ratio* = 1,648; $p > .05$) en ‘aanstellingsuren’ (*Odds ratio* = 1,617; $p > .05$). Uit een aanvullende backward en forward logistische regressie analyse bleek tevens dat ‘feitelijke werkuren’ en ‘werkervaring’ als enige kenmerken een significante invloed hebben op ‘verzuim door ziekte’. Dit resultaat komt overeen met hetgeen is afgeleid uit de Pearson Product-moment Correlatie, waarbij ‘werkervaring’ ook correleert met ‘verzuim door ziekte’. Wat opvalt is dat ‘feitelijke werkuren’ na verwijdering van de onderling correlerende variabelen ‘leeftijd’ en ‘dienstjaren’ een significante bijdrage gaat leveren aan het ziekteverzuim.

4.10 Deelvraag 9: Wat zijn de kenmerken van leerkrachten die symptomen van werkstress ervaren?

Uit de resultaten van deelvraag 4 ‘Welke symptomen van werkstress ervaren leerkrachten van Catent?’ is gebleken dat de symptomen die de leerkrachten ervaren, herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties en slaapklachten zijn. Bij geen enkele leerkracht is er sprake van vermoeidheid. Daarom wordt in deze deelvraag onderzocht wat de kenmerken van leerkrachten zijn die de symptomen herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties en slaapklachten ervaren. Om te achterhalen welke kenmerken deze symptomen beïnvloeden, zijn eerst de correlaties onderzocht.

Een Pearson Product-moment Correlatie is uitgevoerd (zie Bijlage I ‘Correlatiematrix’), waarbij is onderzocht welke kenmerken van leerkrachten bestaande uit ‘leeftijd’, ‘geslacht’, ‘aanstellingsuren’, ‘feitelijke werkuren’, ‘dienstjaren’ en ‘werkervaring’ significant correleren met de symptomen ‘herstelbehoefte’, ‘piekeren’, ‘emotionele reacties’ en ‘slaapklachten’. ‘Herstelbehoefte’ correleert significant met ‘leeftijd’ ($r = ,179$; $p < .05$), wanneer de leeftijd in jaren toeneemt, neemt de herstelbehoefte toe. ‘Herstelbehoefte’ correleert ook significant met ‘dienstjaren’ ($r = ,156$; $p < .05$), wanneer het aantal dienstjaren toeneemt, neemt ook de herstelbehoefte toe. ‘Werkervaring’ correleert ook met ‘herstelbehoefte’ ($r = ,164$; $p < .05$), wanneer de werkervaring toeneemt, neemt ook de herstelbehoefte toe. ‘Piekeren’ correleert significant met ‘dienstjaren’ ($r = ,197$; $p < .05$), wanneer het

aantal dienstjaren toeneemt, neemt ook het piekeren over het werk toe. 'Piekeren' correleert ook met 'werkervaring' ($r = ,154$; $p < .05$), wanneer de werkervaring toeneemt, neemt ook het piekeren over het werk toe. 'Emotionele reacties' heeft geen significante correlatie met een kenmerk. 'Slaapklachten' correleert significant met 'leeftijd' ($r = ,217$; $p < .01$), wanneer de leeftijd in jaren toeneemt, nemen de slaapklachten toe. Tevens correleert 'slaapklachten' significant met 'dienstjaren' ($r = ,203$; $p < .01$), wanneer het aantal dienstjaren toeneemt, nemen de slaapklachten toe. 'Slaapklachten' correleert significant met 'werkervaring' ($r = ,195$; $p < .01$), wanneer de werkervaring toeneemt, nemen de slaapklachten toe. Deze relaties zijn klein. Opmerkelijk is dat zowel 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring' significant correleren. Deze vertonen onderling namelijk ook een zeer sterke relatie (zie 4.1 Verkennende correlaties en Bijlage I 'Correlatiematrix'), hier is sprake van multicollinearity.

Vier meervoudige regressieanalyses zijn uitgevoerd met als afhankelijke variabelen 'herstelbehoefte', 'piekeren', 'emotionele reacties' en 'slaapklachten'. De onafhankelijke variabelen bestonden uit de kenmerken van leerkrachten. Aangezien 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring' onderling zeer sterk correleren, konden deze kenmerken niet alle drie tegelijk in een regressiemodel worden meegenomen, vanwege multicollinearity. Gekeken is naar de sterkte van de correlatie tussen een kenmerk met een symptoom, waarbij het kenmerk dat het meest correleerde met een symptoom is meegenomen in het model. Dit leverde een meer significant model op. 'Herstelbehoefte' correleert het sterkst met 'leeftijd'. 'Leeftijd' is dus meegenomen in het regressiemodel, 'dienstjaren' en 'werkervaring' zijn niet meegenomen in het model. Dit is zo voor elk symptoom herhaald. In tabel 12, 13, 14 en 15 worden de regressiemodellen weergegeven. Deze zullen achtereenvolgens worden besproken. De bètawaarden in het model geven de sterkte van de invloed weer van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele. Een waarde van -1 geeft een perfect negatief verband, 0 geeft geen verband, en een waarde van +1 geeft een perfect positief verband weer.

Tabel 12

Regressiemodel met als afhankelijke variabele herstelbehoefte (N=205)

Variabelen	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten; Bètawaarden
Leeftijd	,227**
Geslacht	,089
Aanstellingsuren	,078
Feitelijke werkuren	,073
R Square	,048

Afhankelijke variabele = herstelbehoefte

* $p < .05$ ** $p < .01$

Uit Tabel 12 kan worden afgelezen dat 'leeftijd' als enige kenmerk een significante invloed heeft op 'herstelbehoefte' ($b\hat{e}ta = ,227$; $p < .01$). Dit betekent dat een toename van de leeftijd in jaren, zorgt voor een toename in de herstelbehoefte. Deze invloed is met een waarde van ,227 zwak. Er is geen significante bijdrage gevonden voor 'geslacht' ($b\hat{e}ta = ,089$; $p > .05$), 'aanstellingsuren'

($\beta = ,078$; $p > ,05$) en 'feitelijke werkuren' ($\beta = ,073$; $p > ,05$). Uit een aanvullende backward en forward regressie analyse is tevens gebleken dat 'leeftijd' als enige kenmerk een significante invloed heeft op 'herstelbehoefte'. Dit resultaat komt overeen met hetgeen is afgeleid uit de Pearson Product-moment Correlatie.

De R Square van het regressiemodel bedraagt ,048. Dit betekent dat 4,8% van de totale variantie van de 'herstelbehoefte' kan worden verklaard door de opgenomen onafhankelijke variabelen in het regressiemodel.

Tabel 13

Regressiemodel met als afhankelijke variabele piekeren (N=205)

Variabelen	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten; Bètawaarden
Geslacht	,098
Aanstellingsuren	-,046
Feitelijke werkuren	,070
Dienstjaren	,207**
R Square	,050

Afhankelijke variabele = piekeren

* $p < ,05$ ** $p < ,01$

Uit Tabel 13 kan worden afgelezen dat 'dienstjaren' als enige kenmerk een significante invloed heeft op 'piekeren' ($\beta = ,207$; $p < ,01$). Dit betekent dat een toename van het aantal dienstjaren, zorgt voor een toename in het piekeren over het werk. Deze invloed is met een waarde van ,207 zwak. Er is geen significante bijdrage gevonden voor 'geslacht' ($\beta = ,098$; $p > ,05$), 'aanstellingsuren' ($\beta = -,046$; $p > ,05$) en 'feitelijke werkuren' ($\beta = ,070$; $p > ,05$). Uit een aanvullende backward en forward regressie analyse is tevens gebleken dat 'dienstjaren' als enige kenmerk een significante invloed heeft op 'piekeren'. Dit resultaat komt overeen met hetgeen is afgeleid uit de Pearson Product-moment Correlatie.

De R Square van het regressiemodel bedraagt ,050, dus 5,0% van de totale variantie van het 'piekeren' kan worden verklaard door de opgenomen onafhankelijke variabelen in het regressiemodel.

Tabel 14

Regressiemodel met als afhankelijke variabele emotionele reacties (N=205)

Variabelen	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten; Bètawaarden
Geslacht	-,100
Aanstellingsuren	-,055
Feitelijke werkuren	-,029
Dienstjaren	,042
R Square	,014

Afhankelijke variabele = emotionele reacties

* $p < ,05$ ** $p < ,01$

Uit Tabel 14 kan worden afgelezen dat geen enkel kenmerk een significante invloed heeft op de 'emotionele reacties'. Uit een aanvullende backward en forward regressie analyse is tevens gebleken dat geen enkel kenmerk een significante bijdrage levert aan de 'emotionele reacties'. Dit resultaat komt ook overeen met hetgeen was afgeleid uit de Pearson Product-moment Correlatie, waarbij 'emotionele reacties' met geen enkel kenmerk significant correleerde.

De R Square van het regressiemodel bedraagt ,014. Dit betekent dat 1,4% van de totale variantie van het piekeren kan worden verklaard door de opgenomen onafhankelijke variabelen in het regressiemodel. Dit is nihil. Dit komt overeen met het gevonden resultaat, geen enkel kenmerk kan de 'emotionele reacties' verklaren.

Tabel 15

Regressiemodel met als afhankelijke variabele slaapklachten (N=205)

Variabelen	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten; Bètawaarden
Leeftijd	,244**
Geslacht	,082
Aanstellingsuren	,035
Feitelijke werkuren	,018
R Square	,053

Afhankelijke variabele = slaapklachten

*p=<.05 **p=<.01

Uit Tabel 15 kan worden afgelezen dat 'leeftijd' als enige kenmerk een significante invloed heeft op 'slaapklachten' ($b\hat{e}ta=.244$; $p=<.01$). Dit betekent dat een toename van de leeftijd in jaren, zorgt voor een toename van de slaapklachten. Deze invloed is met een waarde van ,244 zwak. Er is geen significante invloed gevonden voor 'geslacht' ($b\hat{e}ta=.082$; $p=>.05$), 'aanstellingsuren' ($b\hat{e}ta=.035$; $p=>.05$) en 'feitelijke werkuren' ($b\hat{e}ta=.018$; $p=>.05$). Uit een aanvullende backward en forward regressie analyse is tevens gebleken dat 'leeftijd' als enige kenmerk een significante invloed heeft op 'slaapklachten'. Dit komt overeen met hetgeen is afgeleid uit de Pearson Product-moment Correlatie.

De R Square van het regressiemodel bedraagt ,053. Dit betekent dat 5,3% van de totale variantie van 'slaapklachten' kan worden verklaard door de opgenomen onafhankelijke variabelen in het model.

5. Discussie

Door middel van dit onderzoek is achterhaald *'in hoeverre werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent beïnvloedt en welke kenmerken van leerkrachten dit veroorzaken'*. In dit onderzoek is werkstress indirect gemeten door een toetsing van het Demand-Control-Support Model, waarbij werd aangenomen dat werkstress ontstaat door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. Daarnaast is werkstress indirect gemeten aan de hand van de ervaren werkstress bij leerkrachten. In dit onderzoek is een aanvulling gedaan op het meten van werkstress, door een toevoeging van de symptomen die leerkrachten voor werkstress kunnen ervaren. Hiervoor is onderzocht van welke symptomen, bestaande uit 'herstelbehoefte', 'piekeren', 'emotionele reacties', 'vermoeidheid' en 'slaapklachten', er sprake is bij de leerkrachten. Vervolgens is onderzocht welke dimensies voor werkstress (taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun) en welke symptomen voor werkstress van invloed zijn op de ervaren werkstress, en of de ervaren werkstress van invloed is op het ziekteverzuim. Daarnaast is onderzocht welke kenmerken van leerkrachten, bestaande uit 'leeftijd', 'geslacht', 'aanstellingsuren', 'feitelijke werkuren', 'dienstjaren' en 'werkervaring', van invloed zijn op de ervaren werkstress, het ziekteverzuim en de ervaren symptomen.

5.1 Conclusie

De hoofdvraag *'In hoeverre beïnvloedt werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent en door welke kenmerken van leerkrachten wordt dit veroorzaakt?'* wordt beantwoord door middel van de gevonden resultaten. Uit deze resultaten kan geconcludeerd worden dat de ervaren werkstress positief van invloed is op het ziekteverzuim. De kans dat een leerkracht die werkstress ervaart verzuimd bij ziekte is 1,380 keer groter, dan voor een leerkracht die geen werkstress ervaart. De kenmerken feitelijke werkuren en werkervaring van leerkrachten zijn beide van invloed op het ziekteverzuim. Voor elk meer uur dat een leerkracht daadwerkelijk met het werk bezig is, neemt de kans dat deze zal verzuimen met ,961 af. Ditzelfde geldt voor werkervaring. Voor elk jaar meer werkervaring, neemt de kans dat een leerkracht zal verzuimen met ,966 af. Het wordt dus minder waarschijnlijk dat deze leerkracht zal verzuimen. Bij de leerkrachten is er geen sprake van werkstress, volgens het Demand-Control-Support Model, door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. In plaats daarvan is er sprake van gemiddelde taakeisen, gemiddelde regelmogelijkheden en veel sociale steun. Wel wordt er voor taakeisen hoog gescoord op 'werktempo & werkhoeveelheid' (de werkdruk) en 'geestelijke belasting'. De symptomen 'herstelbehoefte' en 'piekeren' komen het meest voor onder de leerkrachten. Waar geen werkstress wordt ervaren door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun (DCS Model), wordt de ervaren werkstress wel als hoog beoordeeld door de leerkrachten. De ervaren werkstress wordt wel beïnvloed door taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun. 'Taakeisen' en 'sociale steun' hebben beide een positieve invloed. Een toename in de taakeisen, zorgt ook voor een toename in de ervaren werkstress. Daarnaast wordt ook bij veel sociale steun werkstress ervaren. 'Regelmogelijkheden' heeft een negatieve invloed, waarbij een afname in de regelmogelijkheden, zorgt voor een toename in de ervaren werkstress. De symptomen 'herstelbehoefte', 'piekeren' en 'emotionele reacties' zijn van

invloed op de ervaren werkstress. Bij een toename in het ervaren van deze symptomen, is er ook een toename in de ervaren werkstress. De meest ervaren symptomen 'herstelbehoefte' en 'piekeren', worden op hun beurt beïnvloed door de kenmerken 'leeftijd' en 'dienstjaren' van leerkrachten. 'Leeftijd' en 'dienstjaren' hangen onderling ook sterk met elkaar samen, immers naarmate een leerkracht meer jaren in dienst is, neemt ook de leeftijd van deze leerkracht toe. Voor de ervaren werkstress is alleen het kenmerk 'feitelijke werkuren' van een leerkracht van invloed. Des te meer uren een leerkracht per werkweek daadwerkelijk met het werk bezig is, des te meer werkstress deze leerkracht ervaart.

5.2 Discussie

In het huidige onderzoek is werkstress getoetst door middel van het Demand-Control-Support Model, waarbij gesteld wordt dat werkstress ontstaat door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun (Horn et al., 1997, Mol & De Vries, 2010, Van Dick & Wagner, 2010, Schreuder et al., 2009). In dit onderzoek wordt deze aanname echter niet ondersteund. Bij de leerkrachten is er namelijk geen sprake van hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun, maar wordt de ervaren werkstress wel als hoog beoordeeld. Uit de resultaten kan worden afgeleid dat er bij de leerkrachten sprake is van gemiddelde taakeisen, gemiddelde regelmogelijkheden en veel sociale steun. Wel wordt de aanname bevestigd dat de taakeisen voor leerkrachten vooral liggen in het 'werktempo & werkhoeveelheid' (samen de werkdruk) en de 'geestelijke belasting' (De Jonge et al., 2007, Meijman & Zijlstra, 2007). Een mogelijke verklaring voor het gegeven dat er bij de leerkrachten geen sprake is van werkstress volgens het DCS Model, is de gehanteerde classificatie in dit onderzoek. In het huidige onderzoek is gebruik gemaakt van een 'laag', 'gemiddeld' en 'hoog' classificatie. Hiervoor werd een gemiddelde score op een schaal van 2 of <2 geclassificeerd als 'laag', een score tussen de 2 en 3 als 'gemiddeld' en een score van 3 of >3 als 'hoog'. Achteraf gezien zijn dit erg strenge grenswaarden, omdat een leerkracht op een schaal het gemiddeld overal 'mee eens' moet zijn, waardoor er geen ruimte overblijft om het ook eens 'oneens' te zijn met een gegeven stelling, of vice versa. Hierdoor valt een score al vrij snel in de categorie 'gemiddeld', waarmee aangenomen wordt dat er geen sprake is van hoog of laag. De ervaren werkstress bleek door de leerkrachten wel als hoog beoordeeld te worden, waardoor vervolgens is onderzocht of 'taakeisen', 'regelmogelijkheden' en 'sociale steun' van invloed was op deze ervaren werkstress. Alle drie waren zij van invloed op de ervaren werkstress, wat wederom doet vermoeden dat er te strenge grenzen voor dit onderzoek zijn gehanteerd. Toekomstig onderzoek zou daarom rekening kunnen houden met het stellen van de grenswaarden voor classificatie.

Taakeisen is in dit onderzoek gemeten door de subschalen 'werktempo & werkhoeveelheid', 'geestelijke belasting', 'emotionele belasting' en 'lichamelijke inspanning' (Meijman & Zijlstra, 2007, Van Iperen, Frielink & Backbier, 2001, Van Veldhoven et al., 2002, Heuven, 2007). Wanneer er op deze subschalen gemiddeld een 3 of >3 werd gescoord, dan was er sprake van hoge taakeisen bij leerkrachten. Echter was dit niet het geval. Voor 'werktempo & werkhoeveelheid' en 'geestelijke belasting' wordt er hoog gescoord, voor 'emotionele belasting' gemiddeld tot hoog en voor 'lichamelijke inspanning' laag. Een verklaring voor het verwerpen van de aanname dat er sprake is van hoge taakeisen bij leerkrachten, ligt in het toevoegen van de schaal lichamelijke inspanning.

'Lichamelijke inspanning' haalt de gemiddelde score voor taakeisen zodanig omlaag, dat er niet hoog, maar gemiddeld wordt gescoord voor 'taakeisen'. Tevens is er voor de schaal lichamelijke inspanning een redelijk grote spreiding te vinden in de gegeven antwoorden. Hierdoor wordt afgevraagd of de schaal lichamelijke inspanning wel voldoende van toepassing is op het beroep van leerkracht. Zeer waarschijnlijk liggen er verschillen in het wel of niet ervaren van hoge lichamelijke inspanningen. Voor toekomstig onderzoek wordt daarom aangeraden om geen gebruik te maken van de schaal lichamelijke inspanning voor het meten van taakeisen.

In het huidige onderzoek is sociale steun gemeten door de schalen relatie met collega's en relatie met leidinggevende (De Jonge et al., 2007, Kirsch & van den Bergh, 2010). Volgens het DCS Model draagt weinig sociale steun bij aan het ervaren van werkstress. Leerkrachten die weinig sociale steun ervaren tonen een sterkere relatie met werkstress dan leerkrachten die veel sociale steun ervaren (Van Dick & Wagner, 2010). Uit de resultaten kan worden afgeleid dat de leerkrachten veel sociale steun ervaren van collega's en leidinggevende. Vervolgens kon uit het regressiemodel voor de ervaren werkstress worden afgeleid dat deze sociale steun geen negatieve invloed, maar een positieve invloed heeft op de ervaren werkstress. Verwacht werd dat de ervaren werkstress zou afnemen, wanneer veel sociale steun werd ervaren. Echter is uit dit onderzoek gebleken dat er bij een toename van de sociale steun, sprake is van een toename in de ervaren werkstress. Dus ook bij veel sociale steun wordt er onder de leerkrachten werkstress ervaren. De resultaten uit dit onderzoek komen dus niet overeen met de gevonden theorie en het DCS Model. Een verklaring voor deze bevinding kan echter niet worden gegeven.

De ervaren werkstress onder leerkrachten kon door middel van dit onderzoek voor 52,2% worden verklaard door de opgenomen onafhankelijke variabelen. Dit is een sterke verklaringskracht, maar er blijft ruimte over voor toevoegingen van onafhankelijke variabelen op werkstress. Werkstress kan ontstaan door vele oorzaken. Toekomstig onderzoek zou zich daarom ook kunnen richten op andere of meerdere oorzaken voor werkstress, zoals copingstijlen, persoonlijkheidstypen, werk-thuisinterferentie en thuis-werkinterferentie. Dit onderzoek kon tussen de 9,8% en 13,3% van het ziekteverzuim onder leerkrachten verklaren door de opgenomen onafhankelijke variabelen. Deze verklaringskracht is minder sterk dan die voor de ervaren werkstress, maar dit is ook logisch aangezien er minder onafhankelijke variabelen in het model zijn opgenomen. Voor het verklaren van ziekteverzuim is in dit onderzoek gekeken naar de ervaren werkstress en de kenmerken van leerkrachten, ruimte blijft over voor toevoegingen. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op het achterhalen van andere oorzaken van ziekteverzuim, zoals ziekte of persoonlijke omstandigheden. De verklaringskracht voor de symptomen van werkstress die worden ervaren is gering. Dit kan worden verklaard door het enkel toevoegen van kenmerken van leerkrachten voor een symptoom. In dit onderzoek is niet onderzocht welke factoren nog meer van invloed konden zijn op de ervaren symptomen.

In de regressie analyses zijn de gevonden invloeden van kleine aard. Dit kan mogelijk het resultaat zijn van de samenhang tussen de onafhankelijke variabelen in de regressie modellen. Een aantal onafhankelijke variabelen vertonen onderling een matige tot sterke samenhang. Regressie analyses zijn erg gevoelig voor deze onderlinge correlaties. Een zeer sterke onderlinge correlatie was

gevonden tussen 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring'. Hier was sprake van multicollinearity, waardoor telkens maar een van deze kenmerken in een model is meegenomen. Bij de overige onafhankelijke variabelen was deze onderling samenhang echter niet zo groot dat deze niet in een model meegenomen konden worden, maar deze onderlinge samenhang kan mogelijk wel van invloed zijn geweest op de waarden van de gevonden invloeden, waardoor deze klein van aard zijn.

Uit de resultaten van dit onderzoek kan worden afgeleid dat de symptomen herstelbehoefte en piekeren het meest worden ervaren bij de leerkrachten. Dit komt overeen met de gevonden theorie (Van der Wel et al., 2000), waarin geconcludeerd werd dat herstelbehoefte en piekeren de symptomen van werkstress in het onderwijs zijn.

Eerdere onderzoeken hebben aangetoond dat de kenmerken van leerkrachten, zoals 'leeftijd', 'geslacht', 'aanstellingsuren', 'feitelijke werkuren', 'dienstjaren' en 'werkervaring', ook van invloed zijn op het ervaren van werkstress en het ziekteverzuim (Horn et al., 1997). In het huidige onderzoek is in de regressiemodellen steun gevonden voor de invloed van één of twee kenmerken. Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in de verdeling van de variabelen. Bij kenmerken van leerkrachten is er niet voldoende sprake van een normale verdeling, immers elke leerkracht is anders en verschilt in kenmerken. Dit heeft mogelijke invloed gehad op de sterkte van de relaties en de invloeden van de kenmerken op een onafhankelijke variabele. Door de kenmerken van leerkrachten mee te nemen in een regressie analyse, kon wel achterhaald worden welk(e) kenmerk(en) het meest van invloed zijn op een onafhankelijke variabele. Dit geldt echter alleen voor de meervoudige regressie analyses. Dit geldt niet voor de logistische regressie analyse, want de invloeden in dit model worden alleen beïnvloed door multicollinearity. Hierin ligt een tweede verklaring voor de vondst van enkel één of twee kenmerken van leerkrachten. Tussen de kenmerken 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring' was sprake van een sterke relatie en dus van multicollinearity. Wanneer de leeftijd toeneemt, neemt ook het aantal dienstjaren en werkervaring toe, en vice versa. Om deze reden zijn niet alle drie de kenmerken tegelijk in een regressiemodel meegenomen. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op het achterhalen van verschillen bij leerkrachten in het ervaren van werkstress, het verzuimen bij ziekte en/of het ervaren van symptomen van werkstress.

Uit de resultaten is gebleken dat het aantal feitelijke werkuren van een leerkracht positief van invloed is op de ervaren werkstress, wat overeenkomt met eerder onderzoek (Horn et al., 1997). Een toename van het aantal feitelijke werkuren per week, zorgt ook voor een toename in de ervaren werkstress. Het aantal feitelijke werkuren is echter negatief van invloed op het ziekteverzuim. Wanneer het aantal uren dat een leerkracht per werkweek daadwerkelijk bezig is met het werk toeneemt, wordt de kans kleiner dat deze zal verzuimen. Des te meer feitelijke werkuren, des te hoger de ervaren werkstress, maar des te onwaarschijnlijker dat er verzuimd wordt. Deze negatieve invloed op het ziekteverzuim kan verklaard worden door de angst van leerkrachten om na verzuim een nog grotere hoeveelheid werk aan te treffen en de achterstand in het werk niet meer in te kunnen halen na het verzuim, waardoor zij minder geneigd zijn te verzuimen (Delcart, 2004). Eerder onderzoek heeft ook aangetoond dat het vooral de oudere leerkrachten met veel werkervaring zijn die verzuimen bij ziekte (Horn et al., 1997). In het huidige onderzoek bleek de werkervaring (die sterk samenhangt met leeftijd) echter negatief van invloed te zijn op het verzuim. Des te meer werkervaring een leerkracht

heeft, des te onwaarschijnlijker het wordt dat deze zal verzuimen. Een verklaring hiervoor kan worden gevonden in onderzoek van Deijkers (2011). Oudere werknemers vinden hun carrière en hard werken veel belangrijker dan jongere werknemers, waardoor zij zichzelf bestempelen als workaholics die lange werkdagen maken. Oudere werknemers laten in tegenstelling tot jongere werknemers hun betrokkenheid en toewijding blijken door veel over te werken, werk voor privé te stellen en zo de top te bereiken. Zij zullen dus niet snel verzuimen, maar als zij verzuimen bij ziekte, duurt het verzuim wel langer dan bij jongere werknemers.

5.3 Tekortkomingen van het onderzoek

Zowel werkstress als ziekteverzuim zijn beide onderwerpen die in verschillende organisaties en in verschillende beroepen zijn onderzocht. Ook de relatie tussen werkstress en ziekteverzuim is menig keer onderzocht. Werkstress is een breed begrip dat veel verschillende oorzaken heeft, in dit onderzoek is enkel de basis van werkstress onderzocht. Dit geldt ook voor ziekteverzuim, er zijn meerdere oorzaken dan enkel werkstress waardoor een werknemer kan verzuimen. Vanwege de gekozen afbakening voor werkstress in dit onderzoek, blijft er nog voldoende ruimte over om ook andere oorzaken van werkstress en ziekteverzuim te onderzoeken. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op bijvoorbeeld copingstijlen, persoonlijkheidstypen, werk-thuisinterferentie en thuis-werkinterferentie.

5.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Aan de hand van de gevonden resultaten in het huidige onderzoek kunnen er een aantal aanbevelingen voor vervolgonderzoek worden gedaan. Naast bovenstaande aanbeveling om ook andere oorzaken voor werkstress bij leerkrachten te onderzoeken, kan vervolgonderzoek zich ook gaan richten op de symptomen van werkstress en de oorzaken van deze symptomen. Tevens kan het ziekteverzuim verder worden onderzocht, waarbij er bijvoorbeeld onderzocht kan worden welke andere oorzaken voor ziekteverzuim (naast werkstress) er zijn bij leerkrachten. In het huidige onderzoek is er niet gekeken naar de onderlinge verschillen tussen de kenmerken van leerkrachten. Vervolgonderzoek zou zich op deze verschillen kunnen richten.

In vervolgonderzoek dient rekening gehouden te worden met de classificatie tussen hoog, gemiddeld en laag. Aanbevolen wordt om deze grenzen bij te stellen en/of de categorie gemiddeld uit de classificatie te halen. Men kan zich afvragen in hoeverre de schaal lichamelijke belasting ook van toepassing is op het beroep leerkracht. In dit onderzoek had deze schaal een sterke invloed op de taakeisen, waardoor voor vervolgonderzoek wordt afgeraden om deze schaal mee te nemen voor het meten van taakeisen. De schaal sociale steun kan naast 'relatie met collega's' en 'relatie met leidinggevende' worden uitgebreid met 'relatie met vrienden, familie en gezin'. Tevens zou vervolgonderzoek zich specifiek op het takenpakket van leerkrachten kunnen richten, waarbij achterhaald kan worden door welke taken de meeste belasting wordt ervaren en waardoor deze taakbelasting kan worden afgenomen. Dit kan ook onderzocht worden voor mogelijkheden, waarbij onderzocht kan worden in welke taken wel of geen zelfstandigheid of inspraak wordt ervaren.

Literatuurlijst

- Bastiaanssen, M., Kuis, Y., Burdorf, A., & Velde, C. van der (2008). *Dossier verzuim en re-integratie*. Geraadpleegd op 11 februari 2012 via http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Verzuim_reintegratie/D_Verzuim_en_re%C3%AFntegratie.pdf
- Catent (2012). *Arbobeleid*. Zwolle: Auteur
- Catent (2011). *Kadernotitie 2011-2015*. Zwolle: Auteur
- Catent (2012). *Verzuimkaart*. Zwolle: Auteur
- Catent (2012). *Ontwikkelen met passie*. Geraadpleegd op 27 januari 2012 via <http://www.catent.nl/nl/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2005). *Berekening van verzuim; NVS standaard voor verzuimregistratie: Nationale verzuimstatistiek*. Geraadpleegd op 11 februari 2012 via www.arbovo.nl/assets/5
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). *Horeca heeft laagste ziekteverzuim*. Geraadpleegd op 3 februari 2012 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3487-wm.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2012). *Horeca heeft laagste ziekteverzuim*. Geraadpleegd op 28 april 2012 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3487-wm.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2011). *Ziekteverzuimpercentage*. Geraadpleegd op 6 maart 2012 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?conceptid=2355>
- Deijkers, R. (2011). *Zijn jonge werknemers lui en verwend?* Geraadpleegd op 21 mei 2012 via <http://www.elsevier.nl/web/Carriere-2/289137/Zijn-jonge-werknemers-lui-en-verwend.htm>
- Delcart, F. (2004). *De leerkracht overbevraagd?; een kwalitatieve studie naar de werklust bij leerkrachten in het secundair onderwijs*. Leuven: Katholieke Universiteit. Geraadpleegd op 21 mei 2012 via http://www.thesis.net/leerkracht/leerkracht_inhoud.htm
- Dick, R., van & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259. Geraadpleegd via PsycInfo.

- Eijck, R. van (2002). *Diagnose van een samenleving; Draagkracht en draaglast; De epidemie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid*. Assen: Koninklijke van Gorcum BV. Geraadpleegd op 10 februari 2012 via <http://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=YZ3pT4PyvC&oi=fnd&pg=PA3&dq=maatschappelijk,+ziek+teverzuim&ots=t8qAy3ldQ&sig=o1h1cOZaGvVNphcl1NIPmfRpaHw#v=onepage&q=maatschappelijk%2C%20ziekteverzuim&f=false>
- Evers, A. (2007). Individueel assessment. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pag. 106-113). Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Geurts, S., & Smulders, P. (2007). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pag. 389, 406). Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Grinsven, V., van Elphick, E., Woud, L. van der (2012). *Werkdruk in het primair en voortgezet onderwijs*. DUO Onderwijsonderzoek
- Gründemann, R., Smulders, P., & Kwantes, J. H. (2007). Wetgeving op het gebied van arbeid en gezondheid. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pag. 453). Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Heuven, E. (2007). Emotionele arbeid. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pag. 290). Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Hoflack, M. (2007). *Absenteïsme op het werk; bestaan er specifieke profielen voor verzuimers? Een empirische studie*. Geraadpleegd op 7 maart 2012 http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/243/100/RUG01-001243100_2010_0001_AC.pdf
- Horn, J., van Caljé, D., Schreurs, P., & Schaufeli, W. (1997). *Stress en burn-out bij docenten*. Gedrag en organisatie, 10, nr.5, 257-256. Geraadpleegd via <http://www.fss.uu.nl/sop/Schaufeli/100.pdf>
- Houtman, I., Jonge, J., de & Smulders, P. (2007). De epidemiologie van werkgerelateerde psychische aandoeningen en klachten. In W. Schaufeli & A. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (p. 269). Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Ispelen, R. van (2004). *Druk op de ketel?; Een onderzoek naar werkdruk in de gemeente Schiedam*. Hoek van Holland: Erasmus Universiteit Rotterdam. Geraadpleegd op 7 maart 2012 via <http://oathesis.eur.nl/ir/repub/asset/3519/SOCscriptie004.pdf>

Iperen, C., van Frielink, S., & Backbier, E. (2001). *Taakbelasting van het OOP in het basisonderwijs*. Den Haag: B&A Groep. Geraadpleegd op 23 maart 2012 via <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2006/01/31/taakbelasting-van-oop-in-het-basisonderwijs-2000/babo-70.pdf>.

Jonge, J., de Blanc, P., le & Schaufeli, W. (2007). Psychosociale werkstressmodellen. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pag. 26, 29-42). Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Jonge, J. de (2012). *Het Effort-Reward Imbalance Model*. Geraadpleegd op 7 maart 2012 via http://www.jandejonge.nl/research_eri.html

Kirsch, M., & Berghe, W. van den (2010). *Werkdruk in het hoger onderwijs; Synthese van een literatuurstudie in het kader van het WERC project*. Geraadpleegd op 10 februari 2012 via http://regcom.hogent.be/dl/werkdruk%20in%20het%20hoger%20onderwijs_literatuurstudie.pdf

Lindeberg, S. I., Rosvall, M., Choi, B., Canivat, C., Isacsson, S., Karasek, R., & Östergren, P. (2010). Psychosocial working conditions and exhaustion in a working population sample of middle-aged men and women. *European Journal of Public Health*, 21(2), 190-196. Geraadpleegd via PsycInfo.

Meijman, T. & Zijlstra, F. (2007). Arbeid en mentale inspanning. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pag. 66). Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Mol, M., & Vries, J. de (2010). Werknemers zonder belangstellende collega's verzuimen vaker. *TSG*, 88 (2), pag. 64. Geraadpleegd op 10 februari 2012 via <http://www.springerlink.com/content/r813647741288352/fulltext.pdf>

Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Green, B. (2010). Stress, psychologische factoren en invloed op gezondheid. In Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Green, B. (red.), *Psychiatrie, een inleiding*, (pag. 110-111). Amsterdam: Pearson Education Benelux

Post, N. A. M., Zwakhals, S. L. N., & Polder, J. J. (2010). *Maatschappelijke baten; Deelrapport van de VTV 2010, van gezond naar beter* (p. 30-31). Houten: Bohn Stafleu van Loghum. Geraadpleegd op 10 februari 2012 via http://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j4nvgs5kjg27kof_j9vvihlf299q0sr/vidx7q5kjebv/f=/blg23301.pdf

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2007). Burn-out en bevolgenheid. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pag. 344-345). Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Schaufeli, W. (2007). De psychologie van arbeid en gezondheid. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pag. 11-12). Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Schreuder, J. A. H., Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., Moen, B. E., & Groothoff, J. W. (2009). Vaker ziek door verschil in kosten en baten van werk. *TBV*, 18 (8), pag. 375. Geraadpleegd op 10 februari 2012 via <http://resources.metapress.com/pdf-preview.axd?code=fqr35456n724g659&size=largest>

SKB (2000). *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*. Geraadpleegd op 22 maart 2012 via <http://www.marcvanveldhoven.com/VoorbeeldVBBA.pdf>

Taris, T., Schaufeli, W., Schreurs, P., & Caljé, D. (1999). *Opgebrand in het onderwijs; Stress, psychische vermoeidheid en ziekteverzuim onder leraren*. Geraadpleegd op 10 februari 2012 via <http://www.fss.uu.nl/sop/Schaufeli/144.pdf>

Vegchel, N., van Jonge, J., de Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort reward imbalance model; Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60, 1117-1131. Geraadpleegd via PsycInfo

Veldhoven, M., van Meijman, T. F., Broersen, J. P. J., & Fortuin, R. J. (2002). *Handleiding VBBA*. Geraadpleegd op 16 februari 2012 via http://marcvanveldhoven.com/handleiding_vbba.pdf

Verheyen, W., Lamberts, M., Mertens, E., Henderickx, E., Janvier, R., & Prins, P. de (2003). *Het takenpakket van een leerkracht*. Geraadpleegd op 9 maart 2012 via <http://homepage.mac.com/frestyle/Lifehackinginhetonderwijs/page3/page37/page37.html>

Wel, J. J., van der Ploeg, S. W., van der & Weerd, M. de (2000). *Preventie van werkstress in de sector onderwijs en wetenschappen*. Geraadpleegd op 12 februari 2012 via http://www.regioplan.nl/media/pdf/id/121/file_name/213.pdf

Bijlagen

Bijlage A: Begrippenlijst

Belastbaarheid: de capaciteiten van een werknemer om aan de werkeisen te voldoen.

Belasting: de eisen die het werk stelt.

Biografische kenmerken: kenmerken van een individu, zoals leeftijd of geslacht.

Coping: manieren om met stress om te gaan.

Emotionele belasting: de mate waarin mensen door hun werk te maken krijgen met aangrijpende situaties, agressie en gevaar, en met problematische, bedreigende of confronterende contacten.

Emotionele reacties: de emoties die op het werk worden ervaren.

Geestelijke inspanning: wanneer er in de uitvoering van een taak een beroep wordt gedaan op aandachtvragende mentale processen.

Gezondheid: een toestand van volledig geestelijk, lichamelijk, sociaal welzijn en niet alleen als de afwezigheid van ziekte of invaliditeit.

Grijs verzuim: een werknemer meldt zich ziek en ervaart subjectieve gezondheidsklachten die moeilijk vast te stellen zijn.

Herstelbehoefte: de behoefte die er na het werk is aan een rustperiode.

Herstelperiode: de tijd na het werk dat een werknemer een rustperiode inlast.

Kort ziekteverzuim: een werknemer verzuimt maximaal 7 kalenderdagen.

Lang ziekteverzuim: een werknemer verzuimt 42 of meer kalenderdagen.

Lesgebonden activiteiten: lesvoorbereiding, lesgeven, buitenschoolse lesactiviteiten, leerling-begeleiding en nakijkwerk door leerkrachten.

Lichamelijke inspanning: wanneer men voor de uitvoering van een taak moet werken in ongemakkelijke houdingen, zwaar werk moet doen of veel beeldschermwerk heeft.

Middellang ziekteverzuim: een werknemer verzuimt minimaal 8 kalenderdagen en maximaal 41 kalenderdagen.

Niet-lesgebonden activiteiten: voeren van overleg, houden van toezicht, schooladministratie, beleidsondersteuning en het organiseren van andere schoolzaken door leerkrachten.

Piekeren: na het werk over het werk na blijven denken of moeite hebben om afstand van het werk te nemen.

Regelmogelijkheden: de controle die een werknemer kan uitoefenen over taken.

Slaapklachten: het niet in slaap kunnen komen of vaak wakker worden.

Stressoren: de veroorzakers van stress.

Sociale steun: het hebben van goede en plezierige relaties met collega's en leidinggevenden.

Symptomen: spanningklachten die een leerkracht kan ervaren.

Taakeisen: stressoren die in de werkomgeving aanwezig zijn, zoals hoog werktempo.

Verzuim: ziekmelden als vorm van gedrag.

Verzuimduur: na hoeveel dagen een zieke weer terug is op de werkvloer, na ziekmelding.

Werkdruk: de combinatie van werkhoeveelheid en werktempo.

Werkenmerken: kenmerken van het werk, zoals werkdruk.

Werkstress: de combinatie van lichamelijke of emotionele reacties op overbelasting die in het dagelijks taalgebruik spanning wordt genoemd. Bij werkstress gaat het om deze symptomen in relatie tot werk.

Wit verzuim: een werknemer is ziek en heeft medisch aantoonbare klachten die direct leiden tot ziekmelding.

Ziekte: ziekte in de medische zin van het woord.

Ziekteverzuim: een tijdelijke of blijvende ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of gebreken.

Ziekteverzuimpercentage: het totaal aantal verzuimdagen gedeeld door het aantal medewerkers van een organisatie en vermenigvuldigd door het aantal kalenderdagen van het jaar.

Ziektewet: een wetgeving met betrekking tot ziekteverzuim die bepaald dat bij ziekteverzuim het loon van een werknemer doorbetaald dient te worden door een werkgever.

Zwart verzuim: een werknemer voelt zich niet ziek en is dit ook niet, er is sprake van niet-gelegitimeerd verzuim.

Bijlage B: Introductie onderzoek

Beste leerkracht,

Mijn naam is Linsey Selten en ik ben vierdejaars student Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogeschool in Eindhoven. In het personeelsblad van Catent heeft u al kunnen lezen dat er momenteel een afstudeeronderzoek wordt uitgevoerd naar de invloed van werkstress op het ziekteverzuim. Dit onderzoek is opgezet in opdracht van mevrouw Cécile Servaes, voorzitter van het College van Bestuur van Catent.

Het ziekteverzuimpercentage onder leerkrachten van Catent is de afgelopen jaren gestegen. Een streven van Catent, opgenomen in het strategisch beleid, is dit ziekteverzuimpercentage terug te dringen naar 4,5%. Om meer inzicht te krijgen in de oorzaken van dit toegenomen ziekteverzuim, wordt er onderzocht of werkstress van invloed is op het ziekteverzuim. Daarnaast wordt onderzocht welke kenmerken van u als leerkracht, zoals leeftijd of aanstelling, hier een mogelijke bijdrage aan leveren.

Ik zou u vriendelijk willen verzoeken om de **vragenlijst** behorend bij dit onderzoek in te vullen. Om betrouwbare conclusies te kunnen trekken en gedegen uitspraken over het onderzoek te kunnen doen, is het belangrijk dat er zoveel mogelijk vragenlijsten geheel ingevuld worden. Uw deelname aan dit onderzoek wordt zeer op prijs gesteld. Het invullen van de vragenlijst kost **ongeveer 10 á 15 minuten**.

Hoe meer respons, hoe beter het beeld wat ontstaat op factoren die verbetering behoeven. Aan de hand van de gegevens resulterend uit dit onderzoek, wordt er een advies aan het College van Bestuur uitgeschreven. Hierdoor kan het College van Bestuur beziën welke maatregelen er nodig zijn om eventuele werkstress te verminderen en het ziekteverzuim positief te beïnvloeden.

Het spreekt voor zich dat **anonimiteit en integriteit** gegarandeerd wordt. Uw persoonlijke gegevens zullen niet zichtbaar zijn, enkel de antwoorden die u aan de vragenlijst toekent. Mocht u het moeilijk vinden om een antwoord te kiezen, dan raad ik u aan om het antwoord te kiezen dat het beste bij uw persoonlijke situatie past. Er bestaan bovendien geen goede of foute antwoorden.

Klik [hier](#) om de vragenlijst in te vullen;

Alvast bedankt voor uw interesse en medewerking!

Met vriendelijke groet,
Linsey Selten

Heeft u vragen of opmerkingen? U kunt contact met mij opnemen door te e-mailen naar l.selten@student.fontys.nl of te bellen naar 06-233 59 363.

Bijlage C: Herinnering onderzoek

Beste leerkracht,

Hierbij ontvangt u een herinnering voor het invullen van de vragenlijst behorend bij het onderzoek naar werkstress en ziekteverzuim onder leerkrachten. Mocht u nog niet toegekomen zijn aan het invullen van de vragenlijst, dan heeft u ook deze week nog de tijd om deel te nemen aan het onderzoek.

Heeft u de vragenlijst al ingevuld? Dan mag u deze email als niet verzonden beschouwen. Vanwege de anonimiteit van dit onderzoek is het niet mogelijk te achterhalen wie er wel of niet hebben deelgenomen aan dit onderzoek, vandaar dat u allen deze email ontvangt.

Om betrouwbare conclusies te kunnen trekken en gedegen uitspraken over het onderzoek te kunnen doen, is het belangrijk dat er zoveel mogelijk vragenlijsten **geheel ingevuld** worden. Uw deelname aan dit onderzoek wordt zeer op prijs gesteld. Het invullen van de vragenlijst kost **ongeveer 10 á 15 minuten**.

Het spreekt voor zich dat **anonimiteit en integriteit** gegarandeerd wordt. Uw persoonlijke gegevens zullen niet zichtbaar zijn, enkel de antwoorden die u aan de vragenlijst toekent. Mocht u het moeilijk vinden om een antwoord te kiezen, dan raad ik u aan om het antwoord te kiezen dat het beste bij uw persoonlijke situatie past. Er bestaan bovendien geen goede of foute antwoorden.

Klik op onderstaande link om de vragenlijst in te vullen:

<http://www.thesistools.com/web/?id=262388>

Alvast bedankt voor uw interesse en medewerking!

Met vriendelijke groet,
Linsey Selten

Heeft u vragen of opmerkingen? U kunt contact met mij opnemen door te e-mailen naar l.selten@student.fontys.nl of te bellen naar 06-233 59 363.

Bijlage D: Laatste herinnering onderzoek

Beste leerkracht,

Hierbij ontvangt u een laatste herinnering voor het invullen van de vragenlijst behorend bij het onderzoek naar werkstress en ziekteverzuim. Mocht u de vragenlijst nog niet hebben ingevuld, dan kan dit nog tot **uiterlijk 27 april**. Vragenlijsten die na deze datum worden ingezonden, worden niet meegenomen in het onderzoek.

Iedere stem telt! Inmiddels is er een grote hoeveelheid vragenlijsten teruggestuurd, ongeveer 55%. Hoe meer leerkrachten de vragenlijst invullen, hoe betrouwbaarder de resultaten uit dit onderzoek zullen zijn. Uw deelname is daarom erg belangrijk! Vult u de vragenlijst alstublieft in zijn **geheel** in.

Heeft u de vragenlijst al ingevuld? Dan mag u deze email als niet verzonden beschouwen. Vanwege de anonimiteit is het niet mogelijk te achterhalen wie de vragenlijst wel of niet heeft ingevuld.

Klik op de link hieronder voor de vragenlijst;

<http://www.thesistools.com/web/?id=262388>

Met vriendelijke groet,

Linsey Selten

Bijlage E: Operationalisatie

*Volgens het Demand-Control-Support Model ontstaat werkstress door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun.

Eigenschap	Dimensie	Indicator	Vragen	Her codering	Antwoordcategorie	Meetniveau	Waarden
Kenmerken van leerkrachten	Leeftijd	Leeftijd in jaren	1. Wat is uw leeftijd?	n.v.t.	... jaar (open antwoord)	Ratio	n.v.t.
	Geslacht	Man/vrouw	2. Wat is uw geslacht?		Man/vrouw	Dichotoom	
	Aanstellingsuren	Voltijd/deeltijd	3. Wat voor een aanstelling heeft u?		Voltijd (vanaf 30 uur)/deeltijd (tot 30 uur)	Dichotoom	
	Feitelijke uren	Aantal uur dat daadwerkelijk aan werk besteedt wordt	4. Hoeveel uur per werkweek bent u daadwerkelijk met uw werk bezig?		... uur (open antwoord)	Ratio	
	Dienstjaren	Aantal jaren in dienst als leerkracht bij Catent	5. Hoeveel jaar bent u als leerkracht in dienst bij Catent?		... jaar (open antwoord)	Ratio	
	Werkervaring	Aantal jaren ervaring als leerkracht in het basisonderwijs	6. Hoeveel jaar ervaring heeft u als leerkracht in het basisonderwijs?		... jaar (open antwoord)	Ratio	
Ziekteverzuim <i>Definitie: Een tijdelijke of blijvende ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of gebreken (Geurts & Smulders, 2007)</i>	Verzuim door ziekte	Afgelopen 12 maanden ziek thuisgebleven	7. Bent u de afgelopen 12 maanden ziek thuisgebleven?	n.v.t.	Ja/nee	Dichotoom	n.v.t.
	Aantal keer verzuimd	Hoe vaak verzuimd afgelopen 12 maanden	8. Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd bij ziekte?		... keer (open antwoord)	Ratio	
	Duur van het verzuim	Duur van het totale ziekteverzuim	9. Hoe lang duurde uw <u>totale</u> ziekteverzuim de afgelopen 12 maanden?		... dagen (open antwoord)	Ratio	
Werkstress <i>Definitie: Een combinatie van lichamelijke of emotionele reacties</i>	Taakeisen *Als taakeisen een gemiddelde schaalscore van 3 of >3 heeft, dan zijn de taakeisen hoog.	Werktempo & werkhoeveelheid	10. Ik moet snel werken	-	Voor alle vragen waarbij het werktempo en de werkhoeveelheid wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens) 2 of lager = er wordt laag gescoord op deze
			11. Ik heb veel werk te doen	-		Ordinaal/Interval	
			12. Ik moet hard werken om iets af te krijgen	-		Ordinaal/Interval	

<i>op overbelasting die wij in het dagelijks taalgebruik 'spanning' noemen. Bij werkstress gaat het om deze symptomen in relatie tot werk (Van Veldhoven et al., 2002).</i>			13.Ik werk onder tijdsdruk	-	gebruikt:	Ordinaal/Interval	schaal (gemiddeld mee oneens)
			14.Ik moet mij haasten om mijn werk af te krijgen	-	Helemaal mee oneens (1)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			15.Ik kan mijn werk op mijn gemak doen	X	Mee eens (2)	Ordinaal/Interval	
			16.Ik heb te maken met een achterstand in mijn werkzaamheden	-	Helemaal mee eens (3)	Ordinaal/Interval	
			17.Ik heb weinig werk	X	Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	
			18.Ik heb problemen met het werktempo	-	Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	Dus: werktempo & werkhoeveelheid zijn hoog wanneer er 3 of >3 wordt gescoord
			19.Ik heb problemen met de werkdruk	-		Ordinaal/Interval	
			20.Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	-		Ordinaal /Interval	
		Geestelijke belasting	21.Mijn werk vraagt veel concentratie	-	Voor alle vragen waarbij geestelijke belasting wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens)
			22.Ik moet erg precies werken	-		Ordinaal/Interval	2 of lager= er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			23.Ik moet op veel dingen tegelijk letten tijdens mijn werk	-		Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			24.Mijn werk vereist dat ik er steeds bij moet nadenken	-	Helemaal mee oneens (1)	Ordinaal/Interval	
			25.Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn aandacht bij moet houden	-	Mee oneens (2)	Ordinaal/Interval	
			26.Ik moet in mijn werk veel onthouden	-	Mee eens (3)	Ordinaal/Interval	
			27.Mijn werk vereist grote zorgvuldigheid	-	Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	
		Emotionele belasting	28.Mijn werk is emotioneel zwaar	-	Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	Dus: geestelijke belasting is hoog wanneer er 3 of >3 wordt gescoord
			29.In mijn werk wordt ik met dingen geconfronteerd die mij persoonlijk raken	-		Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens)
				-	Voor alle vragen waarbij emotionele belasting wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie	Ordinaal/Interval	

	Regelmogelijkheden *Als de gemiddelde schaalscore voor regelmogelijkheden een 2 of <2 is, dan	Lichamelijke inspanning	30. Anderen doen een persoonlijk beroep op mij in mijn werk	-	gebruikt:	Ordinaal/Interval	2 of lager= er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			31. Ik voel mij persoonlijk aangevallen of bedreigd in mijn werk	-	Helemaal mee oneens (1) Mee oneens (2) Mee eens (3) Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			32. Ik heb in mijn werk contacten met lastige leerlingen	-	Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	
			33. Ik heb in mijn werk contacten met lastige ouders	-		Ordinaal/Interval	
			34. Ik moet voor mijn werk mensen kunnen overtuigen	-		Ordinaal/Interval	Dus: emotionele belasting is hoog wanneer er 3 of >3 wordt gescoord
			35. Ik kom door mijn werk in aangrijpende situaties terecht	-		Ordinaal /Interval	
			36. Ik heb tijdens mijn werk hinder van tillen of sjouwen	-	Voor alle vragen waarbij lichamelijke inspanning wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens)
			37. Ik heb tijdens mijn werk hinder van regelmatig te moeten bukken	-		Ordinaal/Interval	2 of lager= er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			38. Ik heb tijdens mijn werk hinder van regelmatig te hoog moeten reiken	-	Helemaal mee oneens (1) Mee oneens (2) Mee eens (3) Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			39. Ik heb tijdens mijn werk hinder van langdurig achtereen steeds dezelfde beweging te moeten maken	-	Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	
			40. Ik vind mijn werk lichamelijk inspannend	-		Ordinaal/Interval	Dus: lichamelijke inspanning is hoog wanneer er 3 of >3 wordt gescoord
			41. Mijn werk vereist lichaamskracht	-		Ordinaal/Interval	
			42. Ik werk in inspannende houdingen	-		Ordinaal/Interval	
			43. Ik heb vrijheid bij het uitvoeren van mijn werkzaamheden	-	Voor alle vragen waarbij zelfstandigheid wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens)
			44. Ik heb invloed op de planning van mijn werkzaamheden	-		Ordinaal/Interval	2 of lager= er wordt

	zijn de regelmogelijkheden laag	Inspraak	45. Ik heb invloed op het werktempo	-	gebruikt:	Ordinaal/Interval	laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			46. Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk uitvoer	-	Helemaal mee oneens (1)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld
			47. Ik kan mijn werk even onderbreken als ik dat nodig vind	-	Mee eens (2)	Ordinaal/Interval	gescoord op deze schaal, geen
			48. Ik kan zelf de volgorde van mijn werkzaamheden bepalen	-	Mee eens (3)	Ordinaal/Interval	classificatie van hoog of laag
			49. Ik kan meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn	-	Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	Dus: zelfstandigheid is laag wanneer er 2 of <2 wordt gescoord
			50. Ik kan zelf bepalen hoeveel tijd ik aan bepaalde activiteiten besteed	-	Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	
			51. Ik los problemen in mijn werkzaamheden zelf op	-		Ordinaal/Interval	
			52. Ik kan mijn werk zelf indelen	-		Ordinaal/Interval	
			53. Ik kan zelf de inhoud van mijn werkzaamheden bepalen	-		Ordinaal/Interval	
			54. Ik kan met mijn leidinggevende praten over problemen op het werk	-	Voor alle vragen waarbij inspraak wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal
			55. Ik heb veel te zeggen over wat er gebeurt op mijn werk	-		Ordinaal/Interval	(gemiddeld mee eens) 2 of lager = er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			56. Ik kan meebeslissen over dingen die met mijn werk te maken hebben	-	Helemaal mee oneens (1)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld
			57. Ik kan met mijn leidinggevende voldoende overleggen over mijn werk	-	Mee eens (2)	Ordinaal/Interval	gescoord op deze schaal, geen
			58. Ik kan meebepalen over wat wel en wat niet tot mijn taak behoort	-	Mee eens (3)	Ordinaal/Interval	classificatie van hoog of laag
			59. Ik kan meebeslissen over de aard van mijn werkzaamheden	-	Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	Dus: inspraak is laag wanneer er 2 of <2

			60. Ik heb rechtstreeks invloed op beslissingen van mijn organisatie	-		Ordinaal/Interval	wordt gescoord
			61. Ik heb invloed op de verdeling van het werk onder mij en mijn collega's	-		Ordinaal/Interval	
	Sociale steun *Als de gemiddelde schaalscore voor sociale steun een 2 of <2 is, dan is sociale steun laag	Relatie met collega's	62. Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	-	Voor alle vragen waarbij de relatie met collega's wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens)
			63. Ik kan mijn collega's om hulp vragen	-		Ordinaal/Interval	2 of lager = er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			64. Mijn verstandhouding met mijn collega's is goed	-		Ordinaal/Interval	
			65. Ik heb conflicten met mijn collega's	X	Helemaal mee oneens (1) Mee oneens (2) Mee eens (3)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			66. Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	-	Helemaal mee eens (4) Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	
			67. Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	X		Ordinaal/Interval	
			68. Mijn collega's zijn vriendelijk tegen mij	-		Ordinaal/Interval	Dus: relatie met collega's is laag wanneer er 2 of <2 wordt gescoord
			69. Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	-		Ordinaal/Interval	
			70. Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	X		Ordinaal/Interval	
		Relatie met leidinggevende	71. Ik kan op mijn leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	-	Voor alle vragen waarbij de relatie met collega's wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens)
			72. Ik kan mijn leidinggevende om hulp vragen	-		Ordinaal/Interval	2 of lager = er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			73. Mijn verstandhouding met mijn leidinggevende is goed	-	Helemaal mee oneens (1) Mee oneens (2) Mee eens (3)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze
			74. Ik heb conflicten met mijn leidinggevende	X	Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	

			75. Ik voel mij gewaardeerd door mijn leidinggevende	-	Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	schaal, geen classificatie van hoog of laag
			76. Ik heb te maken met agressie van mijn leidinggevende	X		Ordinaal/Interval	Dus: relatie met leidinggevende is laag wanneer er 2 of <2 wordt gescoord
			77. Mijn leidinggevende is vriendelijk tegen mij	-		Ordinaal/Interval	
			78. Tussen mij en mijn leidinggevende heerst een prettige sfeer	-		Ordinaal/Interval	
			79. Tussen mij en mijn leidinggevende doen zich vervelende gebeurtenissen voor	X		Ordinaal/Interval	
	Symptomen *Hier geen sprake van hoge of lage symptomen, maar welke symptomen van werkstress leerkrachten ervaren	Herstelbehoefte	80. Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	-	Voor alle vragen waarbij de herstelbehoefte wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens) 2 of lager = er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens) Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			81. Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	-		Ordinaal/Interval	
			82. Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel	-	Helemaal mee oneens (1) Mee oneens (2) Mee eens (3) Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	
			83. Na het avondeten voel ik mij meestal nog vrij fit	X	Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	
			84. Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	-		Ordinaal/Interval	
			85. Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	-		Ordinaal/Interval	
			86. Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	-		Ordinaal/Interval	
			87. Het kost mij over het algemeen meer	-		Ordinaal/Interval	

			<i>dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk</i>				
			<i>88.Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>89.Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>90.Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer goed kan doen</i>	-		Ordinaal/Interval	
		Piekeren	<i>91.Als ik mijn werk verlaat, blijf ik me zorgen maken over werkproblemen</i>	-	Voor alle vragen waarbij piekeren wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens)
			<i>92.Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten</i>	X		Ordinaal/Interval	2 of lager= er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			<i>93.Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen over mijn werk</i>	-	Helemaal mee oneens (1) Mee oneens (2) Mee eens (3)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			<i>94.Ik lig 's nachts vaak wakker, omdat mijn werk me door het hoofd blijft spoken</i>	-	Helemaal mee eens (4) Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	
		Emotionele reacties tijdens het werk	<i>95.Ik voel mij nerveus tijdens het werk</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>96.Ik voel mij optimistisch tijdens het werk</i>	X	Voor alle vragen waarbij emotionele reacties wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal (gemiddeld mee eens)
			<i>97.Ik voel mij somber tijdens het werk</i>	-		Ordinaal/Interval	2 of lager= er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			<i>98.Ik voel mij op mijn gemak tijdens het werk</i>	X	Helemaal mee oneens (1) Mee oneens (2) Mee eens (3)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			<i>99.Ik voel mij neerslachtig tijdens het werk</i>	-	Helemaal mee eens (4) Niet van toepassing (999) (score 999 niet	Ordinaal/Interval	
			<i>100.Ik voel mij rustig tijdens het werk</i>	X		Ordinaal/Interval	

			101. Ik voel mij gejaagd tijdens het werk	-	meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	of laag
			102. Ik voel mij triest tijdens het werk	-		Ordinaal/Interval	
			103. Ik voel mij ontspannen tijdens het werk	X		Ordinaal/Interval	
			104. Ik voel mij ongemakkelijk tijdens het werk	-		Ordinaal/Interval	
			105. Ik voel mij opgewekt tijdens het werk	X		Ordinaal/Interval	
			106. Ik voel mij opgetogen tijdens het werk	X		Ordinaal/Interval	
		Vermoeidheid tijdens het werk	107. Tijdens het werk voel ik mij vertraagd in lichamelijke bewegingen	-	Voor alle vragen waarbij vermoeidheid wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal
			108. Tijdens mijn werk zakt mijn aandacht telkens weg	-		Ordinaal/Interval	(gemiddeld mee eens)
			109. Ik vind het moeilijk mij tijdens het werk te concentreren	-		Ordinaal/Interval	2 of lager = er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			110. Tijdens mijn werk moet ik vaak fouten herstellen die ik heb gemaakt	-	Helemaal mee oneens (1)	Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			111. Ik heb moeite met de planning van mijn eigen handelen	-	Mee eens (3)	Ordinaal/Interval	
			112. Tijdens mijn werk 'slaap' ik met mijn ogen open	-	Helemaal mee eens (4)	Ordinaal/Interval	
			113. Tijdens mijn werk dagdroom ik	-	Niet van toepassing (999)	Ordinaal/Interval	
			114. Tijdens mijn werk kan ik niet 'automatisch' verschillende dingen achter elkaar doen	-	(score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	
			115. Tijdens mijn werk heb ik het gevoel dat ik over mijn eigen benen struikel	-		Ordinaal/Interval	
			116. Tijdens mijn werk, werk ik als een	-		Ordinaal/Interval	

			<i>automaat door</i>				
			<i>117.Ik heb de grootste moeite het werk waar ik mee bezig ben voort te zetten</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>118.Ik moet weerstand bij mijzelf overwinnen om tot activiteit te komen</i>	-		Ordinaal/Interval	
		Slaapklachten	<i>119.Ik doe 's nachts vaak geen oog dicht</i>	-	Voor alle vragen waarbij slaapklachten wordt gemeten wordt de volgende antwoordcategorie gebruikt:	Ordinaal/Interval	3 of hoger = er wordt hoog gescoord op deze schaal
			<i>120.Ik sta 's nachts vaak op</i>	-		Ordinaal/Interval	(gemiddeld mee eens)
			<i>121.Ik lig 's nachts meestal erg te woelen</i>	-		Ordinaal/Interval	2 of lager= er wordt laag gescoord op deze schaal (gemiddeld mee oneens)
			<i>122.Ik wordt 's nachts meerdere malen wakker</i>	-		Ordinaal/Interval	Tussen 2 en 3 = er wordt gemiddeld gescoord op deze schaal, geen classificatie van hoog of laag
			<i>123. Ik vind dat ik meestal heel slecht slaap</i>	-	Helemaal mee oneens (1) Mee oneens (2) Mee eens (3) Helemaal mee eens (4) Niet van toepassing (999) (score 999 niet meenemen in berekeningen)	Ordinaal/Interval	
			<i>124.Ik slaap naar mijn gevoel maar een paar uur</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>125.Ik slaap vaak niet langer dan vijf uur</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>126.Ik vind dat ik 's nachts meestal goed slaap</i>	X		Ordinaal/Interval	
			<i>127.Ik slaap meestal gemakkelijk in</i>	X		Ordinaal/Interval	
			<i>128.Ik kom naar mijn gevoel meestal slaap tekort</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>129.Ik lig vaak langer dan een half uur wakker in bed voordat ik inslaap</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>130.Als ik 's nachts wakker word, kan ik moeilijk weer inslapen</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>131.Ik heb nadat ik ben opgestaan vaak een moe gevoel</i>	-		Ordinaal/Interval	
			<i>132.Ik voel me nadat ik ben opgestaan</i>	X		Ordinaal /Interval	

	Ervaren werkstress	De mate waarin werkstress wordt ervaren	<i>goed uitgerust</i> 133. In welke mate ervaart u werkstress?	-	1/2/3/4/5/6/7/8/9/10	Interval	Leerkracht geeft hier zelf een waarde aan werkstress, werkstress wordt hier direct gemeten 7-10= hoog gescoord 5-7= gemiddeld gescoord 0-5= laag gescoord
--	--------------------	---	---	---	----------------------	----------	--

Bijlage F: Vragenlijst

Een onderzoek naar de invloed van werkstress op ziekteverzuim en de kenmerken van leerkrachten die dit veroorzaken

Beste leerkracht,

Mijn naam is Linsey Selten en ik ben vierdejaars student Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogeschool in Eindhoven. In het personeelsblad van Catent heeft u al kunnen lezen dat er momenteel een afstudeeronderzoek wordt uitgevoerd naar de invloed van werkstress op het ziekteverzuim. Dit onderzoek is opgezet in opdracht van mevrouw Cécile Servaes, voorzitter van het College van Bestuur van Catent.

Het ziekteverzuimpercentage onder leerkrachten van Catent is de afgelopen jaren gestegen. Een streven van Catent, opgenomen in het strategisch beleid, is dit ziekteverzuimpercentage terug te dringen naar 4,5%. Om meer inzicht te krijgen in de oorzaken van dit toegenomen ziekteverzuim, wordt er onderzocht of werkstress van invloed is op het ziekteverzuim. Daarnaast wordt onderzocht welke kenmerken van u als leerkracht, zoals leeftijd of aanstelling, hier een mogelijke bijdrage aan leveren.

Ik zou u vriendelijk willen verzoeken om de vragenlijst behorend bij dit onderzoek in te vullen. Om betrouwbare conclusies te kunnen trekken en gedegen uitspraken over het onderzoek te kunnen doen, is het belangrijk dat er zoveel mogelijk vragenlijsten geheel ingevuld worden. Uw deelname aan dit onderzoek wordt zeer op prijs gesteld. Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 10 á 15 minuten.

Hoe meer respons, hoe beter het beeld wat ontstaat op factoren die verbetering behoeven. Aan de hand van de gegevens resulterend uit dit onderzoek, wordt er een advies aan het College van Bestuur uitgeschreven. Hierdoor kan het College van Bestuur beziën welke maatregelen er nodig zijn om eventuele werkstress te verminderen en het ziekteverzuim positief te beïnvloeden.

Het spreekt voor zich dat anonimiteit en integriteit gegarandeerd wordt. Uw persoonlijke gegevens zullen niet zichtbaar zijn, enkel de antwoorden die u aan de vragenlijst toekent. Mocht u het moeilijk vinden om een antwoord te kiezen, dan raad ik u aan om het antwoord te kiezen dat het beste bij uw persoonlijke situatie past. Er bestaan bovendien geen goede of foute antwoorden.

Alvast bedankt voor uw interesse en medewerking!

Met vriendelijke groet,
Linsey Selten

Heeft u vragen of opmerkingen? U kunt contact met mij opnemen door te e-mailen naar l.selten@student.fontys.nl of te bellen naar 06-233 59 363.

Start

Een onderzoek naar de invloed van werkstress op ziekteverzuim en de kenmerken van leerkrachten die dit veroorzaken

Onderstaande vragen hebben betrekking op uw kenmerken als leerkracht. U wordt verzocht om bij de open antwoordmogelijkheden een heel getal in te vullen, bijvoorbeeld 5 jaar.

1.

Wat is uw leeftijd?*

2.

Wat is uw geslacht?*

- ☐ Man
☐ Vrouw

3.

Wat voor een aanstelling heeft u?*

- ☐ Voltijd (vanaf 30 uur per werkweek)
☐ Deeltijd (tot 30 uur per werkweek)

4.

Hoeveel uur per werkweek bent u daadwerkelijk met uw werk bezig?*

5.

Hoeveel jaar bent u als leerkracht in dienst bij Catent?*

6.

Hoeveel jaar ervaring heeft u als leerkracht in het basisonderwijs?*

Volgende

De volgende vragen gaan over uw verzuim bij ziekte. U wordt verzocht om bij de open antwoordmogelijkheden een heel getal in te vullen, bijvoorbeeld 5 dagen.

7. Bent u de afgelopen 12 maanden ziek thuisgebleven?*

- ☐ Ja
☐ Nee

8. Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd bij ziekte? Bijvoorbeeld 3 (keer)*

9. Hoe lang duurde uw totale ziekteverzuim de afgelopen 12 maanden in dagen? Bijvoorbeeld 10 (dagen)*

Volgende

Hieronder vindt u een aantal stellingen. Deze stellingen hebben betrekking op de taakeisen, ook wel de eisen die het werk aan u stelt als leerkracht. Taakeisen worden in dit onderzoek gemeten door werktempo&werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting en lichamelijke inspanning. Voor elk van deze onderwerpen mag u het antwoord op de stelling aanvinken die het best bij u past. Er zijn geen goede of foute antwoorden. U kunt kiezen uit de antwoordcategorieën 'helemaal mee oneens, mee oneens, mee eens, helemaal mee eens'.

10. **Werktempo&Werkhoeveelheid**

	Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
Ik moet snel werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb veel werk te doen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik moet hard werken om iets af te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik werk onder tijdsdruk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik moet mij haasten om mijn werk af te krijgen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan mijn werk op mijn gemak doen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb te maken met een achterstand in mijn werkzaamheden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb weinig werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb problemen met het werktempo	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb problemen met de werkdruk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐

11. **Geestelijke belasting**

	Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
Mijn werk vraagt veel concentratie	☐	☐	☐	☐	☐
Ik moet erg precies werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik moet op veel dingen tegelijk letten tijdens mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn werk vereist dat ik er steeds bij moet nadenken	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn aandacht bij moet houden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik moet in mijn werk veel onthouden	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn werk vereist grote zorgvuldigheid	☐	☐	☐	☐	☐

12. Emotionele belasting	
	Helemaal mee oneens Helemaal mee eens Niet van toepassing
Mijn werk is emotioneel zwaar	
In mijn werk word ik met dingen geconfronteerd die mij persoonlijk raken	
Anderen doen een persoonlijk beroep op mij in mijn werk	
Ik voel mij persoonlijk aangevallen of bedreigd in mijn werk	
Ik heb in mijn werk contacten met lastige leerlingen	
Ik heb in mijn werk contacten met lastige ouders	
Ik moet voor mijn werk mensen kunnen overtuigen	
Ik kom door mijn werk in aangrijpende situaties terecht	

13. Lichamelijke inspanning	
	Helemaal mee oneens Helemaal mee eens Niet van toepassing
Ik heb tijdens mijn werk hinder van tillen of sjouwen	
Ik heb tijdens mijn werk hinder van regelmatig te moeten bukken	
Ik heb tijdens mijn werk hinder van regelmatig te hoog moeten reiken	
Ik heb tijdens mijn werk hinder van langdurig achtereen steeds dezelfde bewegingen te moeten maken	
Ik vind mijn werk lichamelijk inspannend	
Mijn werk vereist lichaamskracht	
Ik werk in inspannende houdingen	

De volgende stellingen hebben betrekking op uw mogelijkheden op het werk, ook wel de controle die u over uw werkzaamheden als leerkracht uit kan voeren. Regelmogelijkheden wordt in dit onderzoek gemeten door zelfstandigheid en inspraak. Voor elk van deze onderwerpen mag u het antwoord op de stelling aanvinken die het best bij u past. Er zijn geen goede of foute antwoorden. U kunt kiezen uit de antwoordcategorieën 'helemaal mee oneens, mee oneens, mee eens, helemaal mee eens'.

14.	Zelfstandigheid					
		Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens	Niet van toepassing	
	Ik heb vrijheid bij het uitvoeren van mijn werkzaamheden	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik heb invloed op de planning van mijn werkzaamheden	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik heb invloed op het werktempo	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk uitvoer	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan mijn werk even onderbreken als ik dat nodig vind	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan zelf de volgorde van mijn werkzaamheden bepalen	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan zelf bepalen hoeveel tijd ik aan bepaalde activiteiten besteed	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik los problemen in mijn werkzaamheden zelf op	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan mijn werk zelf indelen	☐	☐	☐	☐	☐	
Ik kan zelf de inhoud van mijn werkzaamheden bepalen	☐	☐	☐	☐	☐	

15.	Inspraak					
		Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens	Niet van toepassing	
	Ik kan met mijn leidinggevende praten over problemen op het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik heb veel te zeggen over wat er gebeurt op mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan meebeslissen over dingen die met mijn werk te maken hebben	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan met mijn leidinggevende voldoende overleggen over mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan meebepalen over wat wel en wat niet tot mijn taak behoort	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik kan meebeslissen over de aard van mijn werkzaamheden	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik heb rechtstreeks invloed op beslissingen van mijn organisatie	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb invloed op de verdeling van het werk onder mij en mijn collega's	☐	☐	☐	☐	☐	

Volgende

16.

Relatie met collega's

	Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan mijn collega's om hulp vragen	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn verstandhouding met mijn collega's is goed	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb conflicten met mijn collega's	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's zijn vriendelijk tegen mij	☐	☐	☐	☐	☐
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	☐	☐	☐	☐	☐
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	☐	☐	☐	☐	☐

17.

Relatie met leidinggevende

	Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
Ik kan op mijn leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan mijn leidinggevende om hulp vragen	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn verstandhouding met mijn leidinggevende is goed	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb conflicten met mijn leidinggevende	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel mij gewaardeerd door mijn leidinggevende	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb te maken met agressie van mijn leidinggevende	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn leidinggevende is vriendelijk tegen mij	☐	☐	☐	☐	☐
Tussen mij en mijn leidinggevende heerst een prettige sfeer	☐	☐	☐	☐	☐
Tussen mij en mijn leidinggevende doen zich vervelende gebeurtenissen voor	☐	☐	☐	☐	☐

Volgende

Hieronder vindt u een aantal stellingen die de symptomen van werkstress meten. Symptomen voor werkstress bestaan in dit onderzoek uit herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten. Voor elk van deze onderwerpen mag u het antwoord op de stelling aanvinken die het best bij u past. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

U kunt kiezen uit de antwoordcategorieën 'helemaal mee oneens, mee oneens, mee eens, helemaal mee eens'.

18.

Herstelbehoefte

	Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	☐	☐	☐	☐	☐
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel	☐	☐	☐	☐	☐
Na het avondeten voel ik mij meestal nog vrij fit	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	☐	☐	☐	☐	☐
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	☐	☐	☐	☐	☐
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten	☐	☐	☐	☐	☐
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden	☐	☐	☐	☐	☐
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer goed kan doen	☐	☐	☐	☐	☐

19.

Piekeren

	Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
Als ik mijn werk verlaat, blijf ik me zorgen maken over werkproblemen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten	☐	☐	☐	☐	☐
Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen over mijn werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik lig 's nachts vaak wakker, omdat mijn werk me door het hoofd blijft spoken	☐	☐	☐	☐	☐

20.	Emotionele reacties tijdens het werk					
		Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
	Ik voel mij nerveus tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij optimistisch tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij somber tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij op mijn gemak tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij neerslachtig tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij rustig tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij gejaagd tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij triest tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij ontspannen tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij ongemakkelijk tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij opgewekt tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik voel mij opgetogen tijdens het werk	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Vermoeidheid tijdens het werk					
		Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
	Tijdens het werk voel ik mij vertraagd in lichamelijke bewegingen	☐	☐	☐	☐	☐
	Tijdens mijn werk zakt mijn aandacht telkens weg	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik vind het moeilijk mij tijdens het werk te concentreren	☐	☐	☐	☐	☐
	Tijdens mijn werk moet ik vaak fouten herstellen die ik heb gemaakt	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik heb moeite met de planning van mijn eigen handelen	☐	☐	☐	☐	☐
	Tijdens mijn werk 'slaap' ik met mijn ogen open	☐	☐	☐	☐	☐
	Tijdens mijn werk dagdroom ik	☐	☐	☐	☐	☐
	Tijdens mijn werk kan ik niet 'automatisch' verschillende dingen achter elkaar doen	☐	☐	☐	☐	☐
	Tijdens mijn werk heb ik het gevoel dat ik over mijn eigen benen struikel	☐	☐	☐	☐	☐
	Tijdens mijn werk, werk ik als een automaat door	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik heb de grootste moeite het werk waar ik mee bezig ben voort te zetten	☐	☐	☐	☐	☐
	Ik moet weerstand bij mijzelf overwinnen om tot activiteit te komen	☐	☐	☐	☐	☐

22.

Slaapklachten

	Helemaal mee oneens		Helemaal mee eens		Niet van toepassing
Ik doe 's nachts vaak geen oog dicht	☐	☐	☐	☐	☐
Ik sta 's nachts vaak op	☐	☐	☐	☐	☐
Ik lig 's nachts meestal erg te woelen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik word 's nachts meerdere malen wakker	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind dat ik meestal heel slecht slaap	☐	☐	☐	☐	☐
Ik slaap naar mijn gevoel maar een paar uur	☐	☐	☐	☐	☐
Ik slaap vaak niet langer dan vijf uur	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind dat ik 's nachts meestal goed slaap	☐	☐	☐	☐	☐
Ik slaap meestal gemakkelijk in	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kom naar mijn gevoel meestal slaap tekort	☐	☐	☐	☐	☐
Ik lig vaak langer dan een half uur wakker in bed voordat ik inslaap	☐	☐	☐	☐	☐
Als ik 's nachts wakker wordt, kan ik moeilijk weer inslapen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb nadat ik ben opgestaan vaak een moe gevoel	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel me nadat ik ben opgestaan goed uitgerust	☐	☐	☐	☐	☐

Volgende

De laatste vraag in deze vragenlijst heeft betrekking op de mate waarin u werkstress ervaart. U mag hier zelf een waarde toekennen aan de werkstress die u ervaart.

23.

In welke mate ervaart u werkstress?*

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10

Verstuur deze vragenlijst

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!
Uw medewerking wordt zeer op prijs gesteld.

Met vriendelijke groet,
Linsey Selten

Heeft u vragen of opmerkingen? U kunt contact met mij opnemen door te e-mailen naar l.selten@student.fontys.nl of te bellen naar 06-233 59 363.

Bijlage G: Codeboek

Name	Type	Label	Values	Missing	Measure
V01	Numeric	Wat is uw leeftijd?	999= Onbekend	999	Scale
V02	Numeric	Wat is uw geslacht?	1= Man 2= Vrouw 999= Onbekend	999	Nominal
V03	Numeric	Wat voor een aanstelling heeft u?	1= Voltijd (vanaf 30 uur per werkweek) 2= Deeltijd (tot 30 uur per werkweek) 999= Onbekend	999	Nominal
V04	Numeric	Hoeveel uur per werkweek bent u daadwerkelijk met uw werk bezig?	999= Onbekend	999	Scale
V05	Numeric	Hoeveel jaar bent u als leerkracht in dienst bij Catent?	999= Onbekend	999	Scale
V06	Numeric	Hoeveel jaar ervaring heeft u als leerkracht in het basisonderwijs?	999= Onbekend	999	Scale
V07	Numeric	Bent u de afgelopen 12 maanden ziek thuisgebleven?	1= Ja 2= Nee 999= Onbekend	999	Nominal
V08	Numeric	Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd bij ziekte?	999= Onbekend	999	Scale
V09	Numeric	Hoe lang duurde uw totale ziekteverzuim de afgelopen 12 maanden?	999= Onbekend	999	Scale
V10	Numeric	Ik moet snel werken	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V11	Numeric	Ik heb veel werk te doen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V12	Numeric	Ik moet hard werken om iets af te krijgen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V13	Numeric	Ik werk onder tijdsdruk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V14	Numeric	Ik moet mij haasten om mijn werk af te krijgen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens	999	Scale

			4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing		
V15	Numeric	Ik kan mijn werk op mijn gemak doen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V16	Numeric	Ik heb te maken met een achterstand in mijn werkzaamheden	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V17	Numeric	Ik heb weinig werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V18	Numeric	Ik heb problemen met het werktempo	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V19	Numeric	Ik heb problemen met de werkdruk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V20	Numeric	Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V21	Numeric	Mijn werk vraagt veel concentratie	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V22	Numeric	Ik moet erg precies werken	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V23	Numeric	Ik moet op veel dingen	1= Helemaal mee	999	Scale

		tegelijk letten tijdens mijn werk	oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing		
V24	Numeric	Mijn werk vereist dat ik er steeds bij moet nadenken	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V25	Numeric	Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn aandacht bij moet houden	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V26	Numeric	Ik moet in mijn werk veel onthouden	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V27	Numeric	Mijn werk vereist grote zorgvuldigheid	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V28	Numeric	Mijn werk is emotioneel zwaar	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V29	Numeric	In mijn werk word ik met dingen geconfronteerd die mij persoonlijk raken	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V30	Numeric	Anderen doen een persoonlijk beroep op mij in mijn werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V31	Numeric	Ik voel mij persoonlijk aangevallen of bedreigd in mijn werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens	999	Scale

			999= Niet van toepassing		
V32	Numeric	Ik heb in mijn werk contacten met lastige leerlingen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V33	Numeric	Ik heb in mijn werk contacten met lastige ouders	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V34	Numeric	Ik moet voor mijn werk mensen kunnen overtuigen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V35	Numeric	Ik kom door mijn werk in aangrijpende situaties terecht	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V36	Numeric	Ik heb tijdens mijn werk hinder van tillen of sjouwen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V37	Numeric	Ik heb tijdens mijn werk hinder van regelmatig te moeten bukken	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V38	Numeric	Ik heb tijdens mijn werk hinder van regelmatig te hoog moeten reiken	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V39	Numeric	Ik heb tijdens mijn werk hinder van langdurig achtereen steeds dezelfde beweging te moeten maken	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V40	Numeric	Ik vind mijn werk lichamelijk inspannend	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens	999	Scale

			3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing		
V41	Numeric	Mijn werk vereist lichaamskracht	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V42	Numeric	Ik werk in inspannende houdingen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V43	Numeric	Ik heb vrijheid bij het uitvoeren van mijn werkzaamheden	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V44	Numeric	Ik heb invloed op de planning van mijn werkzaamheden	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V45	Numeric	Ik heb invloed op het werktempo	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V46	Numeric	Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk uitvoer	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V47	Numeric	Ik kan mijn werk even onderbreken als ik dat nodig vindt	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V48	Numeric	Ik kan zelf de volgorde van mijn werkzaamheden bepalen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale

V49	Numeric	Ik kan meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V50	Numeric	Ik kan zelf bepalen hoeveel tijd ik aan bepaalde activiteiten besteedt	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V51	Numeric	Ik los problemen in mijn werkzaamheden zelf op	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V52	Numeric	Ik kan mijn werk zelf indelen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V53	Numeric	Ik kan zelf de inhoud van mijn werkzaamheden bepalen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V54	Numeric	Ik kan met mijn leidinggevende praten over problemen op het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V55	Numeric	Ik heb veel te zeggen over wat er gebeurt op mijn werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V56	Numeric	Ik kan meebeslissen over dingen die met mijn werk te maken hebben	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V57	Numeric	Ik kan met mijn leidinggevende voldoende overleggen over mijn werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee	999	Scale

			eens 999= Niet van toepassing		
V58	Numeric	Ik kan meebepalen over wat wel en wat niet tot mijn taak behoort	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V59	Numeric	Ik kan meebeslissen over de aard van mijn werkzaamheden	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V60	Numeric	Ik heb rechtstreeks invloed op beslissingen van mijn organisatie	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V61	Numeric	Ik heb invloed op de verdeling van het werk onder mij en mijn collega's	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V62	Numeric	Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V63	Numeric	Ik kan mijn collega's om hulp vragen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V64	Numeric	Mijn verstandhouding met mijn collega's is goed	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V65	Numeric	Ik heb conflicten met mijn collega's	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V66	Numeric	Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door	1= Helemaal mee oneens	999	Scale

		mijn collega's	2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing		
V67	Numeric	Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V68	Numeric	Mijn collega's zijn vriendelijk tegen mij	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V69	Numeric	Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V70	Numeric	Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V71	Numeric	Ik kan op mijn leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V72	Numeric	Ik kan mijn leidinggevende om hulp vragen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V73	Numeric	Mijn verstandhouding met mijn leidinggevende is goed	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V74	Numeric	Ik heb conflicten met mijn leidinggevende	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van	999	Scale

			toepassing		
V75	Numeric	Ik voel mij gewaardeerd door mijn leidinggevende	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V76	Numeric	Ik heb te maken met agressie van mijn leidinggevende	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V77	Numeric	Mijn leidinggevende is vriendelijk tegen mij	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V78	Numeric	Tussen mij en mijn leidinggevende heerst een prettige sfeer	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V79	Numeric	Tussen mij en mijn leidinggevende doen zich vervelende gebeurtenissen voor	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V80	Numeric	Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V81	Numeric	Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V82	Numeric	Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V83	Numeric	Na het avondeten voel ik mij meestal nog vrij fit	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens	999	Scale

			4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing		
V84	Numeric	Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V85	Numeric	Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V86	Numeric	Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V87	Numeric	Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V88	Numeric	Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V89	Numeric	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V90	Numeric	Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer goed kan doen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V91	Numeric	Als ik mijn werk verlaat blijf ik me zorgen maken over werkproblemen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V92	Numeric	Ik kan mijn werk heel	1= Helemaal mee	999	Scale

		gemakkelijk van mij afzetten	oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing		
V93	Numeric	Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen over mijn werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V94	Numeric	Ik lig 's nachts vaak wakker omdat mijn werk me door het hoofd blijft spoken	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V95	Numeric	Ik voel mij nerveus tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V96	Numeric	Ik voel mij optimistisch tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V97	Numeric	Ik voel mij somber tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V98	Numeric	Ik voel mij op mijn gemak tijdens mijn werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V99	Numeric	Ik voel mij neerslachtig tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V100	Numeric	Ik voel mij rustig tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens	999	Scale

			999= Niet van toepassing		
V101	Numeric	Ik voel mij gejaagd tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V102	Numeric	Ik voel mij triest tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V103	Numeric	Ik voel mij ontspannen tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V104	Numeric	Ik voel mij ongemakkelijk tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V105	Numeric	Ik voel mij opgewekt tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V106	Numeric	Ik voel mij opgetogen tijdens het werk	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V107	Numeric	Tijdens het werk voel ik mij vertraagd in lichamelijke bewegingen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V108	Numeric	Tijdens mijn werk zakt mijn aandacht telkens weg	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V109	Numeric	Ik vind het moeilijk mij tijdens het werk te concentreren	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens	999	Scale

			3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing		
V110	Numeric	Tijdens mijn werk moet ik vaak fouten herstellen die ik heb gemaakt	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V111	Numeric	Ik heb moeite met de planning van mijn eigen handelen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V112	Numeric	Tijdens mijn werk slaap ik met mijn ogen open	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V113	Numeric	Tijdens mijn werk dagdroom ik	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V114	Numeric	Tijdens mijn werk kan ik niet automatisch verschillende dingen achter elkaar doen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V115	Numeric	Tijdens mijn werk heb ik het gevoel dat ik over mijn eigen benen struikel	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V116	Numeric	Tijdens mijn werk werk ik als een automaat door	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V117	Numeric	Ik heb de grootste moeite het werk waar ik mee bezig ben voort te zetten	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale

V118	Numeric	Ik moet weerstand bij mijzelf overwinnen om tot weerstand te komen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V119	Numeric	Ik doe 's nachts vaak geen oog dicht	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V120	Numeric	Ik sta 's nachts vaak op	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V121	Numeric	Ik lig 's nachts meestal erg te woelen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V122	Numeric	Ik wordt 's nachts meerdere malen wakker	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V123	Numeric	Ik vind dat ik meestal heel slecht slaap	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V124	Numeric	Ik slaap naar mijn gevoel maar een paar uur	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V125	Numeric	Ik slaap vaak niet langer dan vijf uur	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V126	Numeric	Ik vind dat ik 's nachts meestal goed slaap	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee	999	Scale

			eens 999= Niet van toepassing		
V127	Numeric	Ik slaap meestal gemakkelijk in	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V128	Numeric	Ik kom naar mijn gevoel meestal slaap tekort	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V129	Numeric	Ik lig vaak langer dan een half uur wakker in bed voordat ik slaap	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V130	Numeric	Als ik 's nachts wakker word, kan ik moeilijk weer inslapen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V131	Numeric	Ik heb nadat ik ben opgestaan vaak een moe gevoel	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V132	Numeric	Ik voel me nadat ik ben opgestaan goed uitgerust	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V133	Numeric	In welke mate ervaart u werkstress	999= Onbekend	999	Scale
V15.1	Numeric	Ik kan mijn werk op mijn gemak doen	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V17.1	Numeric	Ik heb weinig werk	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale

V65.1	Numeric	Ik heb conflicten met mijn collega's	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V67.1	Numeric	Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V70.1	Numeric	Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V74.1	Numeric	Ik heb conflicten met mijn leidinggevende	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V76.1	Numeric	Ik heb te maken met agressie van mijn leidinggevende	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V79.1	Numeric	Tussen mij en mijn leidinggevende doen zich vervelende gebeurtenissen voor	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V83.1	Numeric	Na het avondeten voel ik mij meestal nog vrij fit	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V92.1	Numeric	Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V96.1	Numeric	Ik voel mij optimistisch tijdens het werk	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee	999	Scale

			oneens 999= Niet van toepassing		
V98.1	Numeric	Ik voel mij op mijn gemak tijdens het werk	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V100.1	Numeric	Ik voel mij rustig tijdens het werk	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V103.1	Numeric	Ik voel mij ontspannen tijdens het werk	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V105.1	Numeric	Ik voel mij opgewekt tijdens het werk	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V106.1	Numeric	Ik voel mij opgetogen tijdens het werk	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V126.1	Numeric	Ik vind dat ik 's nachts meestal goed slaap	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V127.1	Numeric	Ik slaap meestal gemakkelijk in	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
V132.1	Numeric	Ik voel me nadat ik ben opgestaan goed uitgerust	1= Helemaal mee eens 2= Mee eens 3=Mee oneens 4= Helemaal mee oneens 999= Niet van toepassing	999	Scale
werktwerkh	Numeric	Gemiddeld werktempo	1= Helemaal mee oneens	999	Scale

		& werkhoeveelheid	2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing		
geestbel	Numeric	Gemiddelde geestelijke belasting	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
emobel	Numeric	Gemiddelde emotionele belasting	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
lichinspan	Numeric	Gemiddelde lichamelijke inspanning	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
zelfstandig	Numeric	Gemiddelde zelfstandigheid	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
inspraak	Numeric	Gemiddelde inspraak	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
relcol	Numeric	Gemiddelde relatie met collega's	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
relleid	Numeric	Gemiddelde relatie met leidinggevende	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
herstel	Numeric	Gemiddelde herstelbehoefte	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van	999	Scale

			toepassing		
piekeren	Numeric	Gemiddeld piekeren	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
emoreacties	Numeric	Gemiddelde emotionele reacties	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
vermoeid	Numeric	Gemiddelde vermoeidheid	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
slaap	Numeric	Gemiddelde slaapklasten	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
taakeisen	Numeric	Gemiddelde taakeisen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
regelmogelijkheden	Numeric	Gemiddelde regelmogelijkheden	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
socsteun	Numeric	Gemiddelde sociale steun	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
symptomen	Numeric	Gemiddelde symptomen	1= Helemaal mee oneens 2= Mee oneens 3= Mee eens 4= Helemaal mee eens 999= Niet van toepassing	999	Scale
werkstresstaak	Numeric	Werkstress taakeisen	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal

werkstressregel	Numeric	Werkstress regelmogelijkheden	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
werkstresssoc	Numeric	Werkstress sociale steun	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
werkstress	Numeric	Werkstress	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
werktwerkhJN	Numeric	Hoog werktempo & werkhoeveelheid	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
geestbelJN	Numeric	Hoge geestelijke belasting	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
emobelJN	Numeric	Hoge emotionele belasting	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
lichinspanJN	Numeric	Hoge lichamelijk inspanning	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
zelfstandigJN	Numeric	Hoge zelfstandigheid	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
inspraakJN	Numeric	Hoge inspraak	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
relcolJN	Numeric	Hoge relatie met collega's	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
relleidJN	Numeric	Hoge relatie met leiding	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
herstelJN	Numeric	Hoge herstelbehoefte	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
piekerenJN	Numeric	Hoog piekeren	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
emoreactiesJN	Numeric	Hoge emotionele reacties	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
vermoeidJN	Numeric	Hoge vermoeidheid	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
slaapJN	Numeric	Hoge slaapkachten	0= Nee 1= Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
Geslachtrec	Numeric	Wat is uw geslacht?	0=Man 1=Vrouw 999=Niet van toepassing	999	Nominal

Aanstellingrec	Numeric	Wat voor een aanstelling heeft u?	0=Voltijd 1=Deeltijd 999= Niet van toepassing	999	Nominal
Ziekteverzuimrec	Numeric	Heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd bij ziekte?	0=Nee 1=Ja 999= Niet van toepassing	999	Nominal
Aanstellinggoed	Numeric	Wat voor een aanstelling heeft u?	0= Deeltijd 1=Voltijd 999= Niet van toepassing	999	Nominal

Bijlage H: Chi-Square Test

Chi-Square Test

Geslacht * Aanstelling

Pearson Chi-Square	24,101
Asymp.sig.	,000
Phi	-,345

Chi-Square Test

Geslacht * Ziekteverzuim

Pearson Chi-Square	3,749
Asymp.sig.	,053
Phi	,136

Chi-Square Test

Aanstelling * Ziekteverzuim

Pearson Chi-Square	,052
Asymp.sig.	,819
Phi	,016

Bijlage I: Correlatiematrix

Pearson Product-moment Correlatiematrix

Variabelen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. Leeftijd	-																	
2. Geslacht	-,171*	-																
3. Aanstelling	-,311**	-,345**	-															
4. Feitelijke werkuren	-,117	-,285**	,679**	-														
5. Dienstjaren	,714**	-,156*	-,145*	-,020	-													
6. Werkervaring	,913**	-,182**	-,211**	-,071	,804**	-												
7. Taakeisen	,249**	-,108	,026	,151*	,163*	,197*	-											
8. Regelmogelijkheden	-,002	-,075	,170*	,118	-,006	-,003	-,379**	-										
9. Sociale steun	,032	-,046	,011	,019	,043	,061	-,349**	,535**	-									
10. Herstelbehoefte	,179*	,003	,026	,074	,156*	,164*	,470**	-,399**	-,293**	-								
11. Piekeren	,133	,061	-,061	,007	,197*	,154*	,214**	-,240**	-,176*	,487**	-							
12. Emotionele reacties	,039	-,079	-,046	-,038	,066	,040	,347**	-,460**	-,437**	,555**	,392**	-						
13. Vermoeidheid	,144*	-,196**	,048	,055	,136	,147*	,240**	-,262**	-,279**	,401**	,232**	,531**	-					
14. Slaapklachten	,217**	,023	-,057	-,010	,203**	,195**	,166*	-,153*	-,178*	,508**	,621**	,395**	,330**	-				
15. Ervaren werkstress	,081	-,069	,013	,162*	,087	,073	,495**	-,450**	-,238**	,565**	,464**	,506**	,294**	,366**	-			
16. Verzuim bij ziekte	-,173*	,136	-,016	-,100	-,154*	-,187**	,060	-,085	-,109	,189**	,089	,224**	,158*	,130	,181*	-		
17. Aantal keer verzuimd	-,191**	,036	-,008	-,092	-,183**	-,200**	,030	-,080	-,101	,130	,008	,174*	,135	,078	,120	,787**	-	
18. Duur v/h verzuim	,038	,082	-,135	-,119	-,033	,013	,140*	-,125	-,124	,162*	,079	,305**	,257**	,171*	,175*	,533**	,555**	-

* $p < .05$ (2-tailed)

** $p < .01$ (2-tailed)

Bijlage J: Analyseplan

Vorbereiding

De eerste stap ter voorbereiding op de uitvoering van de analyses is al gezet door het maken van een codeboek waarin er getalsmatige labels zijn toegekend aan de antwoordcategorieën uit de vragenlijst. Aan elke vraag uit de vragenlijst is een variabelenaam toegekend en is het meetniveau van de vraag bepaald, die het verwerken en analyseren van de data in PASW Statistics 18 overzichtelijker maken. Vervolgens zijn alle data van de ingevulde vragenlijsten ingevoerd.

Voordat er met de verkregen data analyses kunnen worden uitgevoerd, moet deze data eerst gecontroleerd worden op eventuele fouten. Door te controleren of de data op de juiste plaats in de datamatrix staan, kan er worden nagegaan of de gegevens correct zijn ingevoerd. Zo wordt er gekeken of de antwoorden op de vragen allemaal in de juiste kolom staan en of er geen antwoorden van andere vragen tussen zitten. Ook wordt er gecontroleerd of de gegevens voor een respondent achter elkaar in de goede rij staan. Om na te gaan of de gegevens in de datamatrix de juiste waarden hebben, worden er voor alle variabelen uit de vragenlijst frequenties uitgedraaid. Door middel van een frequentietabel kan overzichtelijk afgelezen worden hoe vaak een bepaalde waarde voorkomt en kunnen eventuele fouten worden opgespoord. Wanneer er sprake is van fouten in de datamatrix, oftewel onmogelijke waarden, kunnen deze worden verbeterd. Door elke vragenlijst een identificatienummer te geven, kunnen fouten gemakkelijk worden teruggevonden en verbeterd. Wanneer er echter geen antwoord is ingevuld krijgt het een waarde van missing value (999).

Voor alle variabelen zijn er frequentietabellen uitgedraaid en afgelezen. Er zijn geen fouten in het databestand gevonden. Wanneer er sprake was van een niet ingevuld antwoord of van de gekozen antwoordcategorie 'niet van toepassing', is de optie 999 toegepast.

Vervolgens wordt gecontroleerd of de enkelvoudige variabelen aan de voorwaarden voldoen. Enkelvoudige variabelen zoals deze in het onderzoek voorkomen zijn de variabelen die behoren tot de kenmerken van leerkrachten, zoals leeftijd, geslacht en aanstelling, de variabelen die behoren tot het ziekteverzuim, zoals verzuim door ziekte, aantal keer verzuimd en duur van het verzuim, en de variabele waarin de ervaren werkstress wordt gemeten. Ook hiervoor wordt er een uitdraai van de frequenties gemaakt, tevens wordt er gekeken naar het gemiddelde, de spreiding, de modus, de mediaan en de kurtosis of scheefheid. Echter is het niet mogelijk om voor iedere variabele deze indicatoren te gebruiken, omdat het soort indicator dat gebruikt mag worden afhangt van het meetniveau. Van de nominale variabele 'geslacht' kan bijvoorbeeld geen gemiddelde berekend worden, want een geslacht van bijvoorbeeld anderhalf bestaat niet. Er wordt voor de nominale en ordinale variabelen onder andere gekeken naar het aantal en de percentages die voorkomen. Dit geldt voor geslacht, aanstellingsuren en verzuim door ziekte. Voor de interval en ratio variabelen zal er onder andere naar het gemiddelde en de spreiding (standaard deviatie) worden gekeken. Dit geldt voor leeftijd, feitelijke werkuren, dienstjaren, werkervaring, aantal keer verzuimd, duur van het verzuim en de ervaren werkstress.

Er zijn frequentietabellen uitgedraaid en afgelezen om de enkelvoudige variabelen te controleren op de voorwaarden. De nominale enkelvoudige variabelen voldoen aan de eisen. Bij de

variabelen geslacht en aanstelling was er één keer sprake van een missing value en deze heeft de code 999 gekregen. De enkelvoudige interval en ratio variabelen zijn ook gecontroleerd. Wanneer er sprake was van een missing value of voor de ingevulde antwoordcategorie 'niet van toepassing' is de code 999 ingevoerd. Ook deze variabelen voldoen aan de eisen. Alleen bij de variabele 'hoe lang duurde uw totale ziekteverzuim de afgelopen 12 maanden' is er sprake van een aantal uitbijters. Tevens is hier sprake van een grote standaarddeviatie, wat aantoonst dat de spreiding groot is en er dus sprake is van een groot verschil tussen de gegeven antwoorden (gemiddelde is 9,6 met standaarddeviatie 34,87). Hier dient rekening mee gehouden te worden bij de uitvoering van de regressieanalyses. Regressieanalyses zijn namelijk gevoelig voor uitbijters.

In het onderzoek wordt er meerdere malen gebruik gemaakt van samengestelde variabelen, ook deze moeten aan de voorwaarden voldoen voordat er analyses mee uitgevoerd mogen worden. Voor het meten van werkstress worden er drie dimensies gehanteerd, namelijk taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun. Deze dimensies zijn weer onder te verdelen in een aantal indicatoren. Voor taakeisen gelden de volgende indicatoren; werktempo & werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting en lichamelijk inspanning. Voor regelmogelijkheden zijn dit zelfstandigheid en inspraak. Voor sociale steun zijn dit de relatie met collega's en de relatie met een leidinggevende. Voor elke indicator zijn er een aantal vragen samengesteld die over zo'n indicator of begrip gaan. Deze serie vragen vormen een schaal. Elke schaal bestaat uit een aantal stellingen waardoor de houding van een respondent ten opzichte van zo'n stelling wordt vastgesteld. Een respondent kan per stelling aangeven in hoeverre hij of zij het met de stelling eens of oneens is. De antwoordcategorieën voor de stellingen bestaan uit '1 helemaal mee oneens, 2 mee oneens, 3 mee eens, 4 helemaal mee eens'. Wanneer een respondent niet kan antwoorden op een stelling, omdat deze stelling niet op hem of haar van toepassing is, kan er gekozen worden voor de optie '999 niet van toepassing'. Deze optie heeft dezelfde waarde gekregen als missing values, omdat deze niet meegenomen wordt in de berekeningen. Tevens wordt in dit onderzoek gekeken naar de symptomen die de respondenten voor werkstress kunnen ervaren. Ook symptomen zijn opgedeeld in een aantal indicatoren, namelijk herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten. Voor deze begrippen geldt ook dat er een aantal stellingen zijn geformuleerd waarop een respondent kan aangeven in hoeverre hij of zij het er mee eens of oneens is. Per begrip zijn er meerdere stellingen geformuleerd, omdat de antwoorden op een serie items samen meer dekkend, meer betrouwbaar en beter onderscheidend zijn. Om na te gaan of een serie items (stellingen) ook daadwerkelijk een betrouwbare schaal opleveren wordt de Cronbach's Alfa berekend. Hierdoor kan worden nagegaan of er sprake is van een homogene schaal en alle stellingen in een schaal voldoende met elkaar samenhangen. Er is sprake van een betrouwbare schaal wanneer de Cronbach's Alfa 0.70 of hoger is. Wanneer deze echter lager is, kan er voor gekozen worden om bepaalde items uit een schaal weg te laten, zodat deze de betrouwbaarheid niet negatief beïnvloeden. Echter is het ook belangrijk om te benoemen dat alvorens de Cronbach's Alfa kan worden berekend er een aantal stellingen hergecodeerd dienen te worden. In de vragenlijst zijn de stellingen zowel negatief als positief geformuleerd. Hier is voor gekozen, omdat de respondenten dan niet automatisch in een antwoordpatroon vervallen en het houdt hen alert. Van hercoderen is sprake bij de schaal

werktempo&werkhoeveelheid voor item 15 en 17, bij de schaal relatie met collega's voor item 65, 67 en 70, bij de schaal relatie met leidinggevende voor item 74, 76 en 79, bij de schaal herstelbehoefte voor item 83, bij de schaal piekeren voor item 92, bij de schaal piekeren voor item 96, 98, 100, 103, 105 en 106, en bij de schaal slaapklachten voor item 126, 127 en 132. Voor al deze stellingen is er dus sprake van een omgedraaide antwoordcategorie.

Bovengenoemde items zijn hergecodeerd en hebben een .1 achter de oorspronkelijke naam in het databestand gekregen. Vervolgens zijn de items ingedeeld bij de juiste schaal en zijn de nieuwe variabelen aangemaakt. Voor elke schaal is de Cronbach's Alfa berekend. In alle gevallen was er sprake van een voldoende betrouwbare schaal met een waarde van 0.8 of hoger. Daarom is er voor gekozen om voor alle schalen de items te behouden en geen items weg te laten om de waarde te vergroten. De Cronbach's Alfa staan uitgewerkt in het onderdeel analyses in het hoofdstuk methode. Tevens zijn de variabelen geslacht, aanstellingsuren en verzuim door ziekte hergecodeerd, zodat hier in de regressie analyses overzichtelijker mee gewerkt kon worden. Geslacht met de waarden 1 voor man en 2 voor vrouw, is veranderd in 'geslachtrec' met de waarden 0 voor man en 1 voor vrouw. Aanstellingsuren met de waarden 1 voor voltijd en 2 voor deeltijd, is veranderd in 'aanstellinggoed' met de waarden 0 voor deeltijd en 1 voor voltijd. Verzuim door ziekte met de waarde 1 voor ja en 2 voor nee, is veranderd in 'ziekteverzuimrec' met de waarden 0 voor nee en 1 voor ja.

Beschrijvende analyses

Wanneer gecontroleerd is of alle data correct is opgeslagen en zowel de enkelvoudige als de samengestelde variabelen aan de voorwaarden hebben voldaan, is de data geschikt om te analyseren. Verschillende analyses zullen worden uitgevoerd om informatie te verzamelen die een antwoord zullen geven op de onderzoeksvraag en de deelvragen die voor dit onderzoek zijn opgesteld. Om de onderzoeksvraag 'in hoeverre beïnvloedt werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent en door welke kenmerken van leerkrachten wordt dit veroorzaakt' te kunnen beantwoorden is deze vraag opgesplitst in een aantal deelvragen. De analyses die in dit onderzoek uitgevoerd worden, worden bepaald door deze deelvragen, want hier moet door middel van de uit te voeren analyses een antwoord op gevonden worden.

Alvorens wordt overgegaan op de uitvoering van de analyses die een antwoord moeten geven op de deelvragen, worden er beschrijvende analyses uitgevoerd. Hierdoor wordt er een goed beeld verkregen van de beschrijvende kenmerken uit het onderzoek. Zo zal er worden gekeken naar het aantal respondenten dat de vragenlijst heeft ingevuld, uit hoeveel mannen en hoeveel vrouwen deze respondenten bestaan en of zij een voltijd of deeltijd aanstelling hebben. Hiervoor kunnen ook de percentages worden berekend, dit kan door middel van het uitdraaien van een frequentietabel. Op deze manier kan op overzichtelijke wijze worden bepaald welk percentage mannen en vrouwen de vragenlijst hebben ingevuld en hoeveel procent een voltijd of deeltijdaanstelling heeft. Omdat geslacht (vraag 2) en aanstelling (vraag 3) in dit onderzoek beide op nominaal niveau zijn gemeten, kan hiervoor alleen naar het aantal en het percentage worden gekeken. Dit geldt ook voor verzuim door ziekte (vraag 7) waarbij aan de respondenten is gevraagd of zij de afgelopen twaalf maanden ziek zijn thuisgebleven. Ook hier is een nominaal meetniveau van toepassing. Daarnaast zullen er voor de

antwoorden die een respondent op een vraag/item geeft de gemiddelden worden berekend. Tevens worden er een aantal vragen op ratio niveau gemeten. Dit geldt voor de leeftijd (vraag 1), de feitelijke werkuren (vraag 4), de dienstjaren (vraag 5), de werkervaring (vraag 6), het aantal keer dat is verzuimd (vraag 8) en de duur van het totale verzuim (vraag 9) en ervaren werkstress (vraag 133). Bij al deze vragen is er sprake van een open antwoord, de respondent dient zelf het antwoord op deze vragen in te vullen. Omdat deze vragen op rationiveau zijn gemeten, wordt hiervoor het gemiddelde berekend om uitspraken te doen over wat bijvoorbeeld de gemiddelde leeftijd van de respondenten is, wat het gemiddeld aantal dienstjaren van de respondenten is of de gemiddelde duur van het verzuim. Daarnaast wordt er ook gekeken naar de standaarddeviatie om te onderzoeken hoe de antwoorden om het gemiddelde zijn verspreid. Om na te gaan of er ook sprake is van uitschieters naar extreme waarden (uitbijters) wordt er ook gekeken naar de scheefheid van de verdeling. Deze uitbijters kunnen invloed hebben op het gemiddelde, wat kan duiden op een invoerfout. Wanneer er geen sprake is van een invoerfout, kan het beter zijn om de uitbijter uit de data te verwijderen, zodat het gemiddelde niet te veel wordt beïnvloed. Een nog overzichtelijkere weergave kan gemaakt worden door middel van een uitdraai van grafieken. Voor de nominaal en ordinaal verdeelde vragen zal er worden gekozen voor een uitdraai van een staafdiagram en een cirkeldiagram. Voor de interval en ratio verdeelde vragen voor een uitdraai van een histogram. Hierdoor is in een oogopslag te zien welke antwoordcategorieën het vaakst voorkomen.

De beschrijvende statistiek is uitgevoerd door voor de nominale variabelen een frequentietabel uit te draaien. Hierbij is er gekeken naar de percentages en aantallen. Voor de ratio variabelen is er een uitdraai gemaakt van het minimum, maximum, het gemiddelde, de standaarddeviatie, de scheefheid en kurtosis. Tevens zijn er voor de ratio variabelen histogrammen uitgedraaid om een duidelijk beeld te krijgen van de verdeling. Voor de interval variabelen, ook wel de items, is er een uitdraai gemaakt van de gemiddelde score per item.

Statistische analyses

In dit onderzoek wordt veel gebruik gemaakt van (logistische) regressie analyses, waarmee onderzocht wordt of werkstress met ziekteverzuim in verband kan worden gebracht. Echter is het voordat er met de uitvoering van de regressie analyses gestart wordt belangrijk om eerst na te gaan bij welke variabelen in het onderzoek sprake is van correlatie. Hierdoor kan er meer inzicht worden verkregen in de data van het onderzoek en kunnen onderlinge verbanden tussen variabelen worden achterhaald. Door eerst de correlaties tussen variabelen te achterhalen, wordt duidelijk welke variabelen een onderlinge samenhang hebben. Op deze manier wordt voorkomen dat er variabelen in de regressie analyses worden meegenomen die hetzelfde meten. Zo zal er gekeken gaan worden of de dichotome variabelen onderling samenhangen door middel van een uitdraai van een kruistabel en de berekening van het chi-kwadraat. Om het verband tussen interval en ratio variabelen (of een dichotome met een interval/ratio variabele) te achterhalen wordt er gebruik gemaakt van Pearson's Correlatiecoëfficiënt. Een correlatie van -1 betekent in dit geval een negatieve samenhang, een correlatie van 0 betekent geen correlatie en een correlatie van +1 betekent een positieve samenhang.

Een Pearson Product-moment Correlatiematrix is uitgedraaid waarin alle variabelen uit het onderzoek zijn meegenomen. Hierin is overzichtelijk te zien welke variabelen een relatie vertonen, hoe sterk deze relatie is en wat de richting (positief of negatief) van deze relatie is. Om de correlatie tussen de dichotome variabelen (geslacht, aanstellingsuren en verzuim door ziekte) te achterhalen zijn er kruistabellen met een Chi-Square Test uitgedraaid, waarbij is gekeken naar de waarde van het Chi-kwadraat, het significantieniveau en de Phi.

Om de deelvraag 'is er sprake van hoge taakeisen bij leerkrachten van Catent' te kunnen beantwoorden, worden eerst de afzonderlijke items in de vragenlijst ingedeeld bij de juiste schaal. Item 10 t/m 20 behoren tot werktempo & werkhoeveelheid, item 21 t/m 27 tot geestelijke belasting, item 28 t/m 35 tot emotionele belasting en item 36 t/m 42 tot lichamelijke inspanning. Om te controleren of de afzonderlijke schalen ook voldoende betrouwbaar zijn wanneer de items zijn samengevoegd tot één schaal, wordt de Cronbach's Alfa berekend. De samengestelde schalen dienen een waarde van 0.70 of hoger te hebben om voldoende betrouwbaar te kunnen zijn. Eventueel moeten er items weggelaten worden om de betrouwbaarheid te vergroten. Wanneer een schaal voldoende betrouwbaar is, kunnen de antwoorden op de afzonderlijke items worden gecombineerd tot één score. Hiervoor zal er dus een nieuwe variabele aangemaakt moeten worden, want nu is er nog sprake van losse items en deze moeten gecombineerd worden tot de nieuwe variabelen werktempo & werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting en lichamelijke inspanning. De nieuwe variabelen worden aangemaakt door de waarden uit de meerdere kolommen (items) op te tellen en te delen door het aantal kolommen (items) die betrekking hebben op respectievelijk werktempo&werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting en lichamelijke inspanning. Hierdoor wordt de gemiddelde waarde berekend die zijn toegekend aan de antwoordcategorieën bij de verschillende items. Hierdoor worden er nieuwe variabelen gecreëerd die het gemiddelde weergeven. Zo ontstaat de variabele 'gemiddelde werktempo & werkhoeveelheid', 'gemiddelde geestelijke belasting', 'gemiddelde emotionele belasting' en 'gemiddelde lichamelijke inspanning'. Zo wordt voor iedere respondent berekend wat hij of zij gemiddeld op een schaal heeft gescoord. Om te achterhalen wat het gemiddelde is op de afzonderlijke schalen voor alle respondenten bij elkaar, dus wat het totale gemiddelde is, wordt weer het gemiddelde van de variabele berekend. Gesteld wordt dat wanneer er sprake is van een gemiddelde van 3 of >3 er sprake is van hoog werktempo & werkhoeveelheid, hoge geestelijke belasting, hoge emotionele belasting en hoge lichamelijke inspanning. Wanneer voor de verschillende schalen het gemiddelde tussen de 2 en 3 valt is er sprake van een gemiddelde score op zo'n schaal en worden er geen uitspraken gedaan tussen hoog of laag. Wanneer er gemiddeld een 2 of <2 wordt gescoord, mag gezegd worden dat er laag op een schaal wordt gescoord. Hierdoor kunnen er uitspraken worden gedaan of er sprake is van hoge of lage scores op de verschillende schalen. Daarnaast kan er ook gekeken worden hoeveel respondenten dan hoog of laag scoren op de schalen en welk percentage dit betreft, door een uitdraai te maken van een frequentietabel. Echter is nu alleen duidelijk welke gemiddelde waarden de schalen werktempo & werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting en lichamelijke inspanning hebben. Om te achterhalen of er sprake is van hoge taakeisen dienen deze schalen wederom gecombineerd te worden tot een nieuwe variabele, namelijk 'gemiddelde taakeisen'. Door de schalen werktempo &

werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting en lichamelijke inspanning te combineren tot de nieuwe variabelen 'gemiddelde taakeisen', worden de waarden die aan de afzonderlijke schalen zijn toegekend bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal items die de schalen vertegenwoordigen. Hierdoor ontstaat er dus een gemiddelde score voor de taakeisen. Echter is dit alleen nog voor elke respondent afzonderlijk berekend. Om de totaalscore te achterhalen dient het gemiddelde uit de gehele variabele taakeisen berekend te worden. Wederom wordt er gesteld dat wanneer er sprake is van een gemiddelde van 3 of >3 er sprake is van hoge taakeisen, tussen 2 en 3 is er geen sprake van hoog of laag, en bij een gemiddelde van 2 of <2 is er sprake van lage taakeisen. Wanneer er sprake is van hoge taakeisen kan er ook gekeken worden naar het aantal respondenten dat hoge taakeisen ervaart en het percentage, door een frequentietabel uit te draaien. Dit kan ook gedaan worden wanneer er een andere uitkomst, bijvoorbeeld van 2 of <2 ontstaat.

De items zijn bij de juiste schaal ingedeeld en de Cronbach's Alfa voor de schalen is berekend. Voor alle schalen was er sprake van een Cronbach's Alfa van 0.82 of hoger, er zijn daarom geen items weggelaten om de betrouwbaarheid van de schalen te vergroten. Vervolgens zijn de nieuwe variabelen aangemaakt om het gemiddelde per schaal te berekenen. Eerst is de gemiddelde werktempo & werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting en lichamelijke inspanning berekend. Aan de hand van deze variabelen is vervolgens de gemiddelde taakeisen berekend. Dit is zowel per leerkracht als voor alle leerkrachten bij elkaar (dus het totale gemiddelde) gedaan. Vervolgens zijn er dichotome variabelen aangemaakt voor werktempo & werkhoeveelheid, geestelijke belasting, emotionele belasting, lichamelijke inspanning en taakeisen. Waarbij is gemeten of er 'ja' sprake was van een hoge score op een desbetreffende schaal (3 of >3) of 'nee' geen sprake was van een hoge score op een desbetreffende schaal (<3). Daarna is berekend welk aantal en percentage van de leerkrachten 'ja' hoog scoorden of 'nee' niet hoog scoorden op een schaal.

Hetzelfde geldt voor de deelvraag 'is er sprake van weinig regelmogelijkheden bij leerkrachten van Catent'. Ook hier worden de afzonderlijke items ingedeeld bij de juiste schaal. Item 43 t/m 53 behoren tot zelfstandigheid en item 54 t/m 61 behoren tot inspraak. De Cronbach's Alfa wordt berekend om te achterhalen of de betrouwbaarheid voldoende is en om na te gaan of er eventueel items weggelaten dienen te worden om de betrouwbaarheid te vergroten. Wanneer de betrouwbaarheid voldoende is worden de nieuwe variabelen 'gemiddelde zelfstandigheid' en 'gemiddelde inspraak' aangemaakt. Hierdoor wordt voor elke respondent berekend wat hij of zij gemiddeld heeft gescoord op de samengestelde variabelen zelfstandigheid en inspraak. Om te achterhalen wat alle respondenten bij elkaar gemiddeld hebben gescoord, wordt het gemiddelde per variabele berekend. Gesteld wordt dat wanneer er sprake is van een score van 2 of <2 er weinig zelfstandigheid of inspraak is, wanneer er tussen de 2 en 3 wordt gescoord is er geen classificatie tussen hoog of laag, en een score van 3 of >3 betekent veel zelfstandigheid of inspraak. Daarnaast wordt berekend hoeveel respondenten hoog of laag score op de samengestelde variabelen en welk percentage dit bedraagt, door een uitdraai te maken van een frequentietabel. Vervolgens zullen de variabelen 'gemiddelde zelfstandigheid' en 'gemiddelde inspraak' worden samengevoegd tot een nieuwe variabele, namelijk 'gemiddelde regelmogelijkheden'. Hierdoor wordt er voor elke respondent berekend wat hij of zij gemiddeld heeft gescoord voor regelmogelijkheden in het werk. Om een

totaalscore voor regelmogelijkheden te achterhalen, wordt het gemiddelde berekend over de variabele regelmogelijkheden. Dus alle gemiddelden per respondent worden bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal respondenten, waardoor er een totaalscore voor regelmogelijkheden ontstaat. Wederom geldt dat een score van 2 of <2 staat voor weinig regelmogelijkheden, er tussen 2 en 3 er geen classificatie is, en een score van 3 of >3 staat voor veel regelmogelijkheden. Daarna kan er gekeken worden naar het aantal respondenten dat veel of weinig regelmogelijkheden ervaart en de percentages, door een uitdraai te maken van de frequentietabel.

De items zijn bij de juiste schaal ingedeeld en de Cronbach's Alfa voor de schalen is berekend. Voor alle schalen was er sprake van een Cronbach's Alfa van 0.85 of hoger, er zijn daarom geen items weggelaten om de betrouwbaarheid van de schalen te vergroten. Vervolgens zijn de nieuwe variabelen aangemaakt om het gemiddelde per schaal te berekenen. Eerst is de gemiddelde zelfstandigheid en de gemiddelde inspraak berekend. Aan de hand van deze variabelen zijn vervolgens de gemiddelde regelmogelijkheden berekend. Dit is zowel per leerkracht als voor alle leerkrachten bij elkaar (dus het totale gemiddelde) gedaan. Vervolgens zijn er dichotome variabelen aangemaakt voor zelfstandigheid, inspraak en regelmogelijkheden. Waarbij is gemeten of er 'ja' sprake was van een lage score op een desbetreffende schaal (2 of <2) of 'nee' geen sprake was van een lage score op een desbetreffende schaal (>2). Daarna is berekend welk aantal en percentage van de leerkrachten 'ja' laag scoorden of 'nee' niet laag scoorden op een schaal.

Ook voor de deelvraag 'is er sprake van weinig sociale steun bij leerkrachten van Catent' worden dezelfde analyses toegepast als bij bovenstaande deelvragen is uitgelegd. Item 62 t/m 70 behoren tot de schaal relatie met collega's en item 71 t/m 79 behoren tot de schaal relatie met leidinggevende. De Cronbach's Alfa voor de schalen wordt berekend en de items worden samengevoegd tot de nieuwe variabelen 'gemiddelde relatie met collega's' en 'gemiddelde relatie met leidinggevende'. Vervolgens wordt het gemiddelde over alle respondenten berekend en wordt er een score toegekend. Een score van 2 of <2 betekent dat de respondenten de relatie met collega's of leidinggevende laag hebben beoordeeld, een score tussen de 2 en 3 wordt niet geclassificeerd, een score van 3 of >3 betekent dat de respondenten hun relatie met collega's of leidinggevende hoog hebben beoordeeld. Laag kan in dit geval ook gezien worden als een slechte relatie, en hoog als een goede relatie. Vervolgens worden 'gemiddelde relatie met collega's' en 'gemiddelde relatie met leidinggevende' weer samengevoegd tot de nieuwe variabele 'gemiddelde sociale steun'. Hierdoor ontstaat er een totaalscore voor sociale steun per respondent en wordt het gemiddelde over alle respondenten berekend. Een score van 2 of <2 zal uiteindelijk betekenen dat er sprake is van weinig sociale steun bij de leerkrachten. Wederom zullen de aantallen en percentages worden uitgedraaid door middel van een frequentietabel.

De items zijn bij de juiste schaal ingedeeld en de Cronbach's Alfa voor de schalen is berekend. Voor alle schalen was er sprake van een Cronbach's Alfa van 0.87 of hoger, er zijn daarom geen items weggelaten om de betrouwbaarheid van de schalen te vergroten. Vervolgens zijn de nieuwe variabelen aangemaakt om het gemiddelde per schaal te berekenen. Eerst is de gemiddelde relatie met collega's en de gemiddelde relatie met leidinggevende berekend. Aan de hand van deze variabelen is vervolgens de gemiddelde sociale steun berekend. Dit is zowel per leerkracht als voor

alle leerkrachten bij elkaar (dus het totale gemiddelde) gedaan. Vervolgens zijn er dichotome variabelen aangemaakt voor relatie met collega's, relatie met leidinggevende en sociale steun. Waarbij is gemeten of er 'ja' sprake was van een lage score op een desbetreffende schaal (2 of <2) of 'nee' geen sprake was van een lage score op een desbetreffende schaal (>2). Daarna is berekend welk aantal en percentage van de leerkrachten 'ja' laag scoorden of 'nee' niet laag scoorden op een schaal.

De deelvraag 'welke symptomen van werkstress ervaren leerkrachten van Catent' wordt wederom beantwoord door het aanmaken van nieuwe variabelen. Item 80 t/m 90 behoren tot de schaal herstelbehoefte, item 91 t/m 94 behoren tot de schaal piekeren, item 95 t/m 106 behoren tot de schaal emotionele reacties tijdens het werk, item 107 t/m 118 behoren tot de schaal vermoeidheid tijdens het werk en item 119 t/m 132 behoren tot de schaal slaapklachten. Voor alle schalen zal de Cronbach's Alfa berekend worden en zal er gekeken worden of er eventueel items weggelaten moeten worden om de betrouwbaarheid van de schaal te vergroten. Er ontstaan vijf nieuwe variabelen, namelijk 'gemiddelde herstelbehoefte', 'gemiddeld piekeren', 'gemiddelde emotionele reacties', 'gemiddelde vermoeidheid' en 'gemiddelde slaapklachten'. Voor elke respondent komt er dus een score te staan die hij of zij gemiddeld heeft op een van deze schalen. Om uitspraken te doen wat de totale schaalscore van de nieuwe samengestelde variabelen zijn, worden voor alle variabelen de scores van de respondenten bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal respondenten. Zo ontstaat er voor elke variabele een gemiddelde score. Wanneer er sprake is van een score van 3 of >3 dan wordt gesteld dat er sprake is van een hoge score op herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten. Een score tussen de 2 en 3 betreft geen classificatie en een score van 2 of >2 betekent een lage score op herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten. Op deze manier wordt nagegaan voor welke symptomen er gemiddeld een hoge score wordt gevonden bij de respondenten en kan worden geconcludeerd van welke symptomen voor werkstress er sprake is. Daarnaast kan worden berekend wat het aantal respondenten is dat een bepaald symptoom ervaart en welk percentage dit bedraagt. Hiervoor zal een frequentietabel worden uitgedraaid.

De items zijn bij de juiste schaal ingedeeld en de Cronbach's Alfa voor de schalen is berekend. Voor alle schalen was er sprake van een Cronbach's Alfa van 0.82 of hoger, er zijn daarom geen items weggelaten om de betrouwbaarheid van de schalen te vergroten. Vervolgens zijn de nieuwe variabelen herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten aangemaakt om het gemiddelde per schaal te berekenen. Dit is zowel per leerkracht als voor alle leerkrachten bij elkaar (dus het totale gemiddelde) gedaan. Vervolgens zijn er dichotome variabelen aangemaakt voor herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten. Waarbij is gemeten of er 'ja' sprake was van een hoge score op een desbetreffende schaal (3 of >3) of 'nee' geen sprake was van een hoge score op een desbetreffende schaal (<3). Daarna is berekend welk aantal en percentage van de leerkrachten 'ja' hoog scoorden of 'nee' niet hoog scoorden op een schaal.

Om de deelvraag 'is er sprake van werkstress bij leerkrachten van Catent' en 'welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden werkstress' te beantwoorden wordt er gebruik gemaakt van

de gegevens die uit de vorige deelvragen zijn verzameld. Door middel van de vorige deelvragen zijn er al nieuwe variabelen voor taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun aangemaakt, waardoor het gemiddelde voor deze variabele per respondent is berekend. Om te achterhalen bij welke respondenten er ook daadwerkelijk sprake is van werkstress, moeten de variabelen taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun samengevoegd worden tot de nieuwe variabele werkstress. Volgens het Demand-Control-Support Model ontstaat werkstress door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. De nieuwe variabele wordt aangemaakt door in het PASW Statistics 18 programma in te stellen dat als (if) taakeisen is 3 of >3, regelmogelijkheden is 2 of <2 en sociale steun is 2 of <2, er dan (then) sprake is van werkstress. Op deze manier ontstaat er een nieuwe variabele werkstress, die een dichotome vorm zal aannemen. Per respondent wordt dan berekend of er '1 ja' sprake is van werkstress of '0 nee' geen sprake is van werkstress. Dus voor de respondenten waar er 'ja' in hun variabele komt te staan is er sprake van werkstress door hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. Om het aantal respondenten dat werkstress ervaart te berekenen en het percentage hiervoor vast te stellen, wordt er een frequentietabel uitgedraaid. Zo kan precies worden berekend hoeveel respondenten wel of geen werkstress ervaren. Hierbij wordt werkstress indirect gemeten, maar in dit onderzoek kan werkstress ook direct gemeten worden. Dit kan gedaan worden door middel van vraag 133 waarin de respondenten mochten aangeven in welke mate zij werkstress ervaren. Hierbij mochten zij op een schaal van 1 tot 10 aangeven welk cijfer zij hun ervaren werkstress geven. Gesteld wordt dat wanneer er sprake is van een totaal gemiddelde score van 0 tot 5 er laag gescoord wordt, van 5 tot 7 wordt er gemiddeld gescoord en van 7 tot 10 wordt er hoog gescoord. Deze vraag is op een interval niveau gemeten en dat betekent dat hier het beste het gemiddelde voor uitgerekend kan worden. Door naast het gemiddelde ook te kijken naar de standaarddeviatie kan nagegaan worden hoe de spreiding rondom het gemiddelde ligt. Nu wordt er berekend wat het gemiddelde voor alle respondenten bij elkaar gescoord wordt op werkstress. Tevens kan er gekeken worden naar het aantal en percentage respondenten dat hoog, gemiddeld of laag scoort door een uitdraai te maken van de frequentietabel. Vervolgens kan er gekeken worden naar zowel de indirecte als de directe uitkomst voor werkstress in dit onderzoek. Deze kunnen met elkaar vergeleken worden en er kunnen uitspraken worden gedaan of deze wel of niet met elkaar overeenkomen.

Om te achterhalen welke kenmerken van leerkrachten werkstress beïnvloeden, wordt er een regressie analyse uitgevoerd. Werkstress is hierbij de afhankelijke variabele en de kenmerken van leerkrachten zijn onafhankelijke variabelen. Door middel van het toepassen van een regressie analyse kan worden nagegaan in hoeverre werkstress kan worden voorspeld door de kenmerken leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke uren, dienstjaren en werkervaring van leerkrachten. Omdat werkstress in dit onderzoek zowel indirect als direct wordt gemeten, worden er twee verschillende regressie analyses uitgevoerd. Werkstress zoals deze op de indirecte manier wordt gemeten, bestaat uit 'ja' wel werkstress en 'nee' geen werkstress, en neemt dus een dichotome vorm aan. Een logistische regressie analyse zal worden uitgevoerd om te achterhalen welke kenmerken van leerkrachten significant bijdragen aan werkstress. Hiervoor zal een significantieniveau van 95% worden gehanteerd. Werkstress zoals deze op de directe manier wordt gemeten, bestaat uit de scores

die de respondenten aan werkstress hebben gegeven op een schaal van 1 tot 10. Het wordt dus op interval niveau gemeten. Een meervoudige lineaire regressie analyse zal worden uitgevoerd om te achterhalen welke kenmerken van leerkrachten significant bijdragen aan werkstress. Wederom zal er een significantieniveau van 95% worden gehanteerd. Vervolgens zullen de resultaten uit beide regressie analyses met elkaar worden vergeleken om uitspraken te doen welke kenmerken van leerkrachten werkstress beïnvloeden (en dus voorspellen).

Aan de hand van de variabelen gemiddelde taakeisen, gemiddelde regelmogelijkheden en gemiddelde sociale steun is de nieuwe variabele werkstress aangemaakt. Deze variabele is dichotoom en geeft aan of leerkrachten 'ja' werkstress hebben of 'nee' geen werkstress hebben volgens het Demand-Control-Support Model, dat stelt dat er sprake moet zijn van hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden en weinig sociale steun. Een frequentietabel is uitgedraaid om na te gaan bij hoeveel leerkrachten er sprake was van 'ja' werkstress. Vervolgens is aan de hand van vraag 133 'ervaren werkstress' berekend wat de leerkrachten gemiddeld scoren voor de ervaren werkstress. Ook is naar de standaarddeviatie gekeken. Vervolgens is er een frequentietabel uitgedraaid om te berekenen hoeveel leerkrachten een score van 0 tot 10 hadden ingevuld en bij hoeveel leerkrachten er sprake was van een hoge score (7 tot 10), een gemiddelde score (5 tot 7) of een lage score (0 tot 5). Daarna zijn de uitkomsten van de indirecte en directe werkstress met elkaar vergeleken. Aangezien er geen sprake bleek te zijn bij werkstress gemeten volgens de indirecte manier, is er alleen een regressie analyse uitgedraaid voor de ervaren werkstress. In deze regressieanalyse zijn de dimensies voor de indirect gemeten werkstress meegenomen, om de invloed van deze dimensies (bestaande uit taakeisen, regelmogelijkheden en sociale steun) op de ervaren werkstress te meten. Zo kon achterhaald worden of er sprake was van werkstress en welke aspecten uit het onderzoek hier aan bijdragen, oftewel beïnvloeden. Een meervoudige regressie analyse is uitgedraaid met daarin de afhankelijke variabele 'ervaren werkstress' en de onafhankelijke variabelen 'taakeisen', 'regelmogelijkheden', 'sociale steun', 'herstelbehoefte', 'piekeren', 'emotionele reacties', 'vermoeidheid', 'slaapklachten', 'geslacht', 'aanstellingsuren', 'feitelijke werkuren' en 'werkervaring'. Tevens is er naar de correlaties tussen ervaren werkstress en bovenstaande variabelen gekeken, waarbij is nagegaan welke correleerde variabelen onderling ook een sterke samenhang vertoonden. Dit bleek het geval te zijn bij 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring'. Hier was sprake van multicollinearity, waardoor 'leeftijd' en 'dienstjaren' niet meegenomen zijn in het model. Dit leverde een meer significant model op. Werkervaring correleerde ook het sterkst met ervaren werkstress, waardoor deze het beste in het model meegenomen kon worden. Ook is rekening gehouden met singularity, linearij, normality en outliers. De meervoudige regressie analyse liet een significante invloed zien voor taakeisen, regelmogelijkheden, sociale steun, herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties en feitelijke werkuren. Deze variabelen waren dus van invloed op de ervaren werkstress. Dit is tevens gecontroleerd door het uitdraaien van een forward en backward meervoudige regressie analyse. Deze uitkomsten zijn vergeleken met de standaard meervoudige regressie analyse. Ook zijn de uitkomsten uit de meervoudige regressie analyse vergeleken met de uit de correlaties gevonden resultaten. Er is dus een grote regressie analyse uitgevoerd, waarin alle variabelen zijn meegenomen

die werkstress meten. Dit geeft een beter model, met een grotere verklaringskracht en is daarnaast overzichtelijker in de resultatenparagraaf.

De deelvragen 'vertonen leerkrachten met werkstress meer ziekteverzuim' en 'welke kenmerken van leerkrachten beïnvloeden ziekteverzuim' worden beantwoord door een logistische regressie analyse uit te voeren. Hierbij zal verzuim door ziekte de afhankelijke variabele zijn. Deze variabele is dichotoom, want '1 is ja' wel verzuim bij ziekte en '0 is nee', geen verzuim bij ziekte. De onafhankelijke variabelen zijn in dit geval leeftijd, geslacht, aanstelling, feitelijke werkuren, dienstverband, werkervaring (samen vormen zij de kenmerken van leerkrachten), taakeisen, regelmogelijkheden, sociale steun (samen vormen zij werkstress), herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid, slaapklachten (samen vormen zij symptomen voor werkstress) en de ervaren werkstress (de mate waarin de leerkrachten hebben aangegeven werkstress te ervaren op een tien puntschaal). In deze logistische regressie analyse worden dus alle onafhankelijke variabelen in dit onderzoek meegenomen om te achterhalen of werkstress het ziekteverzuim bij leerkrachten van Catent beïnvloed. Dit wordt gedaan, omdat alle variabelen dan met elkaar in verband worden gebracht en wordt berekend welke variabelen mogelijk wel of geen verband hebben. Ook wordt het onderlinge verband tussen verschillende variabelen achterhaald, waardoor ook kan worden nagegaan of werkstress nog correleert met andere variabelen. Hier zal een significantieniveau van 95% van toepassing zijn.

Om bovenstaande deelvragen te beantwoorden is er een logistische regressie analyse uitgevoerd met als afhankelijke variabele 'verzuim door ziekte' en als onafhankelijke variabelen de kenmerken van leerkrachten bestaande uit 'geslacht', 'aanstellingsuren', 'feitelijke werkuren', 'werkervaring' en 'ervaren werkstress'. Tevens zijn eerst de correlaties tussen bovenstaande variabelen met 'verzuim door ziekte' achterhaald, en zijn vervolgens de relaties tussen de correlerende variabelen onderzocht. Hiervoor is gebruik gemaakt van de Pearson Product-moment Correlatie en de Chi-Square Test. Er bleek sprake te zijn van multicollinearity, omdat 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring' alle drie significant correleerde met 'verzuim door ziekte'. Werkervaring bleek het sterkst te correleren en het meest significant bij te dragen aan het ziekteverzuim. Deze variabele is daarom meegenomen in de regressieanalyse en de variabelen 'leeftijd' en 'dienstjaren' niet. Dit leverde namelijk een beter model op. Uiteindelijk zijn, in tegenstelling tot wat eerder het plan was, alleen de kenmerken van leerkrachten en de ervaren werkstress meegenomen in de regressie analyse voor ziekteverzuim en niet alle overige variabelen (bestaande uit taakeisen, regelmogelijkheden, sociale steun, herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten). Hiervoor is wel een regressieanalyse uitgedraaid, alleen bleken hierin geen aspecten uit dit onderzoek significant bij te dragen aan het ziekteverzuim. De oorzaak voor deze bevindingen lag in het toevoegen van variabelen die de ervaren werkstress meten, en de ervaren werkstress zelf. Hierdoor was er teveel invloed van variabelen onderling in het model, waardoor singularity optrad. Immers, taakeisen, regelmogelijkheden, sociale steun, herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties, vermoeidheid en slaapklachten zijn bedoeld om de werkstress in dit onderzoek te meten. In het regressiemodel dat eerder uitgevoerd was om de invloed van deze aspecten op de ervaren werkstress te meten, bleken deze ook daadwerkelijk van invloed te zijn op de ervaren werkstress.

Door deze variabelen wederom mee te nemen in een model met ook de variabele ervaren werkstress, bleken deze elkaar onderling dus te veel te beïnvloeden. Er is daarom voor gekozen om alleen de ervaren werkstress in het logistisch regressie model mee te nemen en niet de variabelen die de ervaren werkstress meten. Immers, deze zijn bedoeld om de ervaren werkstress te verklaren. De kenmerken van leerkrachten zijn wel meegenomen in het model. Feitelijke werkuren, werkervaring en de ervaren werkstress bleken het verzuimen door ziekte te beïnvloeden. Deze uitkomst is tevens vergeleken met de uitkomsten van een aanvullende backward en forward logistische regressie analyse. Ook zijn de uitkomsten vergeleken met de resultaten die eerder uit de correlaties waren afgeleid.

Nu is het de vraag wat de kenmerken zijn van leerkrachten die symptomen van werkstress ervaren, om de deelvraag 'wat zijn de kenmerken van leerkrachten die symptomen van werkstress ervaren' te beantwoorden. Door middel van de deelvraag 'welke symptomen van werkstress ervaren leerkrachten van Catent' wordt beantwoord op welke symptomen hoog of laag wordt gescoord en wat het aantal respondenten is dat hoog of laag scoort. Om erachter te komen wat de kenmerken zijn van leerkrachten die symptomen van werkstress ervaren, zullen er meervoudige regressie analyses worden uitgedraaid. Hier wordt voor gekozen, omdat er verschillende symptomen zijn die kunnen worden ervaren wanneer men werkstress heeft. Echter hoeft het niet zo te zijn dat respondenten alle symptomen moeten ervaren als men werkstress heeft. Een respondent kan bijvoorbeeld hoog scoren op drie symptomen, maar juist voor de overige twee heel laag scoren. Hij of zij ervaart dan wel symptomen voor werkstress, alleen ervaart hij of zij ze niet allemaal. Wanneer de variabele 'gemiddelde herstelbehoefte', 'gemiddeld piekeren', 'gemiddelde emotionele reacties', 'gemiddelde vermoeidheid' en 'gemiddelde slaapklachten' worden samengevoegd tot een nieuwe variabele 'symptomen', betekent dus dat er alleen gekeken zou gaan worden naar de respondenten die hoog scoren op alle symptomen. Hierdoor kunnen er geen uitspraken worden gedaan welke kenmerken van leerkrachten dan bijdragen aan welke symptomen die voor werkstress worden ervaren. Daarom wordt er een meervoudige regressie analyse uitgedraaid, waarbij 'gemiddelde herstelbehoefte' de afhankelijke variabele is en leeftijd, geslacht, aanstelling, feitelijke uren, dienstjaren en werkervaring de onafhankelijke variabelen, respectievelijk de kenmerken van leerkrachten. Dit wordt ook zo gedaan voor de afhankelijke variabelen 'gemiddeld piekeren', 'gemiddelde emotionele reacties', 'gemiddelde vermoeidheid' en 'gemiddelde slaapklachten'. Zo kan voor elk symptoom apart worden bekeken welke kenmerken van leerkrachten significant bijdragen. Het significantieniveau dat wordt gehanteerd is 95%.

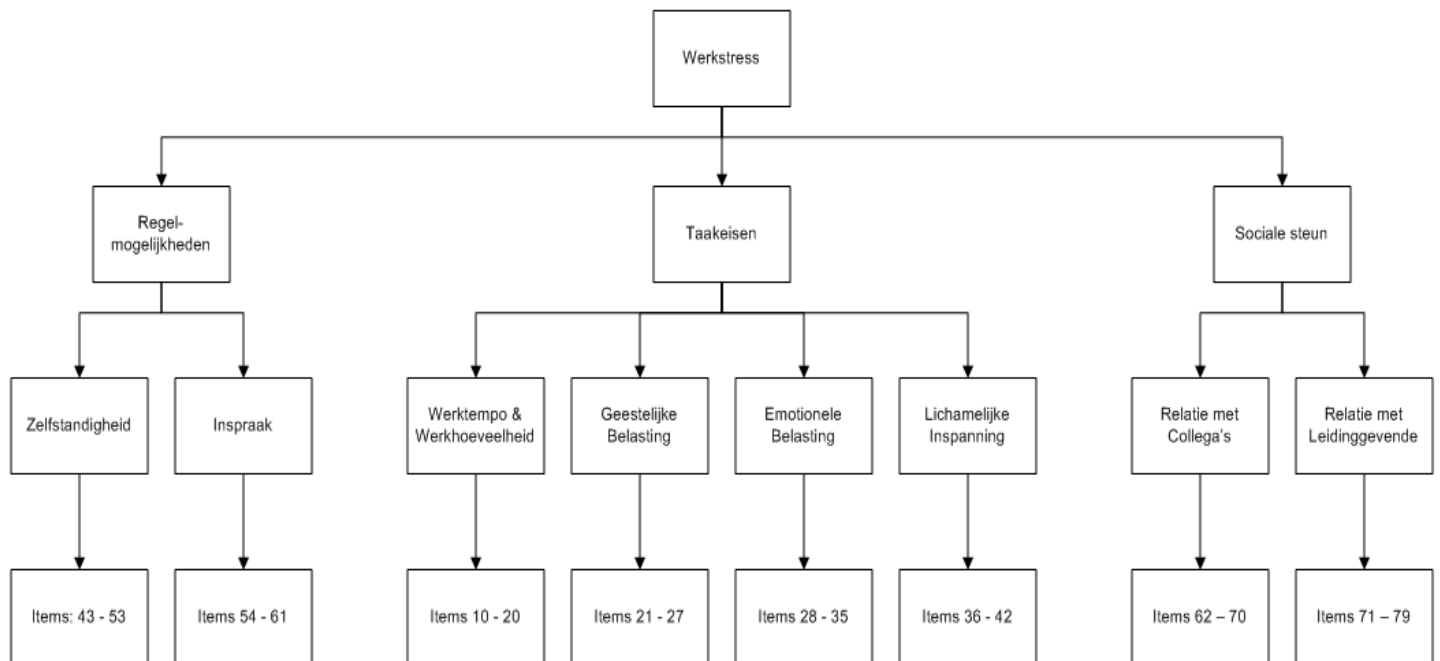
Uit de resultaten van de deelvraag 'welke symptomen van werkstress ervaren leerkrachten van Catent' is gebleken dat er sprake is van de symptomen herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties en slaapklachten. Vermoeidheid kwam bij de leerkrachten niet voor. Daarom zijn er vier meervoudige regressie analyses uitgevoerd, met als afhankelijke variabele het symptoom dat ervaren wordt (herstelbehoefte, piekeren, emotionele reacties en slaapklachten) en als onafhankelijke variabelen de kenmerken van leerkrachten (bestaande uit leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke werkuren, dienstjaren en werkervaring). Tevens is gekeken naar de correlaties van een symptoom met een kenmerk, en vervolgens tussen de kenmerken van leerkrachten onderling. Hiervoor is gebruik

gemaakt van de Pearson Product-moment Correlatie. Elk symptoom bleek significant te correleren met zowel 'leeftijd', 'dienstjaren' en 'werkervaring', hier is dus sprake van multicollinearity. Doordat deze kenmerken onderling sterk correleren heeft dit invloed op de regressiemodellen, daarom is gekeken welk kenmerk het best correleerde met een symptoom en welke het meest significant bijdroeg aan een symptoom. Dit kenmerk is vervolgens meegenomen in het regressiemodel voor een symptoom, de overige twee zijn weggelaten. Dit leverde een meer significant model op. Tevens is rekening gehouden met singularity, linearity, normality en outliers. Aanvullende backward en forward meervoudige regressie analyses zijn uitgevoerd, waarna deze resultaten zijn vergeleken met de resultaten uit de standaard meervoudige regressie analyses. Ook zijn de resultaten vergeleken met hetgeen eerder uit de correlaties was afgeleid.

Wanneer alle analyses zijn uitgevoerd en de antwoorden op de deelvragen zijn verkregen, kan er voor gekozen worden om de kenmerken van de respondenten (bestaande uit leeftijd, geslacht, aanstellingsuren, feitelijke uren, dienstjaren en werkervaring) en het ziekteverzuim (verzuim door ziekte, aantal keer verzuimd en duur van het verzuim) alsnog te verdelen in categorieën. Voor geslacht, aanstellingsuren en verzuim door ziekte zijn er al categorieën samengesteld, respectievelijk man/vrouw, voltijd/deeltijd en ja/nee. Het kan meer overzicht geven om ook voor de andere begrippen een verdeling in categorieën te maken. Voor leeftijd zal dan de categorie 20-30/31-40/41-50/>50 jaar worden gebruikt. Voor feitelijke uren 0-10/11-20/21-30/31-40/>40 uur per werkweek, voor dienstjaren en werkervaring 0-5/6-10/11-15/>15 jaar, voor aantal keer verzuimd 0/1/2/3/>3 keer verzuimd en voor duur van het verzuim 0-7/8-41/42 of meer dagen. Hierdoor wordt duidelijker weergegeven in welke categorie de respondenten het vaakst hebben geantwoord. Bijvoorbeeld de meeste respondenten vallen in de leeftijdscategorie 31-40 jaar of de meeste respondenten hebben tussen de 6-10 jaar werkervaring. Wanneer later in het onderzoek wordt gekeken welke kenmerken van de respondenten het ziekteverzuim veroorzaken, kunnen er betere uitspraken gedaan worden. Bijvoorbeeld wanneer blijkt dat leeftijd samenhangt met de duur van het ziekteverzuim, is het mogelijk om daarnaast ook uitspraken te doen in welke leeftijdscategorie dan sprake is van een lang ziekteverzuim (42 of meer dagen). Dit levert eventueel betere informatie op dan wanneer er alleen wordt gemeld dat leeftijd en duur van het ziekteverzuim samenhangen of wanneer er wordt gemeld dat een leeftijd van 45 jaar samenhangt met de duur van het ziekteverzuim. Hiervan zal echter alleen gebruik gemaakt worden wanneer het ook daadwerkelijk een bijdrage levert aan de informatie in het onderzoek en er voldoende tijd over is om deze analyses uit te voeren.

Het uitvoeren van deze analyses bleken achteraf niet nodig te zijn. Er is in het onderzoek geen gebruik gemaakt van categorieën, dit leverde namelijk geen bijdrage op voor de resultaten van het onderzoek.

Onderstaand figuur geeft een schematische weergave van werkstress zoals deze indirect gemeten wordt aan de hand van het Demand-Control-Support Model.



Bijlage K: Gemiddelde score per item vragenlijst

Descriptive Statistics		
	N	Mean
Taakeisen		
<u>Werktempo & Werkhoeveelheid</u>		
Ik moet snel werken	202	3,09
Ik heb veel werk te doen	205	3,87
Ik moet hard werken om iets af te krijgen	205	3,43
Ik werk onder tijdsdruk	205	3,37
Ik moet mij haasten om mijn werk af te krijgen	204	3,12
Ik kan mijn werk op mijn gemak doen	203	3,23
Ik heb te maken met een achterstand in mijn werkzaamheden	204	2,60
Ik heb weinig werk	205	3,90
Ik heb problemen met het werktempo	204	2,39
Ik heb problemen met de werkdruk	203	2,98
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	203	3,26
<u>Geestelijke belasting</u>		
Mijn werk vraagt veel concentratie	205	3,60
Ik moet erg precies werken	205	3,33
Ik moet op veel dingen tegelijk letten tijdens mijn werk	204	3,79
Mijn werk vereist dat ik er steeds bij moet nadenken	205	3,58
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn aandacht bij moet houden	205	3,77
Ik moet in mijn werk veel onthouden	204	3,58
Mijn werk vereist grote zorgvuldigheid	204	3,72
<u>Emotionele belasting</u>		
Mijn werk is emotioneel zwaar	204	2,83
In mijn werk word ik met dingen geconfronteerd die mij persoonlijk raken	204	2,93
Anderen doen een persoonlijk beroep op mij in mijn werk	203	2,99
Ik voel mij persoonlijk aangevallen of bedreigd in mijn werk	204	1,71
Ik heb in mijn werk contacten met lastige leerlingen	205	2,84
Ik heb in mijn werk contacten met lastige ouders	203	2,68
Ik moet voor mijn werk mensen kunnen overtuigen	204	3,04
Ik kom door mijn werk in aangrijpende situaties terecht	205	2,76
<u>Lichamelijke inspanning</u>		
Ik heb tijdens mijn werk hinder van tillen of sjuwen	204	1,77
Ik heb tijdens mijn werk hinder van regelmatig te moeten bukken	204	1,95
Ik heb tijdens mijn werk hinder van regelmatig te hoog moeten reiken	202	1,45

Ik heb tijdens mijn werk hinder van langdurig achtereen steeds dezelfde beweging te moeten maken	199	1,50
Ik vind mijn werk lichamelijk inspannend	204	2,19
Mijn werk vereist lichaamskracht	202	1,75
Ik werk in inspannende houdingen	202	1,81
Regelmogelijkheden		
<u>Zelfstandigheid</u>		
Ik heb vrijheid bij het uitvoeren van mijn werkzaamheden	204	2,70
Ik heb invloed op de planning van mijn werkzaamheden	204	2,92
Ik heb invloed op het werktempo	204	2,39
Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk uitvoer	201	2,38
Ik kan mijn werk even onderbreken als ik dat nodig vind	205	1,94
Ik kan zelf de volgorde van mijn werkzaamheden bepalen	204	2,64
Ik kan meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn	203	2,42
Ik kan zelf bepalen hoeveel tijd ik aan bepaalde activiteiten besteed	203	2,40
Ik los problemen in mijn werkzaamheden zelf op	205	3,02
Ik kan mijn werk zelf indelen	204	2,55
Ik kan zelf de inhoud van mijn werkzaamheden bepalen	204	2,07
<u>Inspiraak</u>		
Ik kan met mijn leidinggevende praten over problemen op het werk	205	3,13
Ik heb veel te zeggen over wat er gebeurt op mijn werk	205	2,55
Ik kan meebeslissen over dingen die met mijn werk te maken hebben	205	2,88
Ik kan met mijn leidinggevende voldoende overleggen over mijn werk	204	3,01
Ik kan meebepalen over wat wel en wat niet tot mijn taak behoort	205	2,65
Ik kan meebeslissen over de aard van mijn werkzaamheden	204	2,65
Ik heb rechtstreeks invloed op beslissingen van mijn organisatie	203	2,21
Ik heb invloed op de verdeling van het werk onder mij en mijn collega's	205	2,50
Sociale steun		
<u>Relatie met collega's</u>		
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	205	3,41
Ik kan mijn collega's om hulp vragen	205	3,56
Mijn verstandhouding met mijn collega's is goed	205	3,61
Ik heb conflicten met mijn collega's	204	3,68
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	205	3,25
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's	203	3,85
Mijn collega's zijn vriendelijk tegen mij	204	3,71
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer	205	3,57
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor	204	3,62

<u>Relatie met leidinggevende</u>		
Ik kan op mijn leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	205	3,16
Ik kan mijn leidinggevende om hulp vragen	204	3,32
Mijn verstandhouding met mijn leidinggevende is goed	204	3,42
Ik heb conflicten met mijn leidinggevende	204	3,69
Ik voel mij gewaardeerd door mijn leidinggevende	204	3,16
Ik heb te maken met agressie van mijn leidinggevende	204	3,90
Mijn leidinggevende is vriendelijk tegen mij	205	3,55
Tussen mij en mijn leidinggevende heerst een prettige sfeer	204	3,45
Tussen mij en mijn leidinggevende doen zich vervelende gebeurtenissen voor	204	3,71
Symptomen		
<u>Herstelbehoefte</u>		
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	205	2,86
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	205	3,13
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel	204	3,00
Na het avondeten voel ik mij meestal nog vrij fit	205	2,96
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	204	2,79
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	202	2,46
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	202	2,37
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	202	2,79
Als ik thuiskom moeten ze mij even met rust laten	202	2,58
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden	204	2,76
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer goed kan doen	205	1,92
<u>Piekeren</u>		
Als ik mijn werk verlaat blijf ik me zorgen maken over werkproblemen	204	2,87
Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten	205	3,06
Ik maak me als ik vrij ben vaak zorgen over mijn werk	205	2,68
Ik lig 's nachts vaak wakker omdat mijn werk me door het hoofd blijft spoken	205	2,31
<u>Emotionele reacties</u>		
Ik voel mij nerveus tijdens het werk	204	1,55
Ik voel mij optimistisch tijdens het werk	205	1,80
Ik voel mij somber tijdens het werk	205	1,40
Ik voel mij op mijn gemak tijdens het werk	204	1,61
Ik voel mij neerslachtig tijdens het werk	203	1,34
Ik voel mij rustig tijdens het werk	204	2,31
Ik voel mij gejaagd tijdens het werk	205	2,67

Ik voel mij triest tijdens het werk	204	1,33
Ik voel mij ontspannen tijdens het werk	204	2,29
Ik voel mij ongemakkelijk tijdens het werk	204	1,49
Ik voel mij opgewekt tijdens het werk	205	1,72
Ik voel mij opgetogen tijdens het werk	199	2,15
<u>Vermoeidheid</u>		
Tijdens het werk voel ik mij vertraagd in lichamelijke bewegingen	203	1,49
Tijdens mijn werk zakt mijn aandacht telkens weg	205	1,44
Ik vind het moeilijk mij tijdens het werk te concentreren	204	1,58
Tijdens mijn werk moet ik vaak fouten herstellen die ik heb gemaakt	205	1,48
Ik heb moeite met de planning van mijn eigen handelen	205	1,82
Tijdens mijn werk slaap ik met mijn ogen open	204	1,18
Tijdens mijn werk dagdroom ik	204	1,31
Tijdens mijn werk kan ik niet automatisch verschillende dingen achter elkaar doen	204	1,55
Tijdens mijn werk heb ik het gevoel dat ik over mijn eigen benen struikel	203	1,34
Tijdens mijn werk, werk ik als een automaat door	205	1,84
Ik heb de grootste moeite het werk waar ik mee bezig ben voort te zetten	204	1,40
Ik moet weerstand bij mijzelf overwinnen om tot activiteit te komen	205	1,45
<u>Slaapklachten</u>		
Ik doe 's nachts vaak geen oog dicht	204	1,53
Ik sta 's nachts vaak op	204	1,52
Ik lig 's nachts meestal erg te woelen	204	1,88
Ik word 's nachts meerdere malen wakker	205	2,10
Ik vind dat ik meestal heel slecht slaap	204	1,70
Ik slaap naar mijn gevoel maar een paar uur	205	1,73
Ik slaap vaak niet langer dan vijf uur	205	1,63
Ik vind dat ik 's nachts meestal goed slaap	204	2,19
Ik slaap meestal gemakkelijk in	205	2,09
Ik kom naar mijn gevoel meestal slaap tekort	203	2,47
Ik lig vaak langer dan een half uur wakker in bed voordat ik slaap	204	2,04
Als ik 's nachts wakker word, kan ik moeilijk weer inslapen	203	2,28
Ik heb nadat ik ben opgestaan vaak een moe gevoel	203	2,53
Ik voel me nadat ik ben opgestaan goed uitgerust	204	2,70



Authenticiteitverklaring

Hierbij verklaar ik stellig

1. dat ik dit (onderzoeks)rapport zelf geschreven heb, zonder hulp van derden;
2. dat ik in mijn verslag alle directe, letterlijke citaten uit de literatuur en alle indirecte citaten en ideeën van andere auteurs aangegeven en vermeld heb¹.

Ik ben mij er volledig van bewust dat schending van deze verklaring negatieve consequenties voor mij kan hebben (zoals het afnemen van studiepunten).

In geval fraude kan worden aangetoond, ben ik aansprakelijk voor de kosten van het onderzoek.

Plaats, datum: Eindhoven, 22 mei 2012

Naam: Linsey Selten

Studentnummer: 2108287

Handtekening:

¹ De opleiding Toegepaste Psychologie gebruikt de dienst [Ephorus](#) om ingeleverde scripties te controleren op plagiaat. Ephorus vergelijkt deze documenten met een database met eerder ingeleverd werk en met materiaal dat via internet is te vinden. Wanneer het percentage gevonden overeenkomsten met andere bronnen de 30% overschrijdt, wordt het werk afgekeurd. Bij een lager percentage, wordt gekeken naar de aard van de overeenkomsten.