

# Werkdrukervaring in het onderwijs

Vergelijkend onderzoek tussen Nederland en Noorwegen.

*10 januari 2018*



# Universiteit Leiden

Auteur: Angéla Bogaard BBA

S1123661

Master Management van de Publieke Sector

Universiteit Leiden, Faculteit Governance and Global Affairs, Instituut Bestuurskunde

Begeleider: Dr. N.J. Raaphorst.

## VOORWOORD

### Onderwijs

*Onderwijs is zowel mijn grote passie als mijn grootste struikelblok. Ik voel mij erg vereerd dat ik mijn studieloopbaan mag afronden met een onderzoek dat gedaan is binnen het onderwijs ten aanzien van werkdruk onder leraren. En wat een studieloopbaan is het geweest!*

*Ik ben een zogenoemde echte stapellaar en ik ben er trots op. Mijn reis is begonnen op het VMBO-KaderBasis (KB), hoger instromen zat er voor mij echt niet in. Op alle hogere niveaus ben je namelijk verplicht te beginnen met Nederlands, Engels, Duits en Frans. Taal was voor mij echter een nachtmerrie - vanwege mijn dyslexie. VMBO-KB was een uitkomst om mij te kunnen focussen op alleen Nederlands en Engels, maar ik verveelde ik mij erg wat betreft de andere vakken. Niets aan te doen. Ik moest accepteren dat mijn reis een zeer lange reis zou gaan worden.*

*Vanuit het VMBO-KB mocht ik na veel aandringen instromen op MBO-niveau 4 in plaats van niveau 3. De opleiding was Ondernemer detailhandel aan het Mondriaan College in Den Haag. Het was een vier jaar durende opleiding en vanaf dag één vroeg ik mijzelf af hoe ik het vier jaar lang moest gaan volhouden. Ik voelde mij er totaal niet op mijn plek. In het eerste half jaar moest er echter een stage gekozen worden. Ik schreef een sollicitatiebrief naar DIDI, een kledingwinkel in Den Haag. Ik werd aangenomen en binnen een week werd mij een BBL-contract aangeboden, waardoor ik vier dagen mocht werken en maar één dag in de week terug naar school moest. Dat niet alleen. Ik mocht eindelijk al het studiewerk, de opdrachten en examens op eigen tempo doen. Dit resulteerde erin dat ik een opleiding van vier jaar in acht maanden tijd heb kunnen volbrengen - met grote dank aan de manager van Didi. Zij heeft mij die kans willen geven.*

*Vervolgens wist ik dat ik op langere termijn geen manager in een winkel wilde zijn. Ik wilde graag doorstuderen, maar ik wist niet wat. Ik besloot om een cursus Spaans te gaan volgen in Argentinië, omdat Spaans de makkelijkste taal zou moeten zijn voor mensen met dyslexie. Ik ging er naartoe met veel goede moed. Helaas was het voor mij toch niet zo gemakkelijk en wist ik na dag één van de cursus al dat ook Spaans voor mij toch echt te moeilijk was. De enige Engelstalige cursus die gegeven werd was History and politics. Ook al was dit vooral gericht op de Zuid-Amerikaanse geschiedenis en politiek, ik vond dit vak echt geweldig! Ik zocht welke HBO-opleiding hierbij aansloot en ik kwam terecht bij Bestuurskunde aan de Haagse Hogeschool. Bij Bestuurskunde was ik echt eindelijk geheel op mijn plek. Ik werd lid van een politieke partij en het vuur ging in mij branden tijdens de vele debatten. Na het behalen van mijn propedeuse ben ik doorgestroomd naar de Erasmus Universiteit te Rotterdam.*

*De Erasmus Universiteit was voor mij een verademing! Ik had eindelijk het gevoel dat ik was waar ik wilde zijn. Bestuurskunde aan de Erasmus was erg afwisselend met vele vakken, werkgroepen en debatten. Ik moest er hard aan trekken en er waren wat obstakels te overbruggen, zoals wiskunde. Ik had een wiskundedeficiëntie, omdat de laatste keer dat ik wiskunde volgde, dit op VMBO-KB niveau was. Het is duidelijk dat het voor mij erg pittig was om zes jaar VWO-wiskunde binnen een zeer kort tijdsbestek tot mij te nemen en te kunnen slagen voor het examen. Ik ben er echter door vele bijlessen en hard werken uiteindelijk toch voor geslaagd. Ook mijn gezondheid en persoonlijke omstandigheden lieten het in de bachelorperiode regelmatig afweten, waardoor ik wat vertraging opliep. Ik heb het uiteindelijke doel nooit uit het oog verloren en heb doorgezet. Ik heb uiteindelijk aan de Erasmus Universiteit mijn bachelor behaald. Mijn bachelorscriptie ging over de Europese subsidies ten aanzien van internationaliseringprojecten in het onderwijs. Voor dit onderzoek kon ik afreizen naar Bialystok in Polen om daar aanwezig te mogen zijn bij een congres ten aanzien van deze internationaliseringprojecten. Daar heb ik interviews mogen houden met docenten uit Spanje, Turkije, Polen, Hongarije, Italië en Nederland. Dat was een hele ervaring.*

*Daarna heb ik er voor gekozen een aantal maanden les te geven in Jingjiang, China. De lessen aan de First Jingjiang School for Foreign Languages gingen vooral over Europa en Amerika en onze cultuur en gewoonten, maar dan natuurlijk wel in het Engels. Daarna heb ik besloten mijn Master te gaan doen. Ik was echt heel blij met de februari-instroom aan de Universiteit Leiden Campus Den Haag. Voor het Masteronderzoek heb ik gekozen in het onderwijs te blijven en een actueel onderwerp te kiezen: werkdrukervaring onder docenten. Ik houd erg van een internationale context en om verder te kijken dan onze eigen landsgrenzen. Daarom heb ik ook gekozen voor een vergelijkende casestudie tussen Nederland en Noorwegen. Ik voel me erg vereerd dat drie scholen in Noorwegen mij hebben willen ontvangen en dat ik alle vrijheid kreeg om mijn interviews te houden. Voor mij is de cirkel nu rond.*

*Ik geloof erg in de kracht van onderwijs. Alle problemen op de wereld zijn in mijn optiek te verhelpen met onderwijs. Alles dat bestaat of wat is uitgevonden, is ontstaan omdat iemand het in zijn hoofd heeft kunnen bedenken. Alles wat we kunnen dromen en bedenken kan realiteit worden als we erin geloven: dus droom groot. De kracht zit hem in de verbinding, ook binnen het onderwijs. De internationalisering heeft zich ingezet en ook scholen moeten hiervan profiteren. Leerlingen op de middelbare school al de kans te geven om in aanraking te komen met andere landen, culturen en omgevingen, is mijn toekomstvisie. Daarom ben ik een onderwijsadviesbureau gestart ten aanzien van internationalisering, onder de naam BrainPower Exchange. Ik wil jongeren verbinden met leeftijdsgenoten over heel de wereld door middel van samenwerkingsprojecten en uitwisselingen.*

*We moeten onze kinderen leren dromen met hun ogen open. (Harry Edwards – 1942)*

*Veel leesplezier. Angéla Bogaard*

## SAMENVATTING

In dit onderzoek is de werkdrukervaring van docenten in Nederland en Noorwegen onderzocht evenals de verschillen tussen beide landen op dit vlak. De data gebruikt voor dit onderzoek zijn verkregen gedurende diepte-interviews met docenten in zowel Nederland als Noorwegen. In totaal zijn er twaalf interviews afgenomen in Noorwegen bij drie verschillende onderwijsinstellingen in de regio Oslo. Vervolgens zijn er acht interviews afgenomen bij vier onderwijsinstellingen in Rotterdam, Haarlem, Nijverdal en Arnhem.

Verschillende onderzoeken laten zien dat de werkdruk onder docenten hoog is (Bierings, 2017). Vanuit Europees perspectief is er onderzoek gedaan naar werkdruk in het onderwijs. Hieruit is gebleken dat Nederlandse docenten bovengemiddeld veel werkdruk hebben en Noorse docenten juist ver onder het gemiddelde scoren ten aanzien van werkdruk (AOb, 2017). De conclusie is inderdaad dat Noorse docenten minder werkdrukervaring voelen dan Nederlandse docenten. Dit onderzoek gaat uit van een drietal wetenschappelijke theorieën, namelijk de intensificatiethese van Apple (1986), het belasting-herstel model van Van Veldhoven (1996) en de organisatie- en beleidswerkdruktheorie van Jetten en Pat (1999). Er is daarbij specifiek gekeken naar omgevingsfactoren die mogelijk meespelen bij de werkdrukervaring van docenten. Uit deze drie theorieën zijn de volgende hoofdthema's naar voren gekomen: taakeisen, organisatie, overheid, werkhoeveelheid, herstel en thuissituatie. Vanuit deze theoretische hoofdthema's is gekeken naar de werkdrukervaring van de docenten en zijn er meerdere overeenkomsten en verschillen tussen beide landen aangetroffen. De belangrijkste overeenkomst tussen de Nederlandse en Noorse docenten is dat ze veel werkdruk ervaren wat betreft werk dat moet worden nagekeken en becijferd. Er moet te veel werk gedaan worden in een daartoe te kort tijdsbestek. Ook de administratie, de hoge mate van digitalisering en de band tussen docent en leidinggevende worden, zowel door Nederlandse als Noorse docenten, aangegeven als factoren die van invloed zijn op de gevoelde werkdruk. In de thuissituatie wordt gezinsuitbreiding in beide landen door de docenten als zeer ingrijpend ervaren waardoor de docenten werkdruk ervaren.

Er zijn echter ook duidelijke verschillen naar voren gekomen. Nederlandse docenten geven aan veel werkdruk te ervaren door onrustige klassen, brutale kinderen of kinderen die niet luisteren. In Noorwegen blijken ze hier geen last van te hebben of dit niet te ervaren als invloed op werkdruk. In Noorwegen wordt juist extra werkdruk ervaren door ouders van leerlingen die erg kritisch zijn. Ouders worden in Nederland niet gezien of gevoeld als factor door de docenten. Zowel docenten in Nederland als in Noorwegen ervaren gezinsuitbreiding als zeer ingrijpend. Er is echter een groot verschil in hoe de docenten het zwangerschapsverlofbeleid ervaren. In Nederland hebben vrouwelijke docenten maximaal vier maanden zwangerschapsverlof en mannen twee dagen vaderschapsverlof. Zowel mannelijke als vrouwelijke docenten vinden dit te kort en ervaren daardoor werkdruk. Het combineren van een baan en een pasgeboren baby wordt als erg zwaar ervaren. Vooral vrouwen geven aan dat ze weer te snel aan het werk moeten na deze ingrijpende gebeurtenis. In Noorwegen hebben vrouwen minimaal tien en maximaal twaalf maanden zwangerschapsverlof. Mannen hebben zes weken verlof waarin ze hun vrouw kunnen bijstaan. De Noorse docenten ervaren gezinsuitbreiding nog steeds als zeer ingrijpend, maar ze zijn erg blij met het zwangerschapsbeleid van de Noorse overheid.

Een verklaring die gegeven wordt door verschillende respondenten, zowel Noorse als Nederlandse, voor de verschillen op het gebied van ervaren werkdruk, vormt het cultuurverschil tussen beide landen. Het belangrijkste cultuurverschil wordt door de respondenten aangegeven in de gerichtheid op de familie/ de groep in Noorwegen en op het individu in Nederland. Hierdoor zouden docenten in Nederland meer last hebben van ongehoorzaamheid van kinderen. De docenten ervaren minder natuurlijk gezag, waar dit vroeger meer het geval was. In Noorwegen zijn ouders meer betrokken bij hun kinderen op het gebied

van onderwijs. Dit wordt gevoeld door de docenten als werkdruk., omdat zij zichzelf dienen te verantwoorden.

Respondenten geven ook aan dat het overheidsbeleid ten aanzien van het sociale stelsel in Noorwegen aanzienlijk beter wordt ingeschat dan het Nederlandse beleid. Dit geldt zeker als het gaat om verlofregelingen.

## INHOUD

<b>Voorwoord</b> .....	<b>2</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Inleiding</b> .....	<b>10</b>
2. Probleemstelling .....	11
<b>3. Motivatie</b> .....	<b>11</b>
3.1 Maatschappelijke relevantie .....	11
3.2 Wetenschappelijke relevantie .....	12
<b>4. Theoretisch kader</b> .....	<b>14</b>
4.1 werkdruk .....	14
4.2 Onderzoekstheorie .....	14
4.2.1 Intensivering van functie en taken .....	15
4.2.2 Belasting-herstelmodel .....	15
4.2.3 Organisatie en overheidsbeleid .....	17
4.2.4 Samenvattende theoretische weergaven .....	19
4.2.5 Sensitizing concepts .....	20
<b>5. Casus en methode</b> .....	<b>22</b>
5.1 Onderzoeksontwerp .....	22
5.1.1 Casus selectie .....	24
5.2 Casus achtergrond .....	25
5.2.1 Nederland .....	25
5.2.2 Noorwegen .....	28
5.3 Methode .....	30
5.3.1 Type onderzoek .....	30
5.4 Betrouwbaarheid en validiteit .....	32

<b>6. Analyse</b> .....	<b>33</b>
<b>Analyse Deelvraag 1: Factoren</b> .....	<b>33</b>
<b>Noorwegen</b> .....	<b>33</b>
<b>6.1. Functie</b> .....	<b>33</b>
Taak .....	33
6.1.1 Taakverandering.....	35
6.1.2 Taakautonomie/ regelmogelijkheid .....	36
6.1.3 Voldoening .....	36
6.1.4 Deelconclusie functie .....	37
<b>6.2 Organisatie</b> .....	<b>38</b>
6.2.1 Kwaliteit van de werkorganisatie .....	38
6.2.2 Kwaliteit van het leidinggeven .....	38
6.2.3 Werkzekerheid .....	39
6.2.4 Waardering.....	40
6.2.5 conclusie organisatie .....	40
<b>6.3 Overheid</b> .....	<b>41</b>
6.3.1 Beleid.....	41
6.3.2 Waardering.....	42
6.3.3 Beloning.....	42
6.3.4 Status.....	43
6.3.5 Conclusie overheid .....	43
<b>6.4 Werkhoeveelheid en herstelmogelijkheden</b> .....	<b>44</b>
6.4.1 Herstelmogelijkheid .....	44
6.4.2 Werkhoeveelheid .....	44
6.4.3 Samenvattende conclusie workload and recovery.....	45
<b>6.5 Privésituatie</b> .....	<b>46</b>
6.5.1 Thuiswerken .....	46
6.5.2 Thuissituatie .....	46

6.5.3 Samenvattende conclusie.....	46
<b>Nederland .....</b>	<b>47</b>
<b>6.6 Functie .....</b>	<b>47</b>
6.6.1 Taak .....	47
6.6.1.1 Becijfering.....	47
6.6.2 Onrust in de klas.....	47
6.6.3 Taakverandering.....	48
6.6.4 Digitalisering.....	48
6.6.5 Meer kinderen/meer verschillen in de klas.....	48
6.6.6 Administratie .....	49
6.6.7 Taakautonomie/ Regelmogelijkheid.....	49
6.6.8 Voldoening .....	50
6.6.9 Deel conclusie functie .....	50
<b>6.7 Organisatie .....</b>	<b>51</b>
6.7.1 Kwaliteit van de werkorganisatie .....	51
6.7.2 Kwaliteit van de leidingevende .....	51
6.7.3 Werkzekerheid.....	52
6.7.4 Waardering.....	53
6.7.5 conclusie organisatie .....	53
<b>6.8 Overheid .....</b>	<b>54</b>
6.8.3 Beloning.....	54
6.8.4 Status en waardering.....	55
6.8.5 conclusie overheid.....	56
<b>6.9 Werkhoeveelheid en herstel .....</b>	<b>57</b>
6.9.1 Herstelmogelijkheid .....	57
6.9.2 Werkhoeveelheid .....	57
6.9.3 conclusie werkhoeveelheid en herstel .....	58
<b>6.10 Privésituatie .....</b>	<b>59</b>



6.10.1 Thuiswerken .....	59
6.10.2 Thuissituatie .....	59
6.10.3 conclusie Privésituatie .....	60
<b>Analyse deelvraag 2: Overeenkomsten en verschillen .....</b>	<b>61</b>
6.11 De overeenkomsten tussen Nederland en Noorwegen .....	61
6.12 De verschillen tussen Nederland en Noorwegen .....	63
Analyse Deelvraag 3 :mogelijke verklaringen voor deze verschillen .....	65
6.13 mogelijke verklaringen voor deze verschillen .....	65
<b>7. Conclusie .....</b>	<b>67</b>
7.1. Discussie .....	68
7.2 Aanvulling theorie.....	68
<b>8. Aanbevelingen Voor Nederland.....</b>	<b>70</b>
<b>9. Nawoord .....</b>	<b>70</b>
<b>10. Literatuurlijst.....</b>	<b>71</b>
<b>Bijlage 1 Cijfers.....</b>	<b>74</b>
<b>Bijlage 2 Interview guide .....</b>	<b>76</b>
<b>Bijlage 3 Respondenten.....</b>	<b>79</b>
<b>Bijlage 4 uitgebreide code boom .....</b>	<b>80</b>

## 1. INLEIDING

De Nederlandse overheid heeft zich ten doel gesteld om in 2020 een kenniseconomie te zijn. Een kenniseconomie wordt door Mark Rutte, de huidige minister-president (september 2017), uitgelegd als een sterke economie met een substantieel deel van de groei voortkomend uit kennis (SER, 2008). De Sociaal Economische Raad (SER) geeft aan dat het Nederlandse onderwijssysteem op orde moet zijn om dit te kunnen bereiken. Niet alleen de kwaliteit van het onderwijs moet volgens het kabinet Rutte I omhoog, maar er moet ook goed gekeken worden naar de kwaliteit van docenten (SER, 2008). Docenten worden aan veel veranderingen blootgesteld en ze geven aan dat de werkdruk omhoog gaat door bepaalde veranderingen die zijn opgelegd door de overheid.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft onlangs een onderzoek gepresenteerd betreft burn-out cijfers binnen bepaalde beroepsgroepen. Hierin kwam naar voren dat het onderwijs de kroon spant. Procentueel gezien vallen docenten het meeste uit door burn-out klachten. Het CBS heeft een aantal redenen gegeven waarom dit binnen het onderwijs het geval is. Er wordt aangegeven dat laagopgeleiden eerder burn-out klachten ervaren dan hoogopgeleiden. In Nederland komt burn-out vaker voor bij tweedegraadsdocenten dan bij eerstegraadsdocenten. Ook hebben werkdruk, taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en beloning een grote invloed op de cijfers (CBS, 2017). Specifiek in het onderwijs komen veel van deze factoren naar voren. Ook zijn er bepaalde leeftijdscategorieën waarin burn-out verschijnselen meer zichtbaar zijn. Dit zijn twee leeftijdscategorieën: 15-24 en 45-54. Veel docenten die vallen binnen deze twee leeftijdscategorieën hebben een verhoogde kans op burn-out klachten.

Daarnaast wordt ook de beloning genoemd als een doorslaggevende factor. Over het salaris van leraren is de afgelopen maanden veel te doen geweest. Zowel leraren in het basisonderwijs als in het voortgezet onderwijs vinden dat ze te weinig betaald krijgen, kijkend naar de werkzaamheden die ze moeten verrichten en de hoge werkdruk die daarbij komt kijken (NU, 2017).

De Algemene Onderwijsbond (AOB) heeft vervolgens onderzoek gedaan naar de werkdruk binnen het Europese onderwijs (en enkele landen buiten Europa). Uit dit onderzoek blijkt dat het Nederlandse onderwijs ook in de top staat als het gaat om de meeste werkdruk. Nederland blinkt in beide onderzoeken in negatieve zin uit. Hieruit zou je kunnen opmaken dat Nederland het ten aanzien van andere Europese landen minder goed doet als het gaat om werkdruk onder de docenten en de klachten die daarmee gepaard gaan (AOB, 2017).

Een vergelijking tussen landen, waarom andere landen betere cijfers hebben ten aanzien van werkdruk en waardoor dit zou kunnen komen, kan tot nieuwe inzichten leiden. Dit om zo een bijdrage te kunnen leveren aan de kennis over werkdruk en hoe dit eventueel verbeterd kan worden in Nederland (AOB, 2017). Noorwegen is specifiek interessant, omdat het onderwijssysteem vergelijkbaar is met Nederland. De werkdruk in Noorwegen is volgens de Europese werkdrukindex het laagste (AOB, 2017). Daarom gaat dit onderzoek specifiek in op de werkdrukervaring van docenten in zowel Noorwegen als in Nederland. Door middel van concepten die voortkomen vanuit theorieën die bekend zijn ten aanzien van werkdruk, wordt de werkdrukervaring van docenten uit Noorwegen en Nederland met elkaar vergeleken. Met dit onderzoek wordt getracht erachter te komen wat dan toch het verschil is tussen beide landen dat leidt tot het verschil in werkdrukervaring.

## 2. PROBLEEMSTELLING

*Hoofdvraag:*

Welke factoren dragen bij aan de werkdrukervaring van docenten in Nederland en Noorwegen, wat zijn de verschillen en overeenkomsten en hoe kunnen mogelijke verschillen verklaard worden?

*1. Hoe ervaren Nederlandse en Noorse docenten werkdruk en welke factoren dragen hier volgens hen aan bij?*

*2. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten in werkdrukervaring tussen de Nederlandse en de Noorse docenten?*

*3. Hoe kunnen deze verschillen mogelijk verklaard worden?*

*Doelstelling:*

*Het doel van dit onderzoek is om aan de hand van verschillende omgevingsfactoren te verklaren, waarom Nederlandse docenten meer werkdruk ervaren in vergelijking met docenten in Noorwegen, door middel van interviews, gebaseerd op werkdruktheorieën.*

Hoe de hoofdvraag en deelvragen beantwoordt gaan worden en hoe de doelstelling behaald gaat worden, wordt beschreven in hoofdstuk 5: Casus en methode.

## 3. MOTIVATIE

Binnen dit hoofdstuk wordt de relevantie van het onderzoek besproken. Waarom is het maatschappelijk en wetenschappelijk relevant om dit onderzoek te doen?

### 3.1 MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Aangezien de Nederlandse overheid doelstellingen heeft gesteld ten aanzien van het onderwijs in Nederland als kenniseconomie, is het maatschappelijk relevant om na te gaan waarom de werkdrukcijfers in het Nederlandse onderwijs zo hoog zijn. Het is maatschappelijk relevant om dit vraagstuk in Europees verband te bekijken om te zien waarom Nederland in negatieve zin met kop en schouders boven de andere landen uitsteekt en of er uit de resultaten van dit onderzoek mogelijk lering getrokken kan worden. De lessen die hier mogelijk uit getrokken worden, kunnen bruikbaar zijn voor het Nederlandse onderwijs ten aanzien van het verminderen van werkdrukklachten. De kostenfactor speelt ook een rol. De Nederlandse Organisatie voor Natuurwetenschappelijke Onderzoek (TNO) geeft aan dat een verhoogde werkdruk de hoofdoorzaak is bij een burn-out. TNO beschrijft dat burn-outs in het onderwijs de Nederlandse samenleving 275 miljoen per jaar kost (TNO, 2016).

Het omlaag brengen van het verhoogde werkdrukpercentage zou als direct als gevolg hebben, dat de burn-out gerelateerde kosten ook omlaag gaan. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt dat vooral werknemers met een hoge werkdruk, die weinig steun krijgen van hun leidinggevende, een groter risico op een burn-out hebben. Van hen ervaart 45% spanningsklachten, tegenover 18% van de werknemers die deze steun wél ervaart (TNO en CBS, 2016). Dit gegeven wordt ook meegenomen in dit onderzoek. In de interviews zal specifiek naar de rol van de leidinggevendenden worden gevraagd. De doelstellingen van de kenniseconomie die worden nagestreefd, komen mogelijk in de knel als blijkt dat docenten in Nederland minder productief zijn vanwege het constant onder stress moeten functioneren.

Lesuitval is in Nederland een groot probleem en leidt ertoe dat de onderwijstijd die leerlingen zouden moeten hebben, veelal niet gehaald wordt (Voortgezet Onderwijs in Actie, 2017). In het VWO zouden leerlingen 5700 uur les moeten hebben (Rijksoverheid, 2017). Uit onderzoek blijkt dat in werkelijkheid rond 12% van de onderwijsuren uitvalt (Beter Onderwijs Nederland, 2007). Werkdruk in het onderwijs kan dus een belemmerende factor zijn bij het behalen van de gewenste kenniseconomie.

### 3.2 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Dit onderzoek richt zich op de werkdrukervaring van docenten in Nederland en Noorwegen. Werkdruk is een veel onderzocht wetenschappelijk onderwerp (Kaaij & De Kruijff, 1998). Veel van deze onderzoeken zijn kwantitatief van aard waarbij er specifiek gericht wordt op cijfers. Een voorbeeld is het onderzoek van het AOb (2017) wat betreft de werkdrukindex en het onderzoek van Jