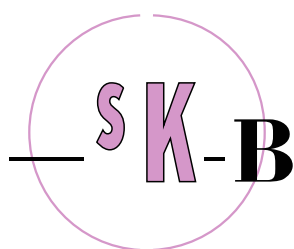




Werkdruk in het hoger beroepsonderwijs

Hernieuwde rapportage
2000 en 2005

Mw. dr. A. Ridderbos
Senior adviseur Arbeid & Organisatie



SKB

Postbus 12354
1100 AJ Amsterdam

T 020 4627890
F 020 4627899
E projecten@skb.nl
I www.skb.nl

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
1. Inleiding	3
2. Het Onderzoek.....	4
2.1 Monitor Arboconvenanten	4
2.2 Oorspronkelijke onderzoeksopzet eindmeting	4
2.3 Respons en vergelijkbaarheid metingen.....	5
2.4 Opzet hernieuwde analyses	7
3. Resultaten.....	9
3.1 Resultaten 2000 en 2005 vergeleken met de (toenmalige) totale beroepsbevolking	9
3.1.1 Totale groep 2000.....	9
3.1.2 Totale groep 2005.....	10
3.1.3 Profiel onderwijzend personeel 2005	11
3.1.4 Profiel onderwijsondersteunend personeel 2005	12
3.1.5 Profiel management 2005	13
3.2 Vergelijking kengetallen nulmeting en eindmeting	13
3.3 Vergelijking schaa scores nulmeting en eindmeting	16
3.3.1 Totale groep.....	16
3.3.2 Onderwijzend personeel	17
3.3.3 Onderwijsondersteunend personeel	17
3.3.4 Management	18
3.4 Overige vragen werkorganisatie en relaties.....	19
3.5 Overige vragen arbeidsvoorwaarden	19
4. Conclusies.....	20
4.1 Doelstellingen van het arboconvenant	20
4.2 Belangrijkste verschillen tussen 2000 en 2005.....	21
Bijlage 1: overzicht vragen per schaal	23
Bijlage 2: resultaten 2000 in vergelijking met totale beroepsbevolking	26
Bijlage 3: resultaten 2005 in vergelijking met totale beroepsbevolking	34
Bijlage 4: resultaten 2005 versus 2000, totale groep.....	42
Bijlage 5: resultaten 2005 versus 2000, onderwijzend personeel.....	50
Bijlage 6: resultaten 2005 versus 2000, onderwijsondersteunend personeel	58
Bijlage 7: resultaten 2005 versus 2000, management	66

Samenvatting

In 2000 hebben sociale partners, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap het deelconvenant 'Arbo- en verzuimbeleid psychische belasting (werkdruk) hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (HOO)' afgesloten. In dit convenant spraken alle betrokkenen onder andere af dat de werkdruk in het HBO gedurende de looptijd van het convenant met tien procent gereduceerd moest worden.

Het afnemen van de werkdruk zoals bedoeld in het convenant is in de eindmeting 2005 geoperationaliseerd als het afnemen van de omvang van de risicogroepen ten gevolge van Hoog werktempo en veel werk en Emotionele belasting (twee zogenaamde 'kengetallen', uitgedrukt in percentages).

We zien dat de doelstelling van het convenant is gehaald voor wat betreft de risicogroep als gevolg van Emotionele belasting. Deze is voor de totale HBO groep met 23% in omvang afgenomen. Voor de groep onderwijzend personeel is de risicogroep met 26% afgenomen en voor de groep management is de risicogroep met 20% afgenomen. Voor de groep onderwijsondersteunend personeel is de risicogroep gelijk gebleven. Waarbij aangetekend dient te worden dat de groep onderwijsondersteunend personeel in vergelijking met de andere groepen de laagste Emotionele belasting ervaart en t.o.v. de totale beroepsbevolking in 2005 hetzelfde scoort.

De doelstelling met betrekking tot de risicogroep als gevolg van Hoog werktempo en veel werk is niet gehaald. De omvang van deze groep is ongeveer gelijk gebleven. Dit geldt voor zowel onderwijzend, onderwijsondersteunend personeel als management. Wanneer we dit kengetal vergelijken met dat van de totale beroepsbevolking in 2005, zien we een ruim 3x zo grote risicogroep. Voor de groep onderwijzend personeel geldt dit in nog sterkere mate.

Ondanks het feit dat de vergelijking van de HBO sector met de totale beroepsbevolking zowel in 2000 als in 2005 overwegend ongunstig uitvalt (met als gunstige uitzondering de Afwisseling in het werk), zien we dat de situatie in 2005 op een aantal aspecten toch duidelijk verbeterd is ten opzichte van die in 2000. Verbeteringen zien we bij de onderwerpen Emotionele belasting, Relatie met directe leiding en Plezier in het werk. Ook op de onderwerpen Werkorganisatie en relaties en Arbeidsvoorwaarden zien we duidelijke verbeteringen. Het is dus zaak deze positieve ontwikkelingen vast te houden en in de toekomst verder uit te bouwen.

1. Inleiding

In 2000 hebben sociale partners, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap het deelconvenant 'Arbo- en verzuimbeleid psychische belasting (werkdruk) hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (HOO)' afgesloten. In dit convenant spraken alle betrokkenen onder andere af dat de werkdruk in het HBO gedurende de looptijd van het convenant met tien procent gereduceerd moest worden. Een onderzoek van Falke & Verbaan¹ naar werkdruk in het HBO is hierbij aangemerkt als nulmeting.

Het onderzoek naar Werkdruk in de HBO sector door Regioplan in 2005 heeft helaas een rapportage opgeleverd, die veel fouten bevatte in de analyses op de ruwe data en in de interpretatie van de gegevens. Ook in het eerdere onderzoek van Falke en Verbaan naar werkdruk in de HBO sector van 2000 is het misgegaan met de berekening van diverse schaalscores en zijn derhalve verkeerde conclusies getrokken. Het onderzoek door Regioplan in 2005 betrof een eindmeting, bedoeld om te bezien of de doelstellingen van het arboconvenant waren gehaald. Een tweede rapportage van Regioplan uit 2007² is door Zestor beoordeeld als een verslechtering. Op grond daarvan is besloten de rapportage van de Zestor website te verwijderen.

SKB beschikt over de ruwe databestanden van zowel het onderzoek van Falke & Verbaan uit 2000 als het onderzoek van Regioplan uit 2005. In het kader van de Monitor Arboconvenanten heeft SKB in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een datacontrole uitgevoerd op beide databestanden. Deze datacontrole heeft uitgewezen dat er geen redenen zijn om te twijfelen aan de vereiste kwaliteit van de bestanden. Op grond hiervan heeft Zestor aan SKB gevraagd om de alsnog analyses op beide databestanden uit te voeren.

Onderhavige rapportage bevat dan ook de weergave van hernieuwde analyses, waarin de data van 2005, waar mogelijk, vergeleken worden met de data uit 2000. De juiste interpretaties en de belangrijkste conclusies t.a.v. de gevonden verschillen tussen beide metingen treft u aan in deze rapportage. Deze rapportage kan ook gebruikt worden als uitgangspunt en juist referentiepunt bij een eventueel nieuw onderzoek naar werkdruk en/of vitaliteit in de HBO sector.

¹ Verbaan, D. en S. van Helvoort: "Een onderzoek naar beleefde werkdruk bij de hogescholen", Falke en Verbaan B.V., 0041 def versie, Eindhoven, augustus 2000

² Verheij, O. en M. Gemmeke: "Werkdruk in het hoger beroepsonderwijs; Werkdrukmeting en werkdrukbeleid – eindrapport, Regioplan publicatienr. 1336, Amsterdam, oktober 2007

2. Het Onderzoek

2.1 Monitor Arboconvenanten

Ten behoeve van de evaluatie van deze en andere arboconvenanten is de Monitor Arboconvenanten³ ontwikkeld. Deze monitor moet worden gezien als een meetinstrument en geeft verschillende handvatten voor het uitvoeren van (evaluatie)onderzoek in het kader van arboconvenanten.

In deze monitor is onder andere bepaald welke vragen in ieder geval gesteld moeten worden en welk deel van het totaal aantal werknemers benaderd mag worden. Standaard schrijft de monitor arboconvenanten voor het in kaart brengen van werkdruk en werkstress het gebruik van bepaalde onderwerpen van de 'Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid' (VBBA⁴) voor. Verschillende andere onderwerpen van de VBBA kunnen (als optie) ook worden afgenomen.

Om 'benchmarking' tussen sectoren onderling en landelijk te vergemakkelijken, en om ontwikkelingen in de tijd eenvoudig te kunnen volgen, is het nodig de omvang van een probleem in elke branche op uniforme wijze in beeld te krijgen. Daartoe zijn zogenaamde kengetallen ontwikkeld. Kengetallen uit diverse branches kunnen met elkaar vergeleken worden of afgezet worden tegen het kengetal dat geldt voor de landelijke werknemerspopulatie. Een kengetal is het percentage werknemers dat boven een vastgestelde grenswaarde scoort op een bepaalde variabele. Door boven deze grenswaarde te scoren wordt verondersteld dat de betreffende groep werknemers een verhoogd risico heeft op beperkingen in het functioneren en/of uitval uit het werk. De grenswaarden zijn (voor de hele werkende bevolking, dus ook andere sectoren dan HBO) vastgesteld op basis van empirische gegevens.

2.2 Oorspronkelijke onderzoeksopzet eindmeting

In de opdrachtformulering voor de eindmeting werkdruk HBO wordt werkdruk opgevat als 'werkdrukbeleving'. Het gaat dus om de beleving van de psychische belasting. Om na te gaan of de doelstelling voor de

³ Zie ook: Dijkstra, L, H. Kroft en K.J. Oomkes (red.): 'Handleiding Monitor Arboconvenanten', Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 2^e herziene druk, 2004.

⁴ De VBBA is ontwikkeld door SKB.

reductie van werkdruk is gehaald, heeft de Branche Begeleidings Commissie (BBC) van het convenant in 2005 een eindmeting laten uitvoeren. Doel van het onderzoek was na te gaan of er inderdaad sprake was van een daling van tien procent in de ervaren werkdruk tussen de meting van 2000 en de situatie van 2005. Verder moest onderzocht worden of de werkdruk voor verschillende categorieën werknemers evenredig teruggedrongen was. Wanneer de totale afname bijvoorbeeld tien procent was, mocht deze niet veroorzaakt zijn door een afname van dertig procent onder docenten en een toename van tien procent onder ondersteunend personeel.

Het doel van het onderzoek was de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden:

1. Hoe heeft de ervaren werkdruk in het HBO tussen 2000 en 2005 zich ontwikkeld?
2. Is daarmee de doelstelling van het convenant om de ervaren werkdruk met tien procent terug te dringen gerealiseerd?

Hiertoe is in 2005 een schriftelijke enquête uitgezet onder een steekproef uit het totale personeelsbestand van de hogescholen. Met het oog op de motivatie van de respondenten om de vragenlijst in te vullen is er voor gekozen om de vragenlijst zo kort mogelijk te maken. Er is dus een selectie gemaakt uit de vragenlijst die voor de nulmeting is gebruikt. Voor deze selectie zijn de volgende criteria gebruikt:

- verplichting monitor arboconvenanten (module werkdruk en werkstress van de VBBA vragenlijst);
- de mate waarin de scores in de nulmeting afweken van het landelijk gemiddelde (= de score voor de gehele beroepsbevolking).

Voor deelname aan het onderzoek in 2005 zijn 3300 personen benaderd. Gezien de vergelijkbaarheid tussen de nulmeting en de eindmeting zou een grotere steekproef wenselijk zijn, maar de voorwaarden van de monitor arboconvenanten verhinderden een steekproef groter dan tien procent van de populatie.

2.3 Respons en vergelijkbaarheid metingen

De cijfers uit de nulmeting (2000) hebben betrekking op 2166 personen. In dit onderzoek zijn oorspronkelijk 5000 personen benaderd om de vragenlijst in te vullen. Het betreft hier dus een respons van 43%. De cijfers uit de eindmeting (2005) hebben betrekking op 1182 personen. In dit onderzoek zijn oorspronkelijk 3300 personen benaderd voor deelname aan het onderzoek. Het betreft hier dus een respons van 36%.

Tabel 2.1 Verdeling over de functiecategorieën per meting

	2000	2005
Onderwijzend personeel	61%	56%
Onderwijsondersteunend personeel	26%	34%
Management	7%	10%
Missing (geen functiegroep aangegeven)	4%	--
Beleidsondersteunend- en stafpersoneel	2%	--

Tabel 2.1 laat de verdeling over de verschillende functiecategorieën zien. Met het oog op de vergelijkbaarheid tussen beide metingen worden alleen de percentages gepresenteerd. Waarbij opgemerkt dient te worden dat in het onderzoek van 2000 een functiegroep gedefinieerd is, die we in het onderzoek van 2005 niet meer terugzien, namelijk die van beleidsondersteunend- en stafpersoneel. Voorts zien we dat er aan de meting van 2005 verhoudingsgewijs iets minder onderwijzend personeel en iets meer ander personeel heeft deelgenomen.

Tabel 2.2 Verdeling over de leeftijdscategorieën per meting

	2000	2005
Jonger dan 25 jaar	1%	1%
25 t/m 34 jaar	12%	14%
35 t/m 44 jaar	30%	24%
45 t/m 54 jaar	42%	38%
55 jaar en ouder	15%	23%
Gemiddelde leeftijd (in jaren)	45,3	46,5

Tabel 2.2 laat zien dat er aan de meting van 2005 verhoudingsgewijs iets ouder personeel heeft deelgenomen.

Tabel 2.3 Verdeling qua geslacht per meting

	2000	2005
Vrouw	55%	53%
Man	45%	47%

Tabel 2.3 laat zien dat de verdeling qua geslacht in beide metingen elkaar niet veel ontloopt.

Tabel 2.4 Verdeling over soort dienstverband per meting

	2000	2005
Vast	92%	91%
Tijdelijk	8%	8%
Anders	0%	1%

Tabel 2.4 laat zien dat de verdeling qua soort dienstverband in beide metingen elkaar nauwelijks ontloopt.

Wanneer we de tabellen 2.1 t/m 2.4 in gezamenlijkheid beschouwen, kunnen we de conclusie trekken dat hoewel het absolute aantal respondenten van beide metingen behoorlijk van elkaar verschilt, beide steekproeven op de in de tabellen gepresenteerde kenmerken toch redelijk goed overeenkomen en dus onderling vergelijkbaar zijn.

2.4 Opzet hernieuwde analyses

Zoals in de inleiding reeds is vermeld, beschikt SKB over de ruwe databestanden van zowel het onderzoek van Falke & Verbaan uit 2000 en het onderzoek van Regioplan uit 2005. Dit betekent dan ook dat voor beide metingen hernieuwde analyses en groepsprofielen kunnen worden opgeleverd. Zowel voor de totale groep, als de onderscheiden subgroepen, namelijk onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en management. Onderhavige rapportage is de weerslag van deze hernieuwde analyses. Daar waar in de metingen dezelfde schalen en vragen gebruikt zijn, zijn de uitkomsten hierop met elkaar vergeleken.

De gedachte achter de werkdrukmeting uit oktober 2005 zoals die onder een steekproef van het HBO personeel is gehouden, was die van een herhalingsmeting (de zogeheten eindmeting t.b.v. het arboconvenant). De resultaten moesten vergeleken worden met de uitkomsten van de nulmeting. Hiermee kon immers worden beoordeeld of de doelstellingen van het convenant waren gehaald.

Het afnemen van de werkdruk zoals bedoeld in het convenant is in de eindmeting 2005 geoperationaliseerd als het afnemen van de omvang van de risicogroepen ten gevolge van "werktempo en werkhoeveelheid" en "emotionele belasting". Deze risicogroepen lopen immers een verhoogd risico op problemen ten gevolge van deze aspecten van werkdruk. De doelstelling van het convenant was om de ervaren werkdruk met tien procent terug te dringen. Het convenant was vooral gericht op primaire preventie: het reduceren van in het werk gelegen oorzaken.

Werkdruk bestaat uit diverse deelaspecten. Elk van deze deelaspecten wordt middels het SKB instrumentarium afzonderlijk gemeten. Om deelaspecten betrouwbaar te meten, wordt gewerkt met psychometrische schaalconstructen, zogenaamde 'schalen'. Dit zijn clusters van vragen (items) die een duidelijke onderlinge samenhang vertonen en gezamenlijk een onderliggend verschijnsel meten. Tabel 2.5 bevat de schalen die in beide metingen zijn gebruikt en waarvan de data zich in de databestanden bevinden.

Tabel 2.5 Bevroagde onderwerpen VBBA in beide metingen

Onderwerp	Schaal
Taakeisen (oorzaken)	Hoog werktempo en veel werk
	Emotionele belasting
Hulpbronnen (oorzaken)	Afwisseling in het werk
	Zelfstandigheid in het werk
	Relatie met directe leiding
Welbevinden (gevolgen)	Plezier in het werk
Spanning (gevolgen)	Herstelbehoefte
	Piekeren
Aanvullende vragen	Werkorganisatie en relaties*
	Arbeidsvoorwaarden*

* Deze deelaspecten zijn geen schalen. Over deze onderwerpen wordt per vraag gerapporteerd.

Een overzicht van de vragen die per schaal zijn gesteld, is te vinden in bijlage 1 van deze rapportage.

In de hernieuwde analyses is de vergelijking van de eindmeting (2005) met de nulmeting (2000) uitgevoerd door, uitgaande van de resultaten van 2005, de resultaten uit 2000 als benchmark te definiëren. Vervolgens is een statistische toets uitgevoerd (een t-toets voor het verschil tussen gemiddelden) om te bezien of de gemiddelde schaalscores uit 2005 significant (gunstig dan wel ongunstig) afwijken van die uit 2000. Deze toets is uitgevoerd voor de totale groep én voor de onderscheiden subgroepen.

Ook zijn de resultaten voor zowel de totale onderzoeksgroep uit 2000 als die van 2005 afgezet tegen de toenmalige respectievelijke referentiegroepen Totale beroepsbevolking. Op deze manier is vast te stellen hoe het in 2000 en 2005 met de werkdruk in het hoger beroepsonderwijs stond in vergelijking met de rest van werkend Nederland. Tevens zijn de resultaten uit 2005 van de onderscheiden subgroepen, namelijk onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en management, afgezet tegen de referentiegroep Totale beroepsbevolking. Hierdoor wordt namelijk per functiegroep direct het risicoprofiel inzichtelijk.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk gaan we allereerst in op de resultaten van de analyses waarin de totale onderzoeksgroepen uit 2000 en 2005 worden vergeleken met de respectievelijke toenmalige totale beroepsbevolking. Tevens worden voor 2005 de profielen per functie gepresenteerd. Daarna volgen de belangrijkste resultaten van de vergelijking tussen beide werkdrukmetingen.

3.1 Resultaten 2000 en 2005 vergeleken met de (toenmalige) totale beroepsbevolking

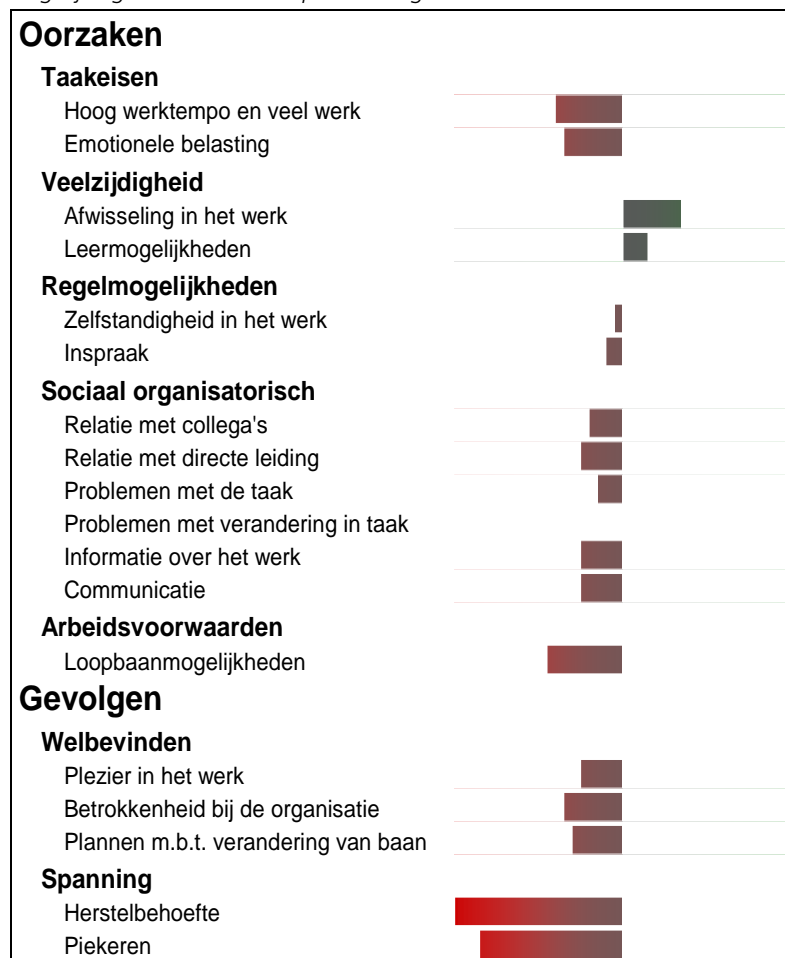
In de grafieken die getoond worden in dit hoofdstuk worden de resultaten van de analyses getoond als het verschil tussen de score van de onderzochte groep en de referentiegroep. Een groene balk betekent een gunstiger score dan de referentiegroep, een rode balk betekent een ongunstiger score dan de referentiegroep. De eventuele significantie van de gevonden verschillen is niet direct af te lezen uit de balken. Een lange balk duidt echter wel op een groot verschil en een korte balk duidt op een klein verschil in scores tussen de onderzochte groep en de referentiegroep, maar de eventuele significantie van het gevonden verschil is af te lezen uit de volledige presentatie van de resultaten in de bijlagen.

3.1.1 Totale groep 2000

Voor een volledige weergave van de resultaten van de totale onderzoeksgroep 2000 in vergelijking met de toenmalige (2000) referentiegroep Totale beroepsbevolking verwijzen we naar bijlage 2 bij deze rapportage. De belangrijkste resultaten op de werkdruk en werkstress schalen die gehanteerd zijn in dit onderzoek zijn grafisch weergegeven in figuur 3.1.

Uit figuur 3.1 valt af te lezen dat de HBO onderzoeksgroep in 2000 op vrijwel alle aspecten significant ongunstiger scoorde dan de totale beroepsbevolking. Met uitzondering van de aspecten Afwisseling in het werk en Leermogelijkheden. Hierop scoort de HBO onderzoeksgroep 2000 significant gunstiger dan de toenmalige totale beroepsbevolking.

Figuur 3.1 Grafische weergave schaalscores onderzoeksgroep 2000 in vergelijking met totale beroepsbevolking 2000

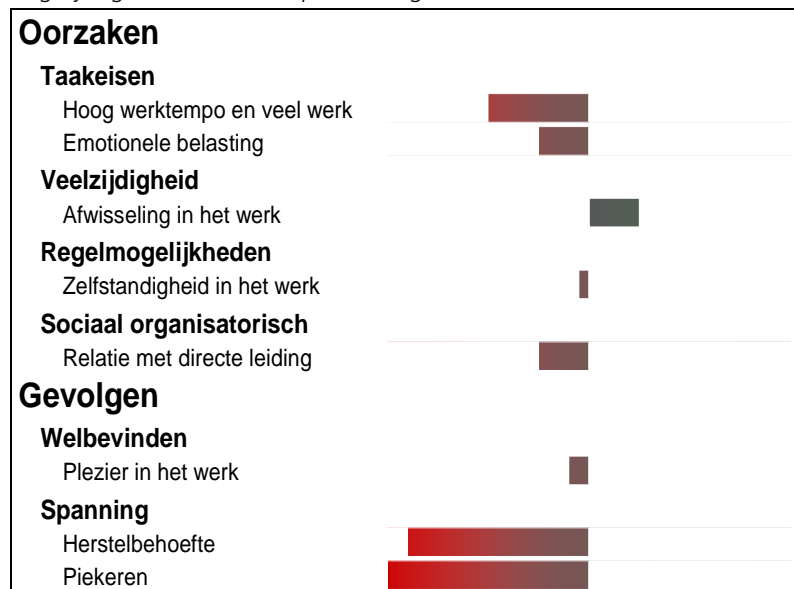


3.1.2 Totale groep 2005

Voor 2005 is ook een vergelijking uitgevoerd met de toenmalige (2005) referentiegroep Totale beroepsbevolking. Voor een volledige weergave van deze resultaten verwijzen we naar bijlage 3 bij deze rapportage. De belangrijkste resultaten op de werkdruk en werkstress schalen die gehanteerd zijn in dit onderzoek zijn grafisch weergegeven in figuur 3.2. Hierbij dient opgemerkt te worden dat slechts een deel van de schalen die in het onderzoek van 2000 zijn gehanteerd, ook in het onderzoek van 2005 zijn gehanteerd (zie ook paragraaf 2.2). In het oorspronkelijke rapport van Regioplan komen we ook resultaten tegen op een aantal extra VBBA schalen, namelijk de schalen Informatie, Communicatie en Loopbaanmogelijkheden voor wat betreft de Hulpbronnen aan de oorzakenkant en de schalen Betrokkenheid bij de organisatie en Plannen m.b.t. verandering van baan aan de gevolgenkant. De resultaten op deze schalen hebben we echter niet aangetroffen in het door Regioplan aan ons geleverde databestand. Dit databestand, waarop ook de door SZW gevraagde datacontrole is toegepast, bevat alleen de resultaten op die schalen die standaard deel uitmaakten van het werkdruk/werkstress instrumentarium uit de Monitor Arboconvenanten. Regioplan heeft hoogstwaarschijnlijk de andere schalen zelf toegevoegd aan de Monitor en hier ook zelf de analyses op gedaan. Dit geldt ook voor de vragen over werkdrukbeleid.

Deze laatste vragen komen niet uit het vragenlijstinstrumentarium van SKB. Wij beschikken dus niet over de resultaten op de door Regioplan toegevoegde extra VBBA schalen, noch over de toegevoegde andere vragen m.b.t. werkdrukbeleid. We kunnen derhalve voor het onderzoek van 2005 alleen rapporteren over die schalen die standaard in de Monitor Arboconvenanten waren opgenomen en die in het ons aangeleverde databestand 2005 voorkomen.

Figuur 3.2 Grafische weergave schaalscores onderzoeksgroep 2005 in vergelijking met totale beroepsbevolking 2005

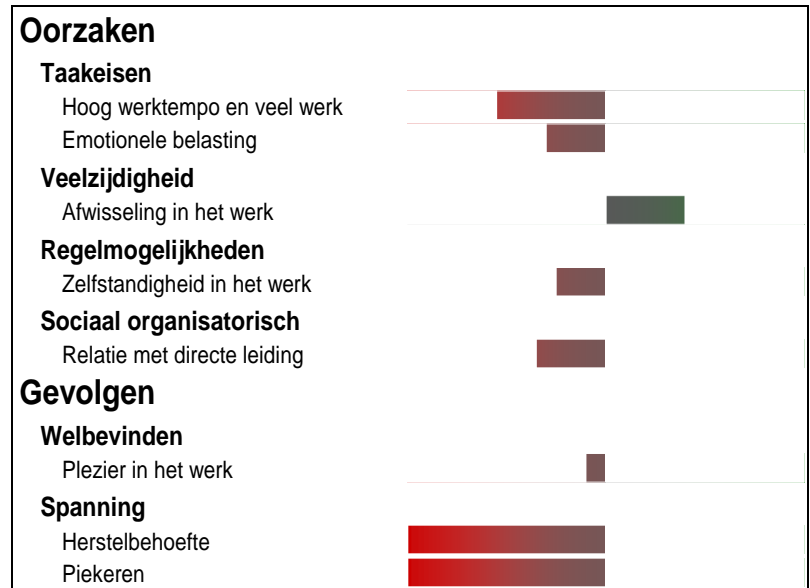


Uit figuur 3.2 valt af te lezen dat de HBO onderzoeksgroep in 2005 nog steeds op vrijwel alle aspecten significant ongunstiger scoorde dan de totale beroepsbevolking. Met uitzondering van de aspecten Afwisseling in het werk en Zelfstandigheid in het werk. Op Afwisseling in het werk wordt significant gunstiger gescoord, terwijl er op Zelfstandigheid in het werk ongeveer hetzelfde wordt gescoord als de totale beroepsbevolking.

3.1.3 Profiel onderwijzend personeel 2005

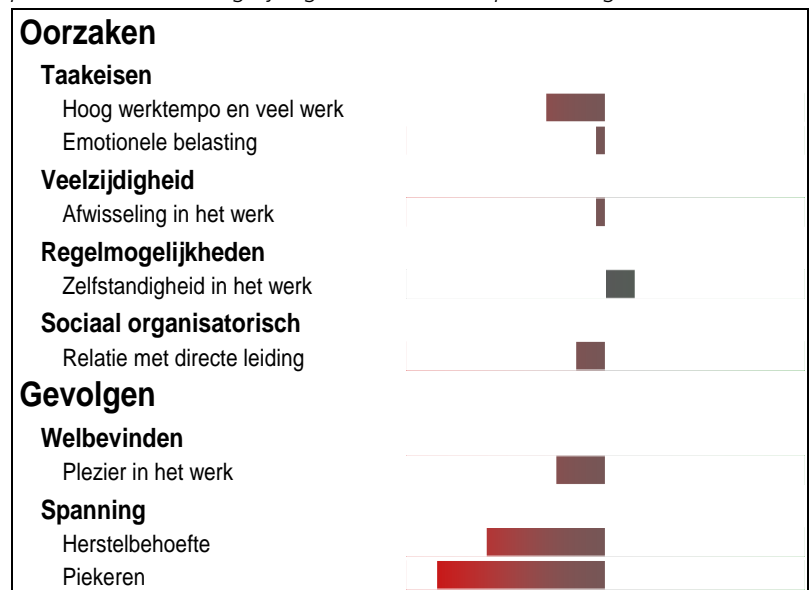
Uit figuur 3.3 valt af te lezen dat het onderwijzend personeel in 2005 op vrijwel alle aspecten significant ongunstiger scoorde dan de totale beroepsbevolking. Met uitzondering van het aspect Afwisseling in het werk. Hierop scoort het onderwijzend personeel significant gunstiger dan de totale beroepsbevolking.

Figuur 3.3 Grafische weergave schaalscores onderwijzend personeel 2005 in vergelijking met totale beroepsbevolking 2005



3.1.4 Profiel onderwijsondersteunend personeel 2005

Figuur 3.4 Grafische weergave schaalscores onderwijsondersteunend personeel 2005 in vergelijking met totale beroepsbevolking 2005

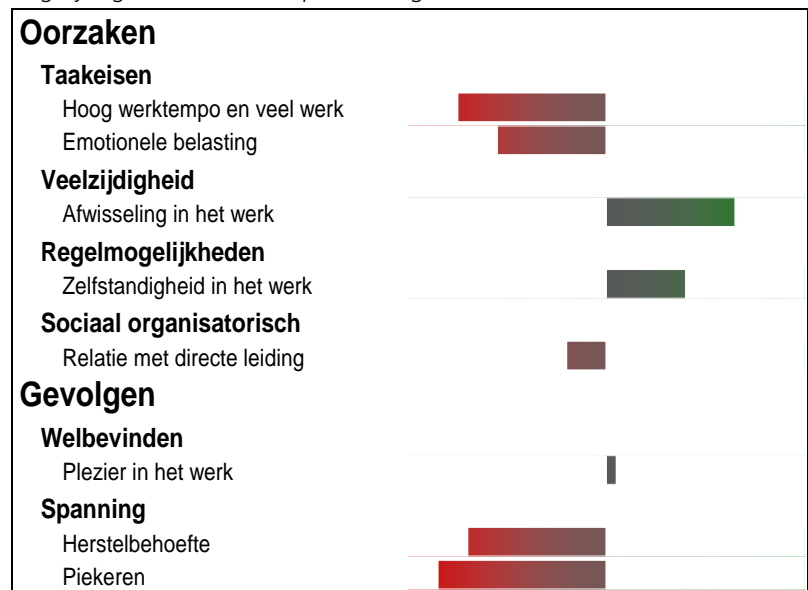


Uit figuur 3.4 valt af te lezen dat het onderwijsondersteunend personeel in 2005 op een vijftal aspecten significant ongunstiger scoorde dan de totale beroepsbevolking. Met uitzondering van de aspecten Emotionele belasting en Afwisseling in het werk. Hierop scoort het onderwijsondersteunend personeel ongeveer gelijk aan de totale beroepsbevolking. En met uitzondering van het aspect Zelfstandigheid in het werk: hierop scoort het onderwijsondersteunend personeel significant gunstiger dan de totale beroepsbevolking.

3.1.5 Profiel management 2005

Uit figuur 3.5 valt af te lezen dat het management in 2005 op een vijftal aspecten significant ongunstiger scoorde dan de totale beroepsbevolking. Met uitzondering van de aspecten Afwisseling in het werk en Zelfstandigheid in het werk. Hierop scoort het management significant gunstiger dan de totale beroepsbevolking. En met uitzondering van het aspect Plezier in het werk: hierop scoort het management ongeveer hetzelfde als de totale beroepsbevolking.

Figuur 3.5 Grafische weergave schaalscores management HBO 2005 in vergelijking met totale beroepsbevolking 2005



3.2 Vergelijking kengetallen nulmeting en eindmeting

Voor diverse schalen zijn grenswaarden vastgesteld. Het gaat hierbij om een waarde, waarvan is vastgesteld dat een persoon die boven die waarde scoort een verhoogd risico heeft op uitval of beperkingen in het functioneren. De schalen waarvoor grenswaarden zijn vastgesteld, zijn Hoog werktempo en veel werk, Emotionele belasting en Herstelbehoefte (psychische vermoeidheid).

Voor deze schalen en twee combinaties van schalen presenteren we het verschil tussen de nulmeting en eindmeting in het percentage werknemers dat boven de grenswaarde(n) scoort. Voor 2005 zijn ook de kengetallen van de totale beroepsbevolking beschikbaar. Ter vergelijking zijn deze ook opgenomen in de volgende tabellen

Herstelbehoefte

Het kengetal Herstelbehoefte geeft het percentage mensen dat een verhoogd risico loopt uit te vallen met psychische klachten. Dat bepalen we door de scores van respondenten op de schaal Herstelbehoefte te vergelijken met de grenswaarde (54,54). Daarvan

weten we dat hij de mensen met hoog risico scheidt van mensen met laag risico. Herstelbehoefte is een belangrijke voorspeller van onder andere functioneringsverlies, uitval/verzuim, hart- en vaatziekten en bedrijfsongevallen.

Tabel 3.1 Percentage in de risicogroep ten gevolge van hoge herstelbehoefte

	2005	2000
Totale groep	46,3%	46,3%
Onderwijzend personeel	51,8%	51,2%
Onderwijsondersteunend personeel	39,3%	37,0%
Management	39,5%	40,9%
Totale beroepsbevolking	23,3%	----

Tabel 3.1 laat enkele kleine verschillen zien tussen de metingen. Geen van deze verschillen is echter significant. We zien voor 2005 echter wel een significant verschil met de totale beroepsbevolking. De risicogroep ten gevolge van een hoge herstelbehoefte is in de HBO sector 2x zo groot!

Hoog werktempo/werkhoeveelheid

Een hoog werktempo en grote werkhoeveelheid kan bijdragen aan een hoge herstelbehoefte. Van de mensen die boven de grenswaarde scoren op de schaal Hoog werktempo en veel werk mogen we aannemen dat hun werkdruk substantieel bijdraagt aan de hoge herstelbehoefte. De grenswaarde hebben we vastgesteld op 57,57. Het kengetal Hoog werktempo/werkhoeveelheid geeft het percentage mensen dat boven deze grenswaarde scoort.

Tabel 3.2 Percentage in de risicogroep ten gevolge van hoog werktempo/werkhoeveelheid

	2005	2000
Totale groep	40,3%	40,4%
Onderwijzend personeel	43,6%	42,9%
Onderwijsondersteunend personeel	30,9%	31,5%
Management	55,3%	48,0%
Totale beroepsbevolking	19,1%	----

Tabel 3.2 laat enkele verschillen zien tussen de metingen. Ook hier is geen enkel verschil significant. Ook hier zien we echter voor 2005 wel weer een significant verschil met de totale beroepsbevolking. De risicogroep ten gevolge van hoog werktempo/werkhoeveelheid is in de HBO sector ruim 2x zo groot! Dit geldt in nog sterkere mate voor het management in de HBO sector.

Hoge emotionele belasting

Het kengetal Hoge emotionele belasting maakt onderscheid tussen mensen met een hoge emotionele belasting en mensen met een lage belasting. Het geeft het percentage mensen dat boven de grenswaarde (38,2) scoort op de schaal Emotionele belasting. Van die mensen mag aangenomen worden dat de emotionele belasting die zij ervaren substantieel bijdraagt aan het ontstaan van psychische vermoeidheid en dus een hoge herstelbehoefte.

Tabel 3.3 Percentage in de risicogroep ten gevolge van hoge emotionele belasting

	2005	2000
Totale groep	21,2%	27,6%
Onderwijzend personeel	21,3%	28,7%
Onderwijsondersteunend personeel	17,0%	17,8%
Management	35,1%	43,9%
Totale beroepsbevolking	18,6%	----

Tabel 3.3 laat zien dat voor zowel de totale groep als de drie subgroepen het percentage medewerkers dat tot de risicogroep behoort ten gevolge van een hoge emotionele belasting in 2005 duidelijk is afgenomen in vergelijking met 2000. Voor zowel de totale groep, onderwijzend personeel als management zijn de gevonden verschillen significant. We zien echter ook dat het verschil met de totale beroepsbevolking (m.u.v. de groep onderwijsondersteunend personeel) nog steeds significant ongunstig uitvalt. Dit geldt met name voor het management. De groep onderwijsondersteunend personeel ervaart een emotionele belasting die ongeveer gelijk is aan die van de totale beroepsbevolking.

Hoge herstelbehoefte én hoog werktempo/werkhoeveelheid

Dit is het percentage mensen dat de grenswaarde overschrijdt van zowel de schaal Herstelbehoefte als de schaal Hoog werktempo en veel werk. Bij deze groep is het zeer waarschijnlijk dat de hoge herstelbehoefte veroorzaakt wordt door het hoge werktempo/werkhoeveelheid, dus door een oorzaak die duidelijk in het werk gelegen is.

Tabel 3.4 Percentage in de risicogroep ten gevolge van hoge herstelbehoefte én hoog werktempo/werkhoeveelheid

	2005	2000
Totale groep	28,4%	27,6%
Onderwijzend personeel	33,1%	30,9%
Onderwijsondersteunend personeel	21,1%	19,8%
Management	27,2%	26,4%
Totale beroepsbevolking	9,4%	----

Tabel 3.4 laat voor alle groepen een lichte stijging zien van het percentage medewerkers dat tot de risicogroep behoort. Geen van de stijgingen is significant. In vergelijking met de totale beroepsbevolking zien we echter een ruim 3x zo grote risicogroep. Voor de groep onderwijzend personeel geldt dit in nog sterkere mate.

Hoge herstelbehoefte én hoge emotionele belasting

Dit is het percentage mensen dat voldoet aan de criteria voor zowel het kengetal Hoge herstelbehoefte als voor het kengetal Hoge emotionele belasting. Bij deze groep is het zeer waarschijnlijk dat emotionele belasting in het werk (mede) de oorzaak is van de hoge herstelbehoefte.

Tabel 3.5 Percentage in de risicogroep ten gevolge van hoge herstelbehoefte én hoge emotionele belasting

	2005	2000
Totale groep	12,7%	18,3%
Onderwijzend personeel	14,1%	20,6%
Onderwijsondersteunend personeel	10,0%	10,8%
Management	14,0%	23,0%
Totale beroepsbevolking	7,4%	---

Tabel 3.5 laat zien dat voor zowel de totale groep als de drie subgroepen het percentage medewerkers dat tot de risicogroep behoort ten gevolge van hoge herstelbehoefte én hoge emotionele belasting, in 2005 duidelijk is afgenomen in vergelijking met 2000. Voor zowel de totale groep, onderwijzend personeel als management zijn de gevonden verschillen significant. In vergelijking met de totale beroepsbevolking zien we echter ook op dit kengetal nog een significant ongunstig verschil.

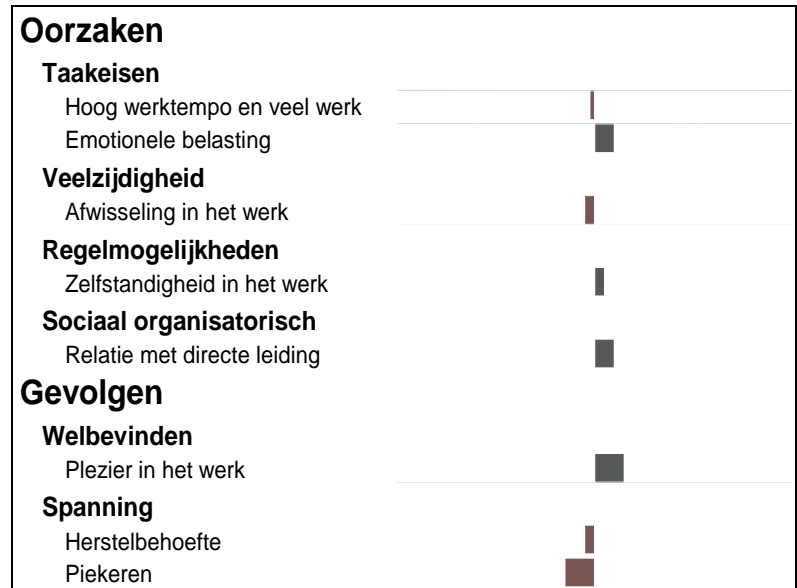
3.3 Vergelijking schaalscores nulmeting en eindmeting

Voor een volledige weergave van de resultaten van de totale onderzoeksgroep 2005 in vergelijking met de totale onderzoeksgroep 2000 verwijzen we naar bijlage 4 bij deze rapportage. De volledige weergave van de resultaten van 2005 in vergelijking met 2000 voor de subgroepen onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en management treft u aan in respectievelijk bijlagen 5, 6 en 7. In deze bijlagen treft u alle schaalscores aan en eventuele significanties. De belangrijkste resultaten op de werkdruk en werkstress schalen die gehanteerd zijn in beide onderzoeken zijn grafisch weergegeven in figuren. Net zoals bij de grafische weergave in de figuren 3.1 t/m 3.5 van deze rapportage betekent een groene balk een gunstiger score dan de referentiegroep en een rode balk een ongunstiger score. In dit geval is de score van 2005 afgezet tegen die van 2000. Een groene of rode balk betekent dan ook een gunstiger respectievelijk ongunstiger score in 2005 dan in 2000.

3.3.1 Totale groep

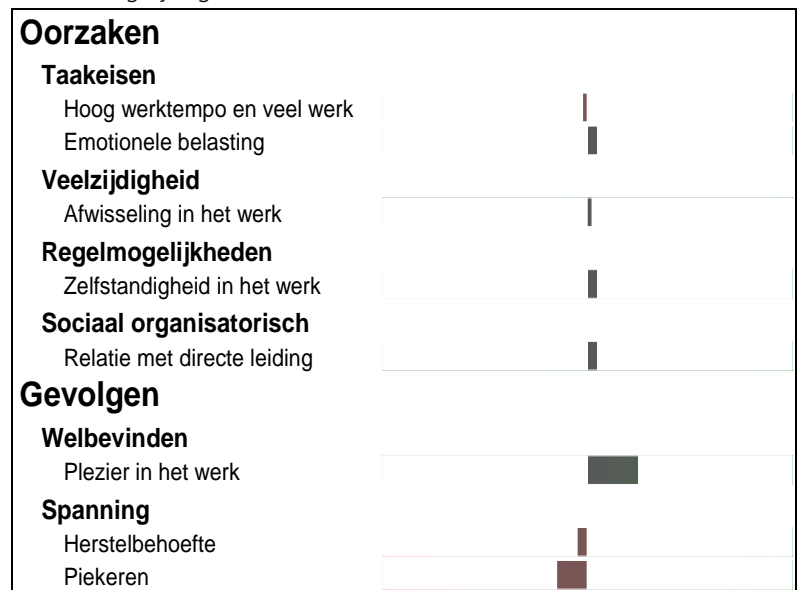
Uit figuur 3.6 valt af te lezen dat de totale onderzoeksgroep 2005 op enkele aspecten gunstiger scoorde dan in 2000 en op enkele aspecten ongunstiger. T.a.v. de aspecten Emotionele belasting, Relatie met directe leiding en Plezier in het werk zijn de scores bovendien significant gunstiger. T.a.v. het aspect Piekeren is de score significant ongunstiger.

Figuur 3.6 Grafische weergave schaalscores onderzoeksgroep 2005 in vergelijking met onderzoeksgroep 2000



3.3.2 Onderwijzend personeel

Figuur 3.7 Grafische weergave schaalscores onderwijzend personeel 2005 in vergelijking met 2000



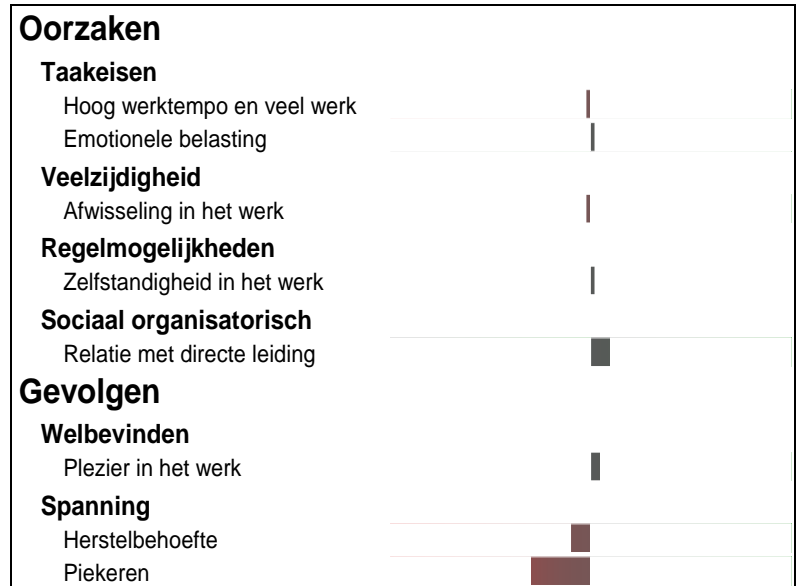
Uit figuur 3.7 valt af te lezen dat het onderwijzend personeel in 2005 op vijf aspecten gunstiger scoorde dan in 2000. T.a.v. de aspecten Emotionele belasting, Relatie met directe leiding en Plezier in het werk zijn de scores bovendien significant gunstiger. T.a.v. het aspect Piekeren is de score significant ongunstiger.

3.3.3 Onderwijsondersteunend personeel

Uit figuur 3.8 valt af te lezen dat het onderwijsondersteunend personeel in 2005 op vier aspecten ongeveer identiek scoorde en op

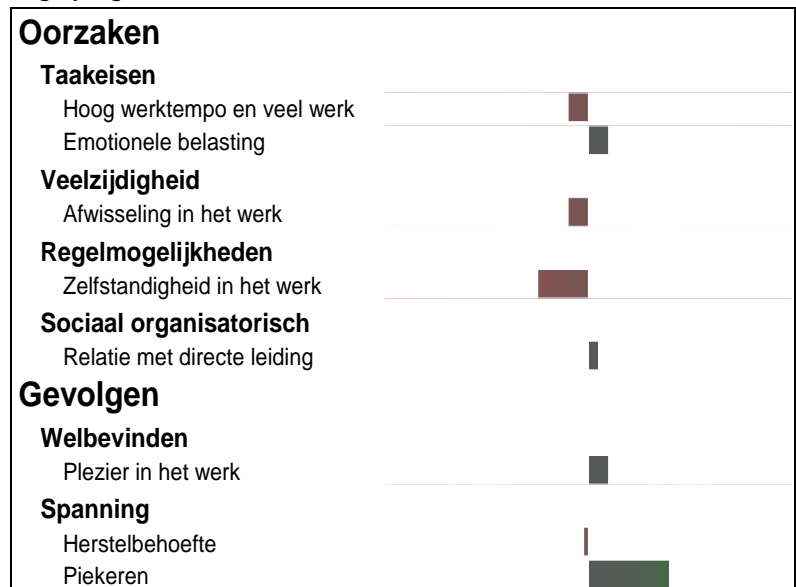
twee aspecten zowel gunstiger als ongunstiger scoorde dan in 2000. T.a.v. het aspect Relatie met directe leiding is de score significant gunstiger. Ta.v. het aspect Piekeren is de score significant ongunstiger.

Figuur 3.8 Grafische weergave schaalscores onderwijsondersteunend personeel 2005 in vergelijking met 2000



3.3.4 Management

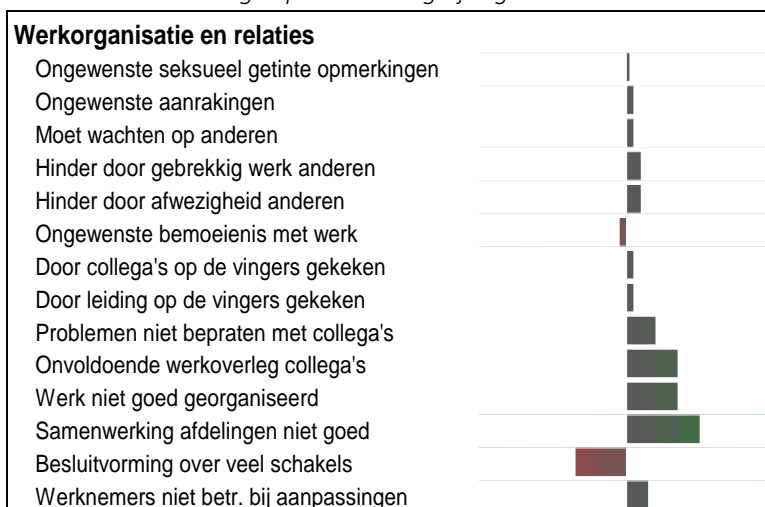
Figuur 3.9 Grafische weergave schaalscores management 2005 in vergelijking met 2000



Uit figuur 3.9 valt af te lezen dat het management in 2005 op vier aspecten gunstiger scoorde dan in 2000 en op drie aspecten ongunstiger. T.a.v. het aspect Zelfstandigheid in het werk is de scores significant ongunstiger. Ta.v. het aspect Piekeren is de score significant gunstiger.

3.4 Overige vragen werkorganisatie en relaties

Figuur 3.10 Grafische weergave aanvullende vragen werkorganisatie en relaties onderzoeksgroep 2005 in vergelijking met 2000



Uit figuur 3.10 valt af te lezen dat de onderzoeksgroep 2005 op het grootste deel van de aanvullende vragen m.b.t. de werkorganisatie en relaties gunstiger scoorde dan in 2000. T.a.v. de vragen Hinder door afwezigheid van anderen, Problemen niet bepraten met collega's, Onvoldoende werkoverleg collega's, Werk niet goed georganiseerd, Samenwerking afdelingen niet goed en Werknemers niet betrokken bij aanpassingen zijn de scores zelfs significant verbeterd. Ta.v. de vraag Besluitvorming over veel schakels is de score significant verslechterd.

3.5 Overige vragen arbeidsvoorwaarden

Figuur 3.11 Grafische weergave aanvullende vragen arbeidsvoorwaarden onderzoeksgroep 2005 in vergelijking met 2000



Uit figuur 3.11 valt af te lezen dat de onderzoeksgroep 2005 op alle aanvullende vragen m.b.t. de arbeidsvoorwaarden gunstiger scoorde dan in 2000. De verbetering in scores is op al deze vragen significant.

4. Conclusies

4.1 Doelstellingen van het arboconvenant

Het afnemen van de werkdruk zoals bedoeld in het arboconvenant is geoperationaliseerd als het afnemen van de omvang van de risicogroepen ten gevolge van Hoog werktempo en veel werk en Emotionele belasting. Deze risicogroepen lopen immers een verhoogd risico op problemen ten gevolge van deze aspecten van werkdruk. Zoals in deze rapportage al eerder is vermeld, was de doelstelling van het arboconvenant vooral gericht op primaire interventie: het reduceren van in het werk gelegen oorzaken.

Op basis van de in deze rapportage gepresenteerde resultaten kunnen we vaststellen of de beoogde reductie van tien procent in ervaren werkdruk ten opzichte van de nulmeting is gerealiseerd. We zijn daarvoor nagegaan of de groep die boven de grenswaarde scoorde bij de nulmeting, in de eindmeting met tien procent is afgenomen.

We zien dat de doelstelling van het convenant is gehaald voor wat betreft de risicogroep als gevolg van Emotionele belasting (zie tabel 3.4). Deze is voor de totale groep met 23% in omvang afgenomen. Voor de groep onderwijzend personeel is de risicogroep met 26% afgenomen en voor de groep management is de risicogroep met 20% afgenomen. Voor de groep onderwijsondersteunend personeel is de risicogroep gelijk gebleven. Waarbij aangetekend dient te worden dat de groep onderwijsondersteunend personeel in vergelijking met de andere groepen de laagste Emotionele belasting ervaart en t.o.v. de totale beroepsbevolking in 2005 hetzelfde scoort.

De doelstelling met betrekking tot de risicogroep als gevolg van Hoog werktempo en veel werk is niet gehaald (zie tabel 3.5). De omvang van deze groep is ongeveer gelijk gebleven. Dit geldt voor zowel onderwijzend, onderwijsondersteunend personeel als management. Wanneer we dit kengetal vergelijken met dat van de totale beroepsbevolking in 2005, zien we een ruim 3x zo grote risicogroep. Voor de groep onderwijzend personeel geldt dit in nog sterkere mate.

In tabel 3.1 hebben we gezien dat de schalen Hoog werktempo en veel werk en Emotionele belasting deel uit maken van de Taakeisen in de oorzaken categorie. Een categorie waar het arboconvenant vooral op gericht was. Een ander belangrijk kengetal, omdat dat een belangrijke voorspeller is van o.a. functioneringsverlies, uitval/verzuim, hart- en vaatziekten en bedrijfsongevallen, is Hoge herstelbehoefte. Herstelbehoefte kan gecategoriseerd worden als een gevolg (zie tabel 3.1). We zien dat wanneer we de HBO groep van 2005 vergelijken met die van 2000 er geen verandering is opgetreden in de risicogroep als gevolg van een Hoge herstelbehoefte. Tevens zien we dat deze risicogroep in de HBO sector in 2005 2x zo groot is als die in de totale beroepsbevolking. De combinatie van de kengetallen Hoge

herstelbehoefte én Hoog werktempo en veel werk laat zelfs een 3x zo grote risicogroep zien! We kunnen concluderen dat de HBO populatie een populatie 'at risk' is, waarbij als oorzaak vooral de Hoge taakeisen en veel werk een belangrijke rol speelt. De Emotionele belasting heeft een gunstige ontwikkeling doorgemaakt van 2000 naar 2005 en speelt in mindere mate een rol bij de Hoge herstelbehoefte.

4.2 Belangrijkste verschillen tussen 2000 en 2005

Ondanks het feit dat de vergelijking van de HBO sector met de totale beroepsbevolking zowel in 2000 als in 2005 overwegend ongunstig uitvalt (met als gunstige uitzondering de Afwisseling in het werk), zien we dat de situatie in 2005 op een aantal aspecten toch duidelijk verbeterd is ten opzichte van die in 2000. Voor een totaal overzicht van de vergelijking van 2005 met 2000 verwijzen we naar bijlage 4.

Een significante verbetering zien we bij de volgende onderwerpen:

- Emotionele belasting
- Relatie met de directe leiding
- Plezier in het werk

Een significante verslechtering zien we bij:

- Piekeren

Voor de aanvullende vragen m.b.t. werkorganisatie en relaties zien we een significante verbetering op:

- Hinder door afwezigheid anderen
- Problemen bepraten met collega's
- Werkoverleg met collega's
- Organisatie van het werk
- Samenwerking afdelingen
- Werknemers betrekken bij aanpassingen

We zien een significante verslechtering bij:

- Besluitvorming over veel schakels

Voor de aanvullende vragen m.b.t. arbeidsvoorwaarden zien we louter significante verbeteringen, namelijk t.a.v.:

- Opnemen verlof naar wens
- Werk- en rusttijden
- Inwerken nieuwe krachten
- Snel vervullen van vacatures
- Vervanging zieken
- Functioneringsgesprekken
- Werkuren aanpassen aan privé
- Invloed onregelmatige werktijden op privé

We zien overigens wel duidelijke verschillen tussen de onderscheiden subgroepen. Voor de groep onderwijzend personeel is de ontwikkeling in de resultaten grotendeels zoals hiervoor geschetst voor de totale groep. Voor de groep onderwijsondersteunend personeel zien we op de schalen in de vergelijking van 2005 met 2000 één significante verbetering, namelijk bij Relatie met directe leiding. Op de schaal Piekeren zien we een significante verslechtering. Voor de groep

management zien we daarentegen juist op de schaal Piekeren een significante verbetering. Hier zien we een significante verslechtering bij Zelfstandigheid in het werk.

Over het algemeen mogen we concluderen dat er wel degelijk positieve ontwikkelingen zijn in de HBO sector t.a.v. werkdruk en werkstress aspecten. In vergelijking met de totale beroepsbevolking scoort de sector echter nog steeds overwegend ongunstig. Het is dus zaak de positieve ontwikkelingen vast te houden en in de toekomst verder uit te bouwen.

Bijlage 1: overzicht vragen per schaal

Werktempo en werkhoeveelheid

- Moet u erg snel werken?
- Hebt u te veel werk te doen?
- Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?
- Werkt u onder tijdsdruk?
- Moet u zich haasten?
- Kunt u uw werk op uw gemak doen?
- Hebt u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?
- Hebt u te weinig werk?
- Hebt u problemen met het werktempo?
- Hebt u problemen met de werkdruk?
- Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?

Emotionele belasting

- Is uw werk emotioneel zwaar?
- Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?
- Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?
- Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?
- Hebt u in uw werk contacten met lastige klanten of studenten?
- Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?
- Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?

Afwisseling in het werk

- Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?
- Is voor uw werk creativiteit vereist?
- Is uw werk gevarieerd?
- Vraagt uw werk een eigen inbreng?
- Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?
- Hebt u in uw werk voldoende afwisseling?

Zelfstandigheid in het werk

- Hebt u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?
- Hebt u invloed op de planning van uw werkzaamheden?
- Hebt u invloed op het werktempo?
- Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?
- Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?
- Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?
- Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?
- Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?
- Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?
- Kunt u uw werk zelf indelen?
- Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?

Relatie met directe leiding

Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?
Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?
Hebt u conflicten met uw directe leiding?
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?
Hebt u te maken met agressie van uw directe leiding?
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?

Plezier in het werk

Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.
Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me.
Ik heb plezier in mijn werk.
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.
Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren.

Herstelbehoefte

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 me 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 zo goed kan doen.

Piekeren

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.

Overige vragen over de organisatie en relaties op het werk

Wordt u tijdens uw werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die u als ongewenst beschouwt?
Wordt u tijdens uw werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die u als ongewenst beschouwt?
Moet u wachten op anderen voor u met uw werk verder kunt?
Wordt u gehinderd door gebreken in het werk van anderen?
Wordt u werk bemoeilijkt door de afwezigheid van anderen?
Bemoeien anderen zich tegen uw zin met uw werk?
Hebt u het gevoel dat u door uw collega's voortdurend op de vingers wordt gekeken?
Hebt u het gevoel dat u door uw directe leiding voortdurend op de vingers wordt gekeken?
Kunt u met uw collega's praten over problemen op het werk?

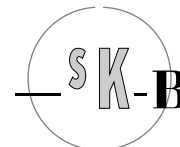
Kunt u met uw collega's voldoende overleggen over uw werk?
Is het werk in uw organisatieonderdeel doorgaans goed georganiseerd?
Loopt de samenwerking met andere organisatieonderdelen binnen de hogeschool goed?
Verloopt de besluitvorming binnen uw hogeschool over veel schakels?
Worden binnen uw hogeschool de werknemers betrokken bij aanpassingen van de organisatie?

Overige vragen over arbeidsvoorwaarden

Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?
Wordt u teruggeroepen van een verlof/roostervrije dag?
Zijn uw werk- en rusttijden goed geregeld?
Moet u regelmatig nieuwe krachten inwerken?
Vindt u dat vacatures snel genoeg worden vervuld?
Vindt u dat de vervanging bij ziekte goed is geregeld?
Vinden er functioneringsgesprekken met u plaats?
Bestaan er mogelijkheden voor u tot het werken op uren die passen bij uw privé-situatie?
Wordt uw privé-leven ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden?
Zijn de roosters tijdig beschikbaar?
Kunt u invloed uitoefenen op het rooster?
Vindt u dat de mogelijkheid om parttime te werken voldoende is?

Bijlage 2: resultaten 2000 in vergelijking met totale beroepsbevolking

Zestor 2000, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking 1999

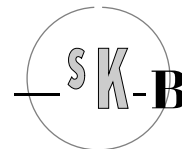
Aantal personen: 2166

Persoonsgegevens

		miss
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	0,7 %	20
25 t/m 34 jaar	12,1 %	20
35 t/m 44 jaar	30,2 %	20
45 t/m 54 jaar	42,3 %	20
55 jaar en ouder	14,6 %	20
Gemiddelde leeftijd	45,3 jaar	20
Geslacht		
Vrouw	55,4 %	25
Man	44,6 %	25
Soort dienstverband		
Vast	92,0 %	32
Tijdelijk	8,0 %	32
Anders	0,0 %	32
Functie		
	aantal	miss
Onderwijsondersteunend personeel	573	85
Management	149	85
Onderwijzend personeel	1.315	85
Beleidsondersteunend- en stafpersoneel	44	85

miss *missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden*

Zestor 2000, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking 1999

Aantal personen: 2166

Kengetallen (% personen met ...)

	score	referentie	verschil	p	miss
Werkdruk en werkstress					
Hoge werktempo/werkhoeveelheid	40,4 %				10
Hoge emotionele belasting	27,6 %				10
Hoge (psychische) vermoeidheid	46,0 %				17
Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid	27,6 %				21
Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting	18,3 %				22

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

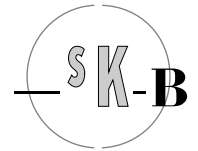
• en ○ bij •, ••, ••• en •••• wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidg beantwoorden

Zestor 2000, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking 1999

Aantal personen: 2166

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

	score		referentie	verschil	p	miss
Taakeisen						
Hoog werktempo en veel werk	52,3	●●●	44,0	8,3	0,000	10
Emotionele belasting	33,7	●●●	26,4	7,3	0,000	10
Veelzijdigheid						
Onvoldoende afwisseling in het werk	30,5	○○○	37,4	-6,9	0,000	6
Onvoldoende leermogelijkheden	45,5	○○○	48,4	-2,9	0,000	7
Regelmogelijkheden						
Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	42,9	●●●	41,6	1,3	0,001	8
Onvoldoende inspraak	48,5	●●●	46,7	1,8	0,000	26
Sociaal organisatorisch						
Minder goede relatie met collega's	26,5	●●●	22,3	4,2	0,000	14
Minder goede relatie met directe leiding	28,4	●●●	23,2	5,3	0,000	15
Problemen met de taak	23,3	●●●	20,2	3,1	0,000	10
Problemen met verandering in de taak	32,7					17
Onvoldoende informatie over het werk	53,2	●●●	48,7	4,6	0,000	16
Onvoldoende communicatie	51,0	●●●	46,2	4,9	0,000	15
Arbeidsvoorwaarden						
Onvoldoende loopbaanmogelijkheden	71,7	●●●	62,8	8,9	0,000	43

Gevolgen

	score		referentie	verschil	p	miss
Welbevinden						
Geen plezier in het werk	18,3	●●●	12,8	5,5	0,000	14
Geen betrokkenheid bij de organisatie	39,8	●●●	33,0	6,8	0,000	29
Plannen m.b.t. verandering van baan	39,2	●●●	33,6	5,6	0,000	37
Spanning						
Herstelbehoefte	45,3	●●●	25,5	19,8	0,000	17
Piekeren	38,4	●●●	21,3	17,1	0,000	24

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

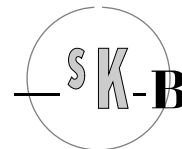
• en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariantie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidig beantwoorden

Zestor 2000, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking 1999

Aantal personen: 2166

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Aanvullende vragen

	score	referentie	verschil	p	miss
Werkorganisatie en relaties					
(Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen	12,9 %				30
(Soms) ongewenste aanrakingen	3,5 %				25
Moet wachten op anderen	13,7 %				17
Hinder door gebrek aan werk anderen	22,4 %				18
Hinder door afwezigheid anderen	15,5 %				24
Ongewenste bemoeienis met werk	5,2 %				22
Door collega's op de vingers gekeken	3,1 %				17
Door leiding op de vingers gekeken	4,8 %				27
Problemen niet bepraten met collega's	35,7 %				25
Onvoldoende werkoverleg collega's	36,1 %				22
Werk niet goed georganiseerd	53,5 %				27
Samenwerking afdelingen niet goed	70,0 %				54
Besluitvorming over veel schakels	57,3 %				51
Werknemers niet betr. bij aanpassingen	73,0 %				43
Arbeidsvoorwaarden					
Kan verlof niet naar wens opnemen	66,4 %				26
Werk- en rusttijden niet goed geregeld	42,8 %				34
Moet vaak nieuwe krachten inwerken	11,1 %				18
Vacatures worden niet snel genoeg vervuld	67,6 %				61
Vervanging zieken niet goed geregeld	82,8 %				47
Geen functioneringsgesprekken	63,3 %				27
Kan werkuren niet aanpassen aan privé	43,6 %				37
Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé	12,7 %				30

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

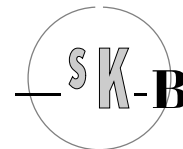
• en ○ bij •, ••, ••• en •••• wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariantie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

Zestor 2000, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking 1999

Aantal personen: 2166

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

Taakeisen

- Hoog werktempo en veel werk
- Emotionele belasting

Veelzijdigheid

- Onvoldoende afwisseling in het werk
- Onvoldoende leermogelijkheden

Regelmogelijkheden

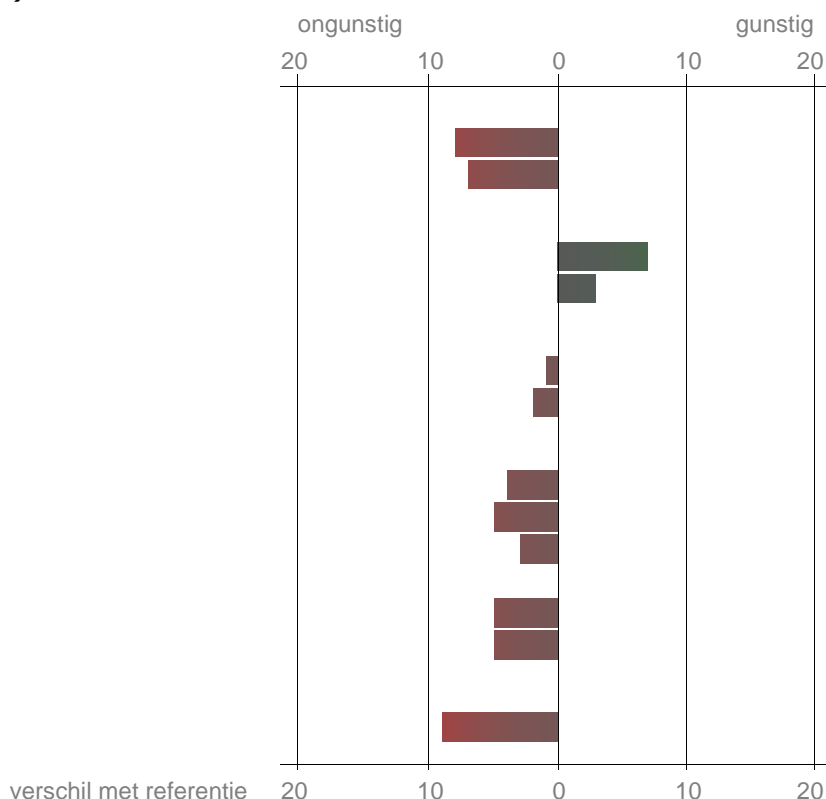
- Onvoldoende zelfstandigheid in het werk
- Onvoldoende inspraak

Sociaal organisatorisch

- Minder goede relatie met collega's
- Minder goede relatie met directe leiding
- Problemen met de taak
 - Problemen met verandering in de taak
- Onvoldoende informatie over het werk
- Onvoldoende communicatie

Arbeidsvoorwaarden

- Onvoldoende loopbaanmogelijkheden



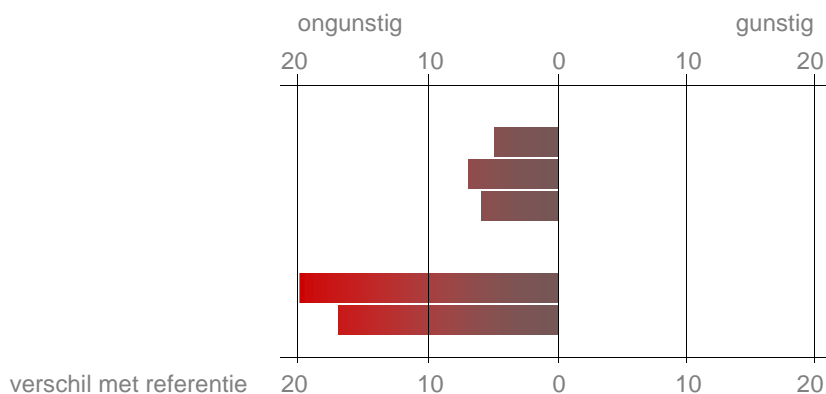
Gevolgen

Welbevinden

- Geen plezier in het werk
- Geen betrokkenheid bij de organisatie
- Plannen m.b.t. verandering van baan

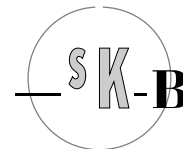
Spanning

- Herstelbehoefte
- Piekeren



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Zestor 2000, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking 1999

Aantal personen: 2166

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Aanvullende vragen

Werkorganisatie en relaties

(Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen

(Soms) ongewenste aanrakingen

Moet wachten op anderen

Hinder door gebrekkig werk anderen

Hinder door afwezigheid anderen

Ongewenste bemoeienis met werk

Door collega's op de vingers gekeken

Door leiding op de vingers gekeken

Problemen niet bepraten met collega's

Onvoldoende werkoverleg collega's

Werk niet goed georganiseerd

Samenwerking afdelingen niet goed

Besluitvorming over veel schakels

Werknemers niet betr. bij aanpassingen

Arbeidsvoorwaarden

Kan verlof niet naar wens opnemen

Werk- en rusttijden niet goed geregeld

Moet vaak nieuwe krachten inwerken

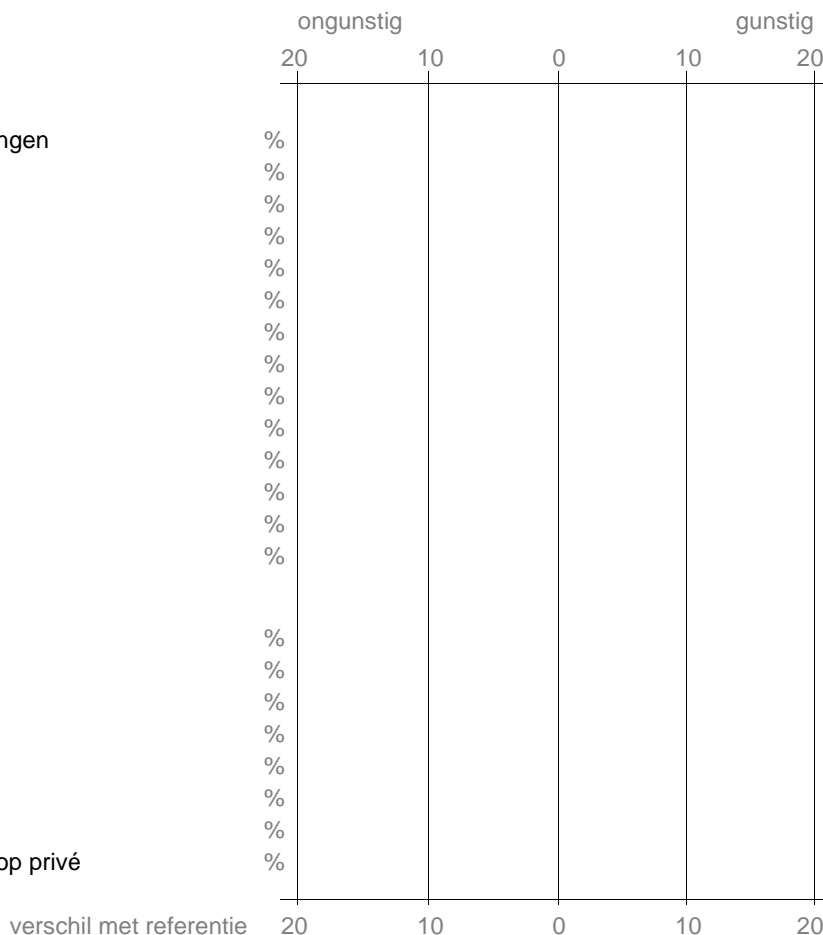
Vacatures worden niet snel genoeg vervuld

Vervanging zieken niet goed geregeld

Geen functioneringsgesprekken

Kan werkuren niet aanpassen aan privé

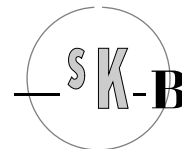
Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé



•, ••, ••• en •••• onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Bijlage 3: resultaten 2005 in vergelijking met totale beroepsbevolking

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking

Aantal personen: 1182

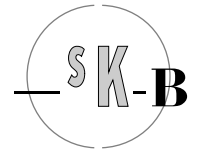
Persoonsgegevens

		miss
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	0,8 %	0
25 t/m 34 jaar	13,7 %	0
35 t/m 44 jaar	24,3 %	0
45 t/m 54 jaar	38,2 %	0
55 jaar en ouder	23,0 %	0
Gemiddelde leeftijd	46,5 jaar	0
Geslacht		
Vrouw	53,1 %	0
Man	46,9 %	0
Soort dienstverband		
Vast	90,8 %	2
Tijdelijk	8,3 %	2
Anders	0,8 %	2
Aantal jaar werkzaam binnen organisatie		
0 t/m 1 jaar	6,7 %	22
2 t/m 3 jaar	12,8 %	22
4 t/m 7 jaar	25,3 %	22
8 t/m 15 jaar	23,7 %	22
16 t/m 50 jaar	31,4 %	22
Leidinggevend		
Leidinggevende functie	31,1 %	16
Geen leidinggevende functie	68,9 %	16
	aantal	miss
Functie		
Onderwijsondersteunend personeel	405	0
Management	114	0
Onderwijzend personeel	663	0

miss

missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking

Aantal personen: 1182

Kengetallen (% personen met ...)

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkdruk en werkstress						
Hoge werktempo/werkhoeveelheid	40,3 %	●●●	19,1 %	21,3	0,000	2
Hoge emotionele belasting	21,2 %	●●	18,6 %	2,6	0,026	2
Hoge (psychische) vermoeidheid	46,3 %	●●●	23,3 %	23,0	0,000	11
Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid	28,4 %	●●●	9,4 %	19,0	0,000	13
Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting	12,7 %	●●●	7,4 %	5,3	0,000	13
Beperkingen door psychische klachten	51,4 %					4

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

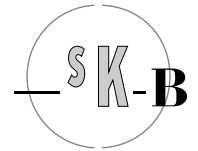
• en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidig beantwoorden

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking

Aantal personen: 1182

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

	score		referentie	verschil	p	miss
Taakeisen						
Hoog werktempo en veel werk	52,6	●●●	43,0	9,6	0,000	2
Emotionele belasting	32,1	●●●	27,6	4,6	0,000	2
Veelzijdigheid						
Onvoldoende afwisseling in het werk	31,5	○○○	36,8	-5,3	0,000	1
Regelmogelijkheden						
Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	42,4		41,7	0,7	0,101	4
Sociaal organisatorisch						
Minder goede relatie met directe leiding	26,6	●●●	21,5	5,1	0,000	6

Gevolgen

	score		referentie	verschil	p	miss
Welbevinden						
Geen plezier in het werk	15,2	●●●	12,8	2,5	0,000	6
Spanning						
Herstelbehoefte	46,0	●●●	27,7	18,2	0,000	11
Piekeren	41,3	●●●	20,9	20,5	0,000	10

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

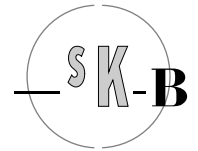
• en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidg beantwoorden

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking

Aantal personen: 1182

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Aanvullende vragen

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkorganisatie en relaties						
(Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen	12,8 %		13,1 %	-0,3	0,824	3
(Soms) ongewenste aanrakingen	2,8 %	○○○	6,0 %	-3,2	0,000	2
Moet wachten op anderen	12,9 %	●●●	9,8 %	3,1	0,001	3
Hinder door gebrek aan werk anderen	20,8 %	●●●	10,5 %	10,3	0,000	4
Hinder door afwezigheid anderen	13,1 %	●	11,5 %	1,6	0,093	2
Ongewenste bemoeienis met werk	6,0 %	●●●	3,8 %	2,2	0,000	5
Door collega's op de vingers gekeken	2,4 %		2,6 %	-0,2	0,693	5
Door leiding op de vingers gekeken	4,2 %		4,2 %	0,0	1,000	6
Problemen niet bespreken met collega's	31,7 %	●●●	28,2 %	3,5	0,010	8
Onvoldoende werkoverleg collega's	29,1 %	●●●	21,7 %	7,4	0,000	10
Werk niet goed georganiseerd	46,4 %	●●●	37,6 %	8,9	0,000	17
Samenwerking afdelingen niet goed	60,1 %	●●●	44,5 %	15,6	0,000	14
Besluitvorming over veel schakels	64,4 %	●●●	55,4 %	9,0	0,000	33
Werknemers niet betr. bij aanpassingen	70,3 %	●●●	64,6 %	5,6	0,000	25
Arbeidsvoorwaarden						
Kan verlof niet naar wens opnemen	60,7 %	●●●	25,5 %	35,3	0,000	11
Wordt teruggeroepen van verlof	1,5 %		1,8 %	-0,2	0,632	15
Werk- en rusttijden niet goed geregeld	38,0 %	●●●	19,6 %	18,5	0,000	15
Moet vaak nieuwe krachten inwerken	9,3 %	○○○	14,3 %	-5,0	0,000	5
Vacatures worden niet snel genoeg vervuld	56,4 %	○○○	66,2 %	-9,8	0,000	33
Vervanging zieken niet goed geregeld	77,7 %	●●●	66,1 %	11,6	0,000	34
Geen functioneringsgesprekken	53,3 %	●●●	47,4 %	5,9	0,000	9
Kan werkuren niet aanpassen aan privé	39,3 %	○○○	48,2 %	-8,9	0,000	17
Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé	9,3 %		9,6 %	-0,3	0,751	10

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

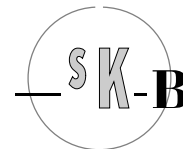
● en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ en meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

Zestor 2005, totale groep



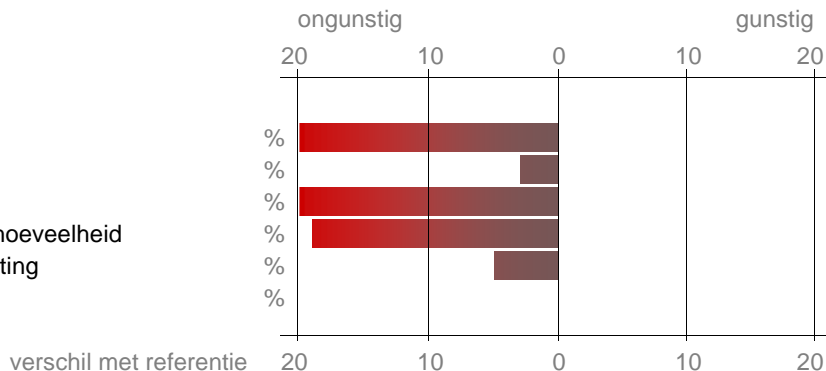
Referentie: Totale beroepsbevolking

Aantal personen: 1182

Kengetallen (% personen met ...)

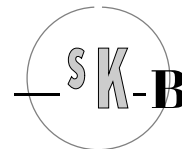
Werkdruk en werkstress

- Hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge emotionele belasting
- Hoge (psychische) vermoeidheid
- Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting
- Beperkingen door psychische klachten



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking

Aantal personen: 1182

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

Taakeisen

- Hoog werktempo en veel werk
- Emotionele belasting

Veelzijdigheid

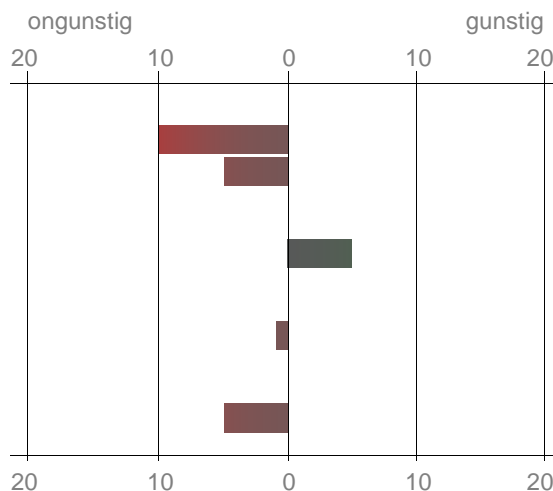
- Onvoldoende afwisseling in het werk

Regelmogelijkheden

- Onvoldoende zelfstandigheid in het werk

Sociaal organisatorisch

- Minder goede relatie met directe leiding



verschil met referentie

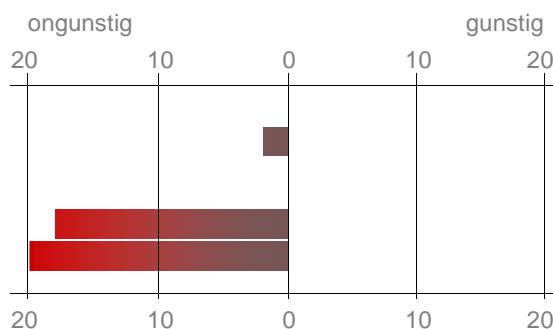
Gevolgen

Welbevinden

- Geen plezier in het werk

Spanning

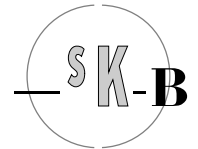
- Herstelbehoefte
- Piekeren



verschil met referentie

●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Totale beroepsbevolking

Aantal personen: 1182

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

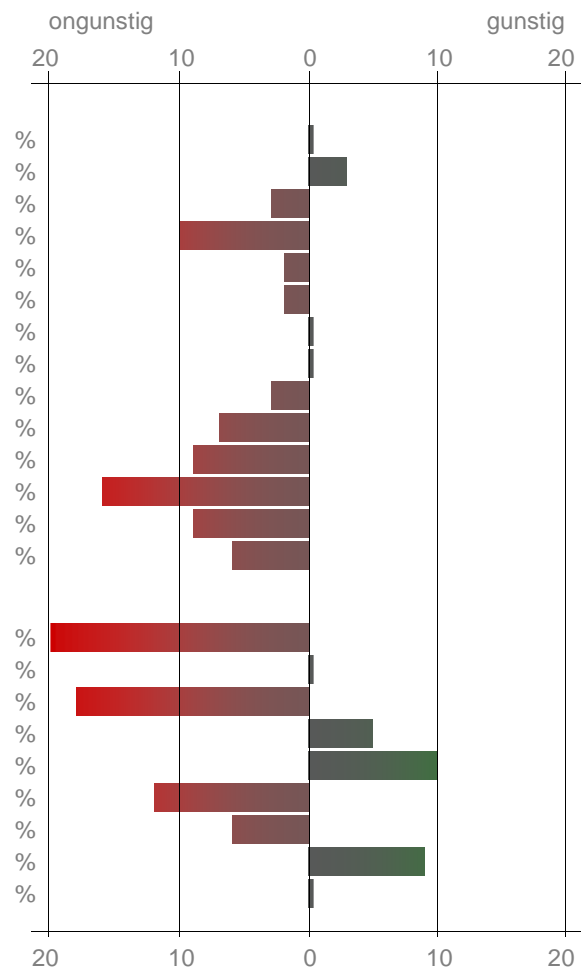
Aanvullende vragen

Werkorganisatie en relaties

- (Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen
- (Soms) ongewenste aanrakingen
- Moet wachten op anderen
- Hinder door gebrekkig werk anderen
- Hinder door afwezigheid anderen
- Ongewenste bemoeienis met werk
 - Door collega's op de vingers gekeken
 - Door leiding op de vingers gekeken
- Problemen niet bepraten met collega's
- Onvoldoende werkoverleg collega's
- Werk niet goed georganiseerd
- Samenwerking afdelingen niet goed
- Besluitvorming over veel schakels
- Werknemers niet betr. bij aanpassingen

Arbeidsvoorwaarden

- Kan verlof niet naar wens opnemen
 - Wordt teruggeroepen van verlof
- Werk- en rusttijden niet goed geregeld
- Moet vaak nieuwe krachten inwerken
- Vacatures worden niet snel genoeg vervuld
- Vervanging zieken niet goed geregeld
- Geen functioneringsgesprekken
- Kan werkuren niet aanpassen aan privé
 - Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé

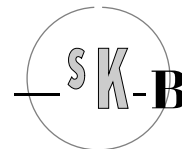


verschil met referentie

●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Bijlage 4: resultaten 2005 versus 2000, totale groep

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Zestor 2000

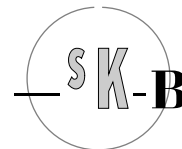
Aantal personen: 1182

Persoonsgegevens

		miss
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	0,8 %	0
25 t/m 34 jaar	13,7 %	0
35 t/m 44 jaar	24,3 %	0
45 t/m 54 jaar	38,2 %	0
55 jaar en ouder	23,0 %	0
Gemiddelde leeftijd	46,5 jaar	0
Geslacht		
Vrouw	53,1 %	0
Man	46,9 %	0
Soort dienstverband		
Vast	90,8 %	2
Tijdelijk	8,3 %	2
Anders	0,8 %	2
Aantal jaar werkzaam binnen organisatie		
0 t/m 1 jaar	6,7 %	22
2 t/m 3 jaar	12,8 %	22
4 t/m 7 jaar	25,3 %	22
8 t/m 15 jaar	23,7 %	22
16 t/m 50 jaar	31,4 %	22
Leidinggevend		
Leidinggevende functie	31,1 %	16
Geen leidinggevende functie	68,9 %	16
	aantal	miss
Functie		
Onderwijsondersteunend personeel	405	0
Management	114	0
Onderwijzend personeel	663	0

miss *missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden*

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Zestor 2000

Aantal personen: 1182

Kengetallen (% personen met ...)

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkdruk en werkstress						
Hoge werktempo/werkhoeveelheid	40,3 %		40,4 %	-0,1	0,992	2
Hoge emotionele belasting	21,2 %	ooo	27,6 %	-6,4	0,000	2
Hoge (psychische) vermoeidheid	46,3 %		46,0 %	0,3	0,854	11
Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid	28,4 %		27,6 %	0,8	0,560	13
Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting	12,7 %	ooo	18,3 %	-5,6	0,000	13
Beperkingen door psychische klachten	51,4 %					4

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

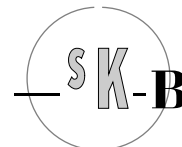
• en o bij •, ••, ••• en •••• wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. o, oo, ooo en oooo is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidig beantwoorden

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Zestor 2000

Aantal personen: 1182

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

	score		referentie	verschil	p	miss
Taakeisen						
Hoog werktempo en veel werk	52,6		52,3	0,3	0,662	2
Emotionele belasting	32,1	○○○	33,7	-1,6	0,001	2
Veelzijdigheid						
Onvoldoende afwisseling in het werk	31,5		30,5	1,0	0,116	1
Regelmogelijkheden						
Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	42,4		42,9	-0,5	0,360	4
Sociaal organisatorisch						
Minder goede relatie met directe leiding	26,6	○○○	28,4	-1,9	0,006	6

Gevolgen

	score		referentie	verschil	p	miss
Welbevinden						
Geen plezier in het werk	15,2	○○○	18,3	-3,1	0,000	6
Spanning						
Herstelbehoefte	46,0		45,3	0,7	0,572	11
Piekeren	41,3	●●	38,4	2,9	0,034	10

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

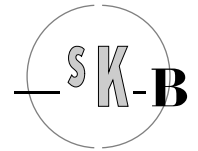
• en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidg beantwoorden

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Zestor 2000

Aantal personen: 1182

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Aanvullende vragen

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkorganisatie en relaties						
(Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen	12,8 %		12,9 %	-0,1	0,950	3
(Soms) ongewenste aanrakingen	2,8 %		3,5 %	-0,7	0,209	2
Moet wachten op anderen	12,9 %		13,7 %	-0,8	0,431	3
Hinder door gebrek aan werk anderen	20,8 %		22,4 %	-1,6	0,200	4
Hinder door afwezigheid anderen	13,1 %	oo	15,5 %	-2,4	0,025	2
Ongewenste bemoeienis met werk	6,0 %		5,2 %	0,9	0,212	5
Door collega's op de vingers gekeken	2,4 %		3,1 %	-0,7	0,189	5
Door leiding op de vingers gekeken	4,2 %		4,8 %	-0,6	0,370	6
Problemen niet bespreken met collega's	31,7 %	oooo	35,7 %	-4,0	0,004	8
Onvoldoende werkoverleg collega's	29,1 %	oooo	36,1 %	-7,0	0,000	10
Werk niet goed georganiseerd	46,4 %	oooo	53,5 %	-7,1	0,000	17
Samenwerking afdelingen niet goed	60,1 %	oooo	70,0 %	-9,9	0,000	14
Besluitvorming over veel schakels	64,4 %	●●●	57,3 %	7,2	0,000	33
Werknemers niet betr. bij aanpassingen	70,3 %	oo	73,0 %	-2,7	0,040	25
Arbeidsvoorwaarden						
Kan verlof niet naar wens opnemen	60,7 %	oooo	66,4 %	-5,6	0,000	11
Wordt teruggeroepen van verlof	1,5 %					15
Werk- en rusttijden niet goed geregeld	38,0 %	oooo	42,8 %	-4,8	0,001	15
Moet vaak nieuwe krachten inwerken	9,3 %	oo	11,1 %	-1,8	0,048	5
Vacatures worden niet snel genoeg vervuld	56,4 %	oooo	67,6 %	-11,2	0,000	33
Vervanging zieken niet goed geregeld	77,7 %	oooo	82,8 %	-5,1	0,000	34
Geen functioneringsgesprekken	53,3 %	oooo	63,3 %	-10,0	0,000	9
Kan werkuren niet aanpassen aan privé	39,3 %	oooo	43,6 %	-4,3	0,003	17
Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé	9,3 %	oooo	12,7 %	-3,4	0,000	10

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

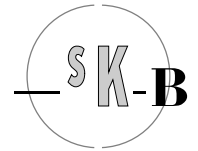
• en o bij •, ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. o, oo, ooo en oooo is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ en meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariantie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

Zestor 2005, totale groep



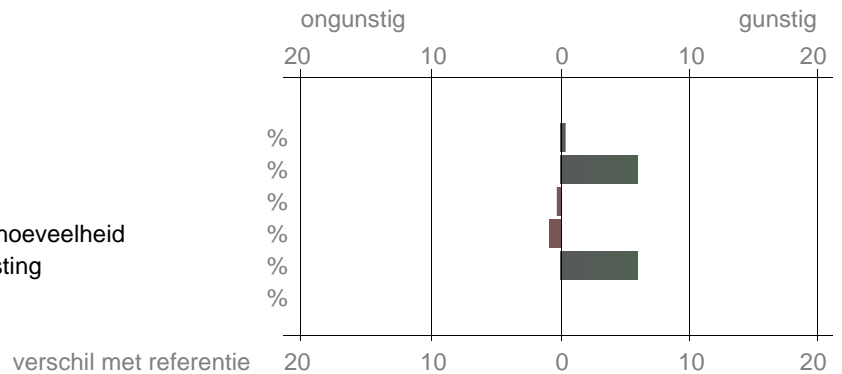
Referentie: Zestor 2000

Aantal personen: 1182

Kengetallen (% personen met ...)

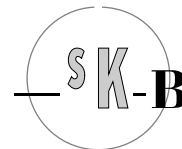
Werkdruk en werkstress

- Hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge emotionele belasting
- Hoge (psychische) vermoeidheid
- Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting
- Beperkingen door psychische klachten



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Zestor 2000

Aantal personen: 1182

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

Taakeisen

Hoog werktempo en veel werk

○○○○ Emotionele belasting

Veelzijdigheid

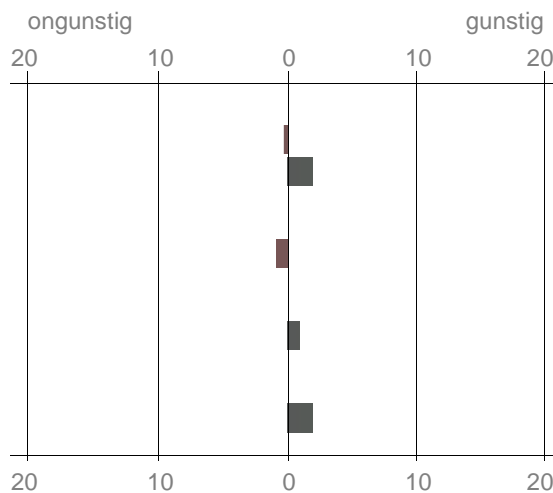
Onvoldoende afwisseling in het werk

Regelmogelijkheden

Onvoldoende zelfstandigheid in het werk

Sociaal organisatorisch

○○○ Minder goede relatie met directe leiding



Gevolgen

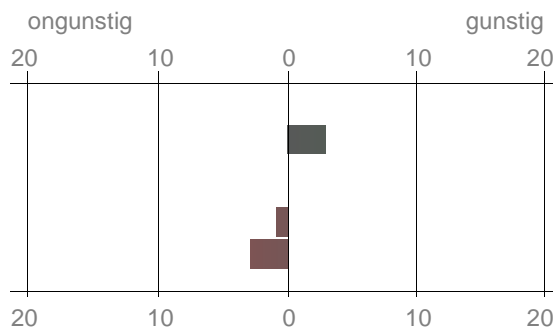
Welbevinden

○○○○ Geen plezier in het werk

Spanning

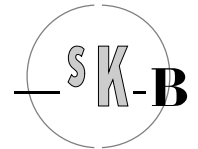
Herstelbehoefte

●● Piekeren



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Zestor 2005, totale groep



Referentie: Zestor 2000

Aantal personen: 1182

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

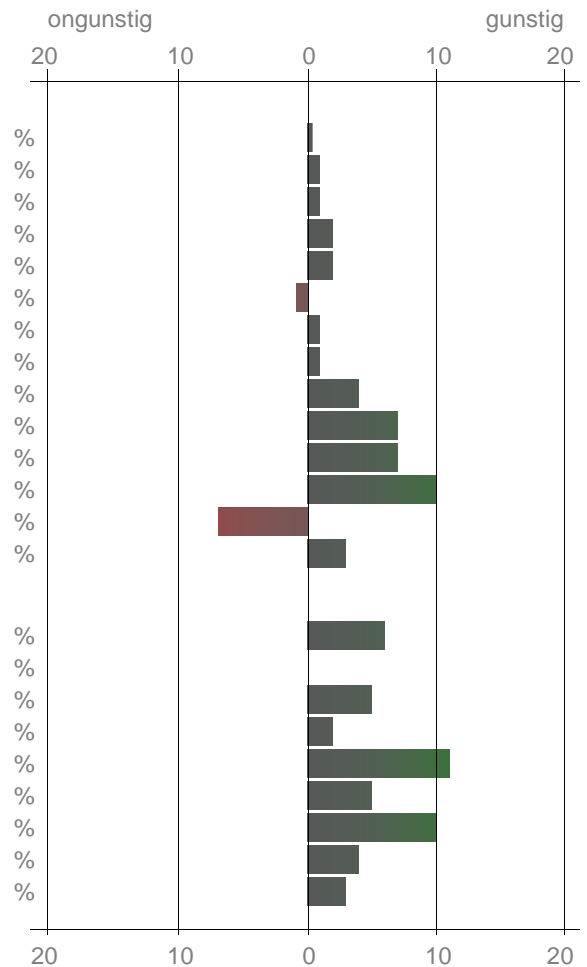
Aanvullende vragen

Werkorganisatie en relaties

- (Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen
- (Soms) ongewenste aanrakingen
- Moet wachten op anderen
- Hinder door gebrekkig werk anderen
- Hinder door afwezigheid anderen
- Ongewenste bemoeienis met werk
- Door collega's op de vingers gekeken
- Door leiding op de vingers gekeken
- Problemen niet bepraten met collega's
- Onvoldoende werkoverleg collega's
- Werk niet goed georganiseerd
- Samenwerking afdelingen niet goed
- Besluitvorming over veel schakels
- Werknemers niet betr. bij aanpassingen

Arbeidsvoorwaarden

- Kan verlof niet naar wens opnemen
- Wordt teruggeroepen van verlof
- Werk- en rusttijden niet goed geregeld
- Moet vaak nieuwe krachten inwerken
- Vacatures worden niet snel genoeg vervuld
- Vervanging zieken niet goed geregeld
- Geen functioneringsgesprekken
- Kan werkuren niet aanpassen aan privé
- Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Bijlage 5: resultaten 2005 versus 2000, onderwijzend personeel

Zestor 2005, Onderwijzend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijzend personeel

Aantal personen: 663

Persoonsgegevens

		miss
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	0,2 %	0
25 t/m 34 jaar	11,0 %	0
35 t/m 44 jaar	24,0 %	0
45 t/m 54 jaar	38,3 %	0
55 jaar en ouder	26,5 %	0
Gemiddelde leeftijd	47,6 jaar	0
Geslacht		
Vrouw	47,1 %	0
Man	52,9 %	0
Soort dienstverband		
Vast	90,9 %	1
Tijdelijk	8,2 %	1
Anders	0,9 %	1
Aantal jaar werkzaam binnen organisatie		
0 t/m 1 jaar	6,3 %	15
2 t/m 3 jaar	9,4 %	15
4 t/m 7 jaar	25,5 %	15
8 t/m 15 jaar	22,2 %	15
16 t/m 50 jaar	36,6 %	15
Leidinggevend		
Leidinggevende functie	22,7 %	10
Geen leidinggevende functie	77,3 %	10
	aantal	miss
Functie		
Onderwijzend personeel	663	0

miss *missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden*

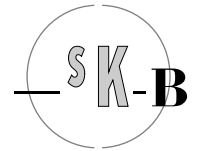
Referentiecode R10607_3

Groepsanalyse 10641 - 4

Selectie org1=3

Pagina 1 van 4

Zestor 2005, Onderwijzend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijzend personeel
Aantal personen: 663

Kengetallen (% personen met ...)

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkdruk en werkstress						
Hoge werktempo/werkhoeveelheid	43,6 %		42,9 %	0,7	0,752	2
Hoge emotionele belasting	21,3 %	ooo	28,7 %	-7,4	0,000	2
Hoge (psychische) vermoeidheid	51,8 %		51,2 %	0,6	0,787	8
Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid	33,1 %		30,9 %	2,1	0,257	10
Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting	14,1 %	ooo	20,6 %	-6,5	0,000	10
Beperkingen door psychische klachten	53,7 %					4

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

• en o bij •, ••, ••• en •••• wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. o, oo, ooo en oooo is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidig beantwoorden

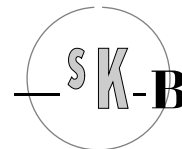
Referentiecode R10607_3

Groepsanalyse 10641 - 4

Selectie org1=3

Pagina 2 van 4

Zestor 2005, Onderwijzend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijzend personeel
Aantal personen: 663

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

	score		referentie	verschil	p	miss
Taakeisen						
Hoog werktempo en veel werk	53,9		53,5	0,4	0,615	2
Emotionele belasting	33,4	ooo	34,9	-1,5	0,007	2
Veelzijdigheid						
Onvoldoende afwisseling in het werk	28,8		29,0	-0,2	0,830	1
Regelmogelijkheden						
Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	46,2		47,0	-0,8	0,249	3
Sociaal organisatorisch						
Minder goede relatie met directe leiding	28,4	o	29,9	-1,5	0,089	4

Gevolgen

	score		referentie	verschil	p	miss
Welbevinden						
Geen plezier in het werk	14,4	ooo	18,9	-4,6	0,000	6
Spanning						
Herstelbehoefte	50,4		49,5	0,8	0,597	8
Piekeren	44,3	●	41,0	3,3	0,075	5

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

• en o bij •, ••, ••• en •••• wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. o, oo, ooo en oooo is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

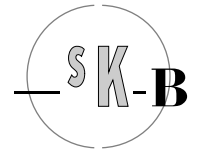
Referentiecode R10607_3

Groepsanalyse 10641 - 4

Selectie org1=3

Pagina 3 van 4

Zestor 2005, Onderwijzend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijzend personeel
Aantal personen: 663

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Aanvullende vragen

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkorganisatie en relaties						
(Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen	12,0 %		11,6 %	0,4	0,803	3
(Soms) ongewenste aanrakingen	2,9 %		3,4 %	-0,5	0,543	2
Moet wachten op anderen	8,2 %	○	10,3 %	-2,1	0,076	2
Hinder door gebrek aan werk anderen	18,3 %		19,4 %	-1,1	0,530	3
Hinder door afwezigheid anderen	9,8 %	○○○	13,5 %	-3,7	0,005	2
Ongewenste bemoeienis met werk	4,2 %		4,0 %	0,2	0,808	4
Door collega's op de vingers gekeken	0,9 %	○	1,9 %	-1,0	0,061	4
Door leiding op de vingers gekeken	3,3 %		4,4 %	-1,1	0,213	4
Problemen niet bespreken met collega's	28,1 %	○○○	34,9 %	-6,8	0,000	5
Onvoldoende werkoverleg collega's	29,9 %	○○○	38,6 %	-8,7	0,000	7
Werk niet goed georganiseerd	51,9 %	○○○	60,2 %	-8,3	0,000	12
Samenwerking afdelingen niet goed	65,8 %	○○○	77,0 %	-11,2	0,000	10
Besluitvorming over veel schakels	64,7 %	●●●	58,4 %	6,3	0,001	20
Werknemers niet betr. bij aanpassingen	68,9 %	○○○	75,8 %	-6,9	0,000	13
Arbeidsvoorwaarden						
Kan verlof niet naar wens opnemen	83,5 %	○	85,8 %	-2,4	0,098	10
Wordt teruggeroepen van verlof	2,5 %					13
Werk- en rusttijden niet goed geregeld	50,3 %		50,6 %	-0,3	0,918	7
Moet vaak nieuwe krachten inwerken	9,0 %		7,8 %	1,2	0,286	4
Vacatures worden niet snel genoeg vervuld	58,5 %	○○○	66,3 %	-7,8	0,000	19
Vervanging zieken niet goed geregeld	81,1 %	○○○	84,8 %	-3,7	0,012	19
Geen functioneringsgesprekken	54,3 %	○○○	63,3 %	-9,0	0,000	4
Kan werkuren niet aanpassen aan privé	43,7 %	○	47,2 %	-3,5	0,077	11
Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé	11,7 %	○○○	16,0 %	-4,3	0,002	7

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

• en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ en meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariantie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

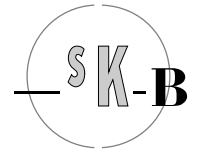
Referentiecode R10607_3

Groepsanalyse 10641 - 4

Selectie org1=3

Pagina 4 van 4

Zestor 2005, Onderwijzend personeel



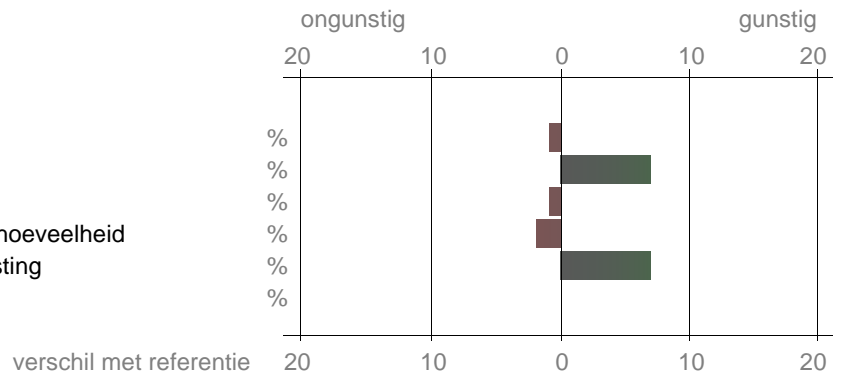
Referentie: Zestor 2000, Onderwijzend personeel

Aantal personen: 663

Kengetallen (% personen met ...)

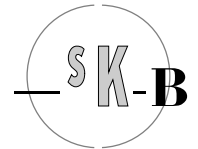
Werkdruk en werkstress

- Hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge emotionele belasting
- Hoge (psychische) vermoeidheid
- Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting
- Beperkingen door psychische klachten



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Zestor 2005, Onderwijzend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijzend personeel
Aantal personen: 663

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

Taakeisen

- Hoog werktempo en veel werk
- Emotionele belasting

Veelzijdigheid

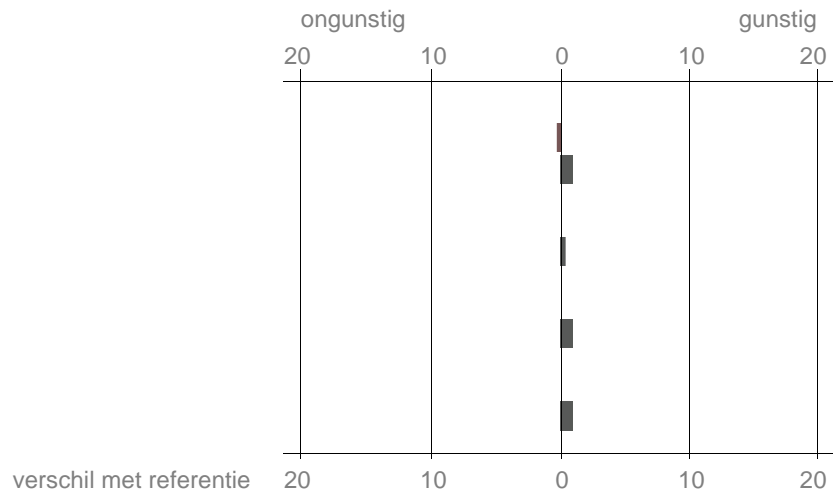
- Onvoldoende afwisseling in het werk

Regelmogelijkheden

- Onvoldoende zelfstandigheid in het werk

Sociaal organisatorisch

- Minder goede relatie met directe leiding



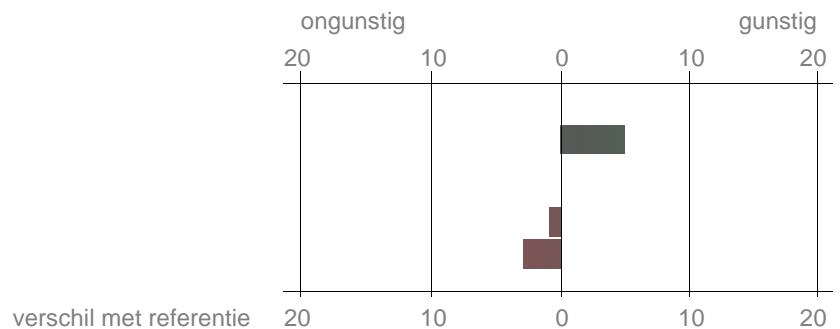
Gevolgen

Welbevinden

- Geen plezier in het werk

Spanning

- Herstelbehoefte
- Piekeren



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

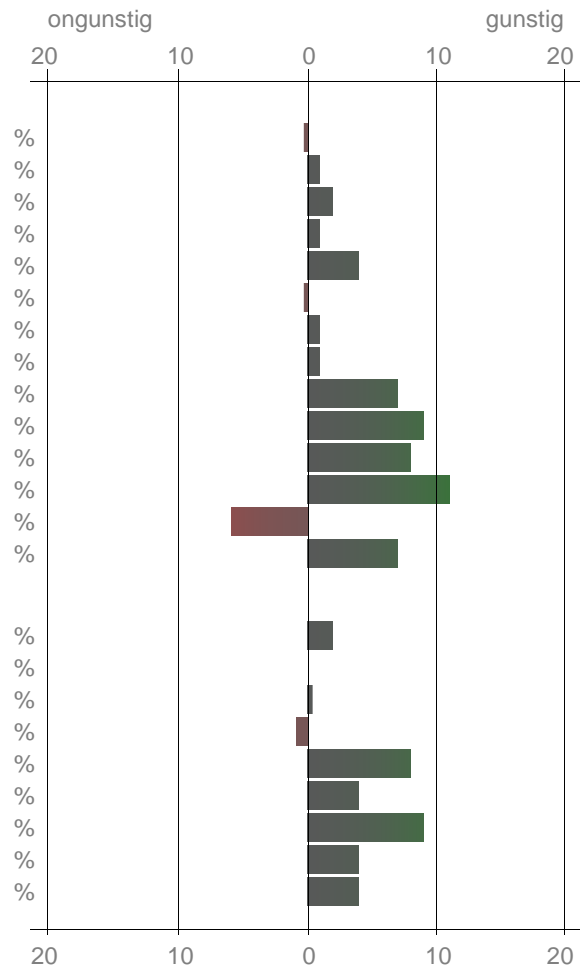
Aanvullende vragen

Werkorganisatie en relaties

- (Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen
- (Soms) ongewenste aanrakingen
- Moet wachten op anderen
- Hinder door gebrekkig werk anderen
- Hinder door afwezigheid anderen
- Ongewenste bemoeienis met werk
- Door collega's op de vingers gekeken
- Door leiding op de vingers gekeken
- Problemen niet bepraten met collega's
- Onvoldoende werkoverleg collega's
- Werk niet goed georganiseerd
- Samenwerking afdelingen niet goed
- Besluitvorming over veel schakels
- Werknemers niet betr. bij aanpassingen

Arbeidsvoorwaarden

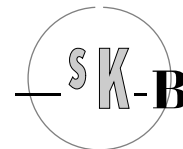
- Kan verlof niet naar wens opnemen
- Wordt teruggeroepen van verlof
- Werk- en rusttijden niet goed geregeld
- Moet vaak nieuwe krachten inwerken
- Vacatures worden niet snel genoeg vervuld
- Vervanging zieken niet goed geregeld
- Geen functioneringsgesprekken
- Kan werkuren niet aanpassen aan privé
- Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Bijlage 6: resultaten 2005 versus 2000, onderwijsondersteunend personeel

Zestor 2005, Onderwijsondersteunend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijsondersteunend pers.

Aantal personen: 405

Persoonsgegevens

		miss
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	2,2 %	0
25 t/m 34 jaar	20,7 %	0
35 t/m 44 jaar	25,7 %	0
45 t/m 54 jaar	34,6 %	0
55 jaar en ouder	16,8 %	0
Gemiddelde leeftijd	43,8 jaar	0
Geslacht		
Vrouw	68,6 %	0
Man	31,4 %	0
Soort dienstverband		
Vast	89,6 %	1
Tijdelijk	9,4 %	1
Anders	1,0 %	1
Aantal jaar werkzaam binnen organisatie		
0 t/m 1 jaar	7,8 %	7
2 t/m 3 jaar	19,3 %	7
4 t/m 7 jaar	25,4 %	7
8 t/m 15 jaar	26,9 %	7
16 t/m 50 jaar	20,6 %	7
Leidinggevend		
Leidinggevende functie	35,3 %	5
Geen leidinggevende functie	64,8 %	5
	aantal	miss
Functie		
Onderwijsondersteunend personeel	405	0

miss

missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

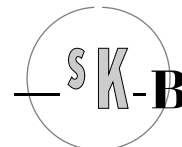
Referentiecode R10607_1

Groepsanalyse 10641 - 2

Selectie org1=1

Pagina 1 van 4

Zestor 2005, Onderwijsondersteunend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijsondersteunend pers.

Aantal personen: 405

Kengetallen (% personen met ...)

	score	referentie	verschil	p	miss
Werkdruk en werkstress					
Hoge werktempo/werkhoeveelheid	30,9 %	31,5 %	-0,6	0,840	0
Hoge emotionele belasting	17,0 %	17,8 %	-0,7	0,766	0
Hoge (psychische) vermoeidheid	39,3 %	37,0 %	2,3	0,369	3
Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid	21,1 %	19,8 %	1,3	0,542	3
Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting	10,0 %	10,8 %	-0,8	0,671	3
Beperkingen door psychische klachten	49,9 %				0

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

• en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariantie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

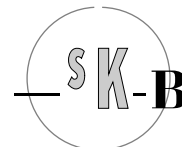
Referentiecode R10607_1

Groepsanalyse 10641 - 2

Selectie org1=1

Pagina 2 van 4

Zestor 2005, Onderwijsondersteunend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijsondersteunend pers.

Aantal personen: 405

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

	score	referentie	verschil	p	miss
Taakeisen					
Hoog werktempo en veel werk	48,8	48,4	0,4	0,698	0
Emotionele belasting	28,2	28,4	-0,2	0,823	0
Veelzijdigheid					
Onvoldoende afwisseling in het werk	38,2	38,1	0,1	0,943	0
Regelmogelijkheden					
Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	38,7	38,8	-0,1	0,921	1
Sociaal organisatorisch					
Minder goede relatie met directe leiding	24,1	○ 26,4	-2,3	0,056	0

Gevolgen

	score	referentie	verschil	p	miss
Welbevinden					
Geen plezier in het werk	17,6	18,4	-0,9	0,592	0
Spanning					
Herstelbehoefte	40,1	●● 37,7	2,4	0,272	3
Piekeren	37,5	●● 31,3	6,2	0,012	4

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

● en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidg beantwoorden

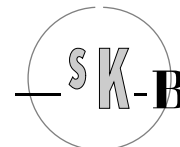
Referentiecode R10607_1

Groepsanalyse 10641 - 2

Selectie org1=1

Pagina 3 van 4

Zestor 2005, Onderwijsondersteunend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijsondersteunend pers.
Aantal personen: 405

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Aanvullende vragen

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkorganisatie en relaties						
(Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen	14,1 %		15,5 %	-1,4	0,476	0
(Soms) ongewenste aanrakingen	2,0 %		3,5 %	-1,5	0,104	0
Moet wachten op anderen	20,7 %		20,8 %	-0,1	1,000	0
Hinder door gebrek aan werk anderen	24,5 %		25,9 %	-1,4	0,558	1
Hinder door afwezigheid anderen	19,8 %		20,3 %	-0,6	0,835	0
Ongewenste bemoeienis met werk	8,4 %		6,8 %	1,6	0,251	1
Door collega's op de vingers gekeken	4,0 %		4,2 %	-0,2	0,935	1
Door leiding op de vingers gekeken	4,5 %		5,3 %	-0,8	0,538	2
Problemen niet bespreken met collega's	34,8 %		37,3 %	-2,5	0,325	3
Onvoldoende werkoverleg collega's	28,1 %	○○	33,6 %	-5,5	0,022	3
Werk niet goed georganiseerd	42,0 %	○○	47,3 %	-5,3	0,039	5
Samenwerking afdelingen niet goed	55,0 %	○	59,3 %	-4,3	0,088	3
Besluitvorming over veel schakels	67,4 %	●●●	60,2 %	7,2	0,004	12
Werknemers niet betr. bij aanpassingen	73,9 %		75,0 %	-1,1	0,651	11
Arbeidsvoorwaarden						
Kan verlof niet naar wens opnemen	27,2 %		31,0 %	-3,8	0,106	1
Wordt teruggedroepen van verlof	0,2 %					1
Werk- en rusttijden niet goed geregeld	21,3 %	○	25,6 %	-4,3	0,054	6
Moet vaak nieuwe krachten inwerken	6,7 %	○○○	13,7 %	-7,0	0,000	1
Vacatures worden niet snel genoeg vervuld	55,6 %	○○○	70,2 %	-14,6	0,000	13
Vervanging zieken niet goed geregeld	76,7 %	○	80,3 %	-3,6	0,089	14
Geen functioneringsgesprekken	54,2 %	○○○	66,1 %	-11,9	0,000	3
Kan werkuren niet aanpassen aan privé	32,3 %	○○	37,1 %	-4,9	0,047	5
Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé	5,0 %		4,1 %	0,9	0,416	3

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

• en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

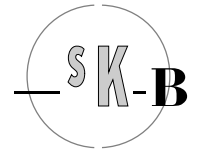
Referentiecode R10607_1

Groepsanalyse 10641 - 2

Selectie org1=1

Pagina 4 van 4

Zestor 2005, Onderwijsondersteunend personeel



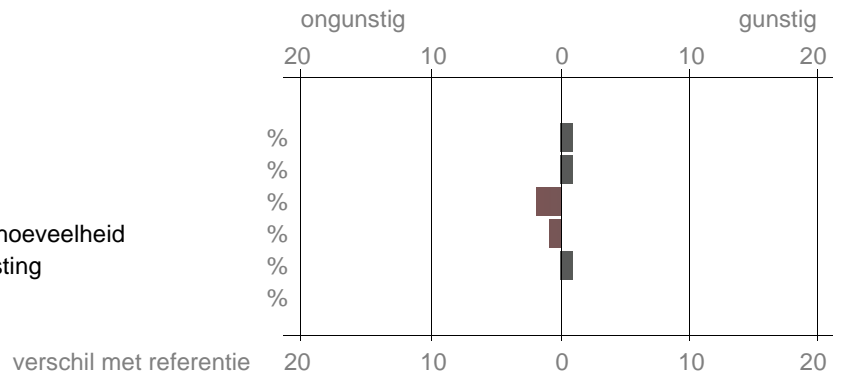
Referentie: Zestor 2000, Onderwijsondersteunend pers.

Aantal personen: 405

Kengetallen (% personen met ...)

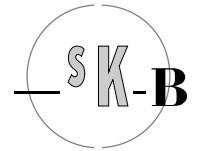
Werkdruk en werkstress

- Hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge emotionele belasting
- Hoge (psychische) vermoeidheid
- Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting
- Beperkingen door psychische klachten



•, ••, ••• en •••• onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Zestor 2005, Onderwijsondersteunend personeel



Referentie: Zestor 2000, Onderwijsondersteunend pers.

Aantal personen: 405

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

Taakeisen

- Hoog werktempo en veel werk
- Emotionele belasting

Veelzijdigheid

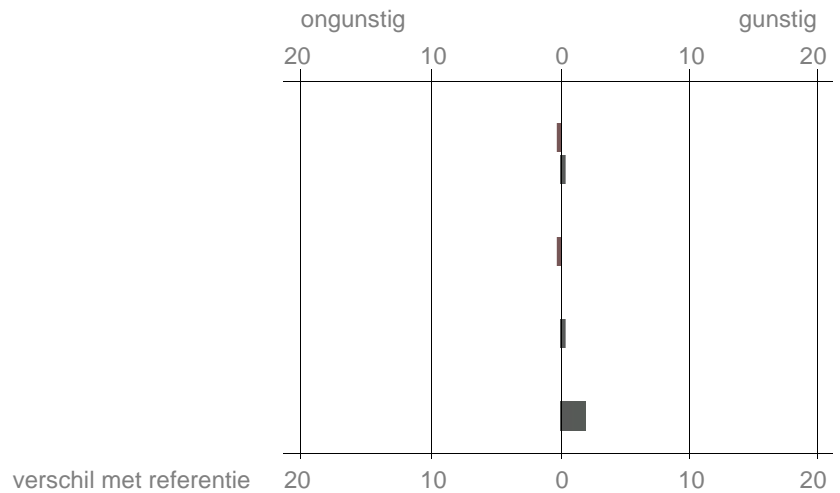
- Onvoldoende afwisseling in het werk

Regelmogelijkheden

- Onvoldoende zelfstandigheid in het werk

Sociaal organisatorisch

- Minder goede relatie met directe leiding



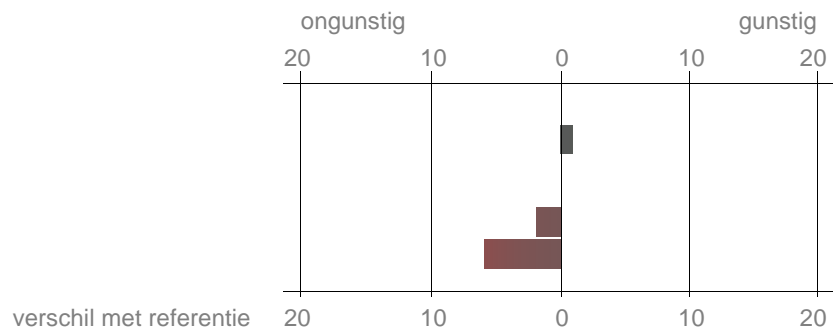
Gevolgen

Welbevinden

- Geen plezier in het werk

Spanning

- Herstelbehoefte
- Piekeren



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Referentie: Zestor 2000, Onderwijsondersteunend pers.

Aantal personen: 405

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

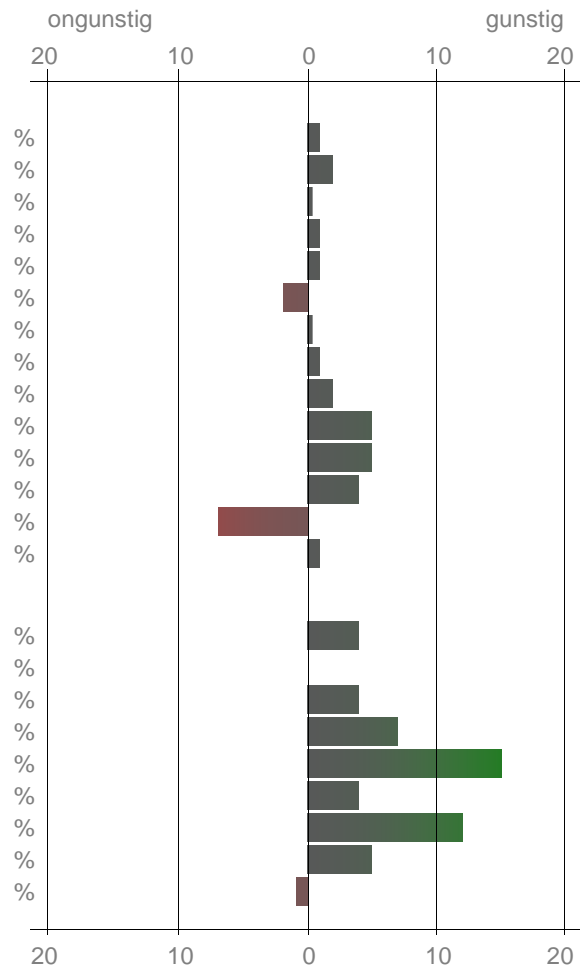
Aanvullende vragen

Werkorganisatie en relaties

- (Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen
- (Soms) ongewenste aanrakingen
- Moet wachten op anderen
- Hinder door gebrekkig werk anderen
- Hinder door afwezigheid anderen
- Ongewenste bemoeienis met werk
- Door collega's op de vingers gekeken
- Door leiding op de vingers gekeken
- Problemen niet bepraten met collega's
- Onvoldoende werkoverleg collega's
- Werk niet goed georganiseerd
- Samenwerking afdelingen niet goed
- Besluitvorming over veel schakels
- Werknemers niet betr. bij aanpassingen

Arbeidsvoorwaarden

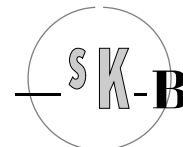
- Kan verlof niet naar wens opnemen
- Wordt teruggeroepen van verlof
- Werk- en rusttijden niet goed geregeld
- Moet vaak nieuwe krachten inwerken
- Vacatures worden niet snel genoeg vervuld
- Vervanging zieken niet goed geregeld
- Geen functioneringsgesprekken
- Kan werkuren niet aanpassen aan privé
- Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Bijlage 7: resultaten 2005 versus 2000, management

Zestor 2005, Management



Referentie: Zestor 2000, Management

Aantal personen: 114

Persoonsgegevens

		miss
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	0,0 %	0
25 t/m 34 jaar	4,4 %	0
35 t/m 44 jaar	21,1 %	0
45 t/m 54 jaar	50,0 %	0
55 jaar en ouder	24,6 %	0
Gemiddelde leeftijd	49,1 jaar	0
Geslacht		
Vrouw	33,3 %	0
Man	66,7 %	0
Soort dienstverband		
Vast	94,7 %	0
Tijdelijk	5,3 %	0
Anders	0,0 %	0
Aantal jaar werkzaam binnen organisatie		
0 t/m 1 jaar	5,3 %	0
2 t/m 3 jaar	9,6 %	0
4 t/m 7 jaar	24,6 %	0
8 t/m 15 jaar	21,1 %	0
16 t/m 50 jaar	39,5 %	0
Leidinggevend		
Leidinggevende functie	65,5 %	1
Geen leidinggevende functie	34,5 %	1
	aantal	miss
Functie		
Management	114	0

miss *missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden*

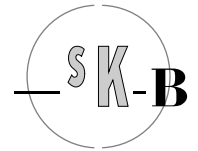
Referentiecode R10607_2

Groepsanalyse 10641 - 3

Selectie org1=2

Pagina 1 van 4

Zestor 2005, Management



Referentie: Zestor 2000, Management

Aantal personen: 114

Kengetallen (% personen met ...)

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkdruk en werkstress						
Hoge werktempo/werkhoeveelheid	55,3 %		48,0 %	7,3	0,143	0
Hoge emotionele belasting	35,1 %	○	43,9 %	-8,8	0,069	0
Hoge (psychische) vermoeidheid	39,5 %		40,9 %	-1,5	0,828	0
Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid	27,2 %		26,4 %	0,8	0,909	0
Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting	14,0 %	○○	23,0 %	-8,9	0,024	0
Beperkingen door psychische klachten	43,9 %					0

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

● en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongeldig beantwoorden

Referentiecode R10607_2

Groepsanalyse 10641 - 3

Selectie org1=2

Pagina 2 van 4

Referentie: Zestor 2000, Management

Aantal personen: 114

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

	score	referentie	verschil	p	miss
Taakeisen					
Hoog werktempo en veel werk	57,9	55,5	2,4	0,180	0
Emotionele belasting	38,5	40,2	-1,7	0,237	0
Veelzijdigheid					
Onvoldoende afwisseling in het werk	23,3	21,0	2,3	0,168	0
Regelmogelijkheden					
Onvoldoende zelfstandigheid in het werk	33,4	●●● 28,1	5,2	0,002	0
Sociaal organisatorisch					
Minder goede relatie met directe leiding	25,2	25,8	-0,6	0,811	2

Gevolgen

	score	referentie	verschil	p	miss
Welbevinden					
Geen plezier in het werk	12,1	13,8	-1,7	0,528	0
Spanning					
Herstelbehoefte	41,3	41,1	0,2	0,956	0
Piekeren	37,6	○ 45,3	-7,7	0,094	1

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

● en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

p statistisch begrip: kans dat toevalsvariatie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidg beantwoorden

Referentie: Zestor 2000, Management

Aantal personen: 114

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Aanvullende vragen

	score		referentie	verschil	p	miss
Werkorganisatie en relaties						
(Soms) ongewenste seksueel getinte opmerkingen	13,2 %		11,6 %	1,6	0,677	0
(Soms) ongewenste aanrakingen	5,3 %		3,4 %	1,9	0,386	0
Moet wachten op anderen	12,4 %		18,1 %	-5,7	0,135	1
Hinder door gebrekkelijk werk anderen	21,9 %	○○○	34,2 %	-12,3	0,006	0
Hinder door afwezigheid anderen	8,8 %	○○○	18,8 %	-10,0	0,005	0
Ongewenste bemoeienis met werk	7,9 %		8,7 %	-0,8	0,918	0
Door collega's op de vingers gekeken	5,3 %		8,1 %	-2,8	0,359	0
Door leiding op de vingers gekeken	7,9 %		7,4 %	0,5	0,951	0
Problemen niet bepraten met collega's	41,2 %		42,3 %	-1,1	0,898	0
Onvoldoende werkoverleg collega's	28,1 %		28,2 %	-0,1	1,000	0
Werk niet goed georganiseerd	30,7 %	●	23,0 %	7,7	0,070	0
Samenwerking afdelingen niet goed	45,1 %		52,4 %	-7,3	0,146	1
Besluitvorming over veel schakels	52,2 %	●●	41,9 %	10,3	0,034	1
Werknemers niet betr. bij aanpassingen	65,5 %	●●●	52,7 %	12,8	0,008	1
Arbeidsvoorwaarden						
Kan verlof niet naar wens opnemen	49,1 %	●●	39,6 %	9,5	0,049	0
Wordt teruggeroepen van verlof	0,9 %					1
Werk- en rusttijden niet goed geregeld	25,9 %	○○○	40,5 %	-14,7	0,002	2
Moet vaak nieuwe krachten inwerken	20,2 %		24,8 %	-4,7	0,296	0
Vacatures worden niet snel genoeg vervuld	46,9 %	○○○	64,6 %	-17,7	0,000	1
Vervanging zieken niet goed geregeld	61,9 %	○○○	74,5 %	-12,6	0,004	1
Geen functioneringsgesprekken	43,8 %	○○○	58,2 %	-14,5	0,003	2
Kan werkuren niet aanpassen aan privé	38,9 %		38,9 %	0,0	1,000	1
Ongunstige invloed onregelmatige werktijden op privé	10,5 %		16,4 %	-5,9	0,103	0

score score in de onderzoeksgroep

referentie score in de referentiegroep, een hoge score is ongunstig tenzij er **) achter staat

● en ○ bij ●, ●●, ●●● en ●●●● wijkt de onderzoeksgroep statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is een gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten. Bij *) gelden afwijkende grenzen

verschil het verschil tussen de score in de onderzoeksgroep en de score in de referentiegroep

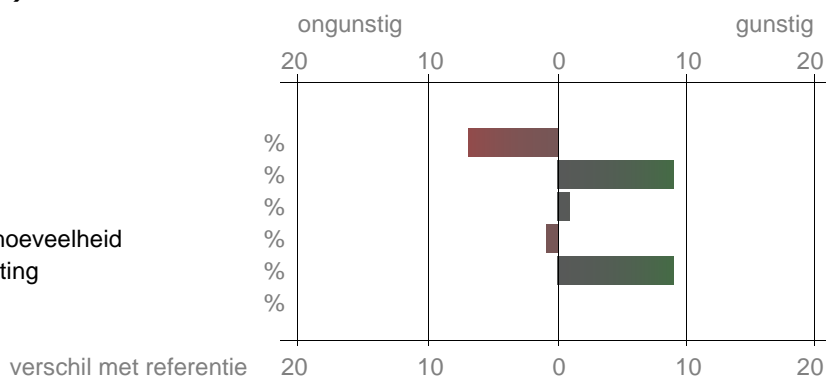
p statistisch begrip: kans dat toevalsvariantie het verschil met de referentie kan verklaren

miss missende waarde: aantal respondenten waarvoor de score niet bepaald kon worden door het niet of ongelidig beantwoorden

Kengetallen (% personen met ...)

Werkdruk en werkstress

- Hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge emotionele belasting
- Hoge (psychische) vermoeidheid
- Hoge vermoeidheid én hoge werktempo/werkhoeveelheid
- Hoge vermoeidheid én hoge emotionele belasting
- Bependingen door psychische klachten



●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

Werkdruk en Werkstress (VBBA)

Oorzaken

Taakeisen

- Hoog werktempo en veel werk
- Emotionele belasting

Veelzijdigheid

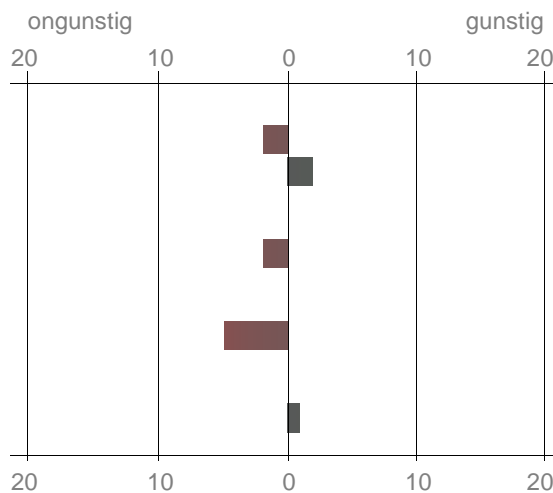
- Onvoldoende afwisseling in het werk

Regelmogelijkheden

- Onvoldoende zelfstandigheid in het werk

Sociaal organisatorisch

- Minder goede relatie met directe leiding



verschil met referentie

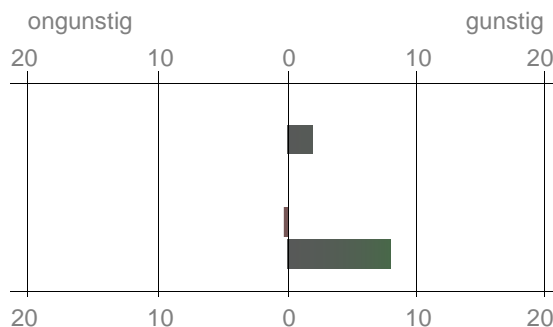
Gevolgen

Welbevinden

- Geen plezier in het werk

Spanning

- Herstelbehoefte
- Piekeren



verschil met referentie

●, ●●, ●●● en ●●●● onderzoeksgroep wijkt statistisch significant ongunstig af van referentiegroep. ○, ○○, ○○○ en ○○○○ is gunstig verschil t.o.v. referentie. 1 bolletje wordt toegekend als $p \leq 10\%$, 2 bolletjes bij $p \leq 5\%$, 3 bolletjes als $p \leq 1\%$ en 4 bolletjes bij $p \leq 0.1\%$ én meer dan 500 respondenten Bij *) gelden afwijkende grenzen

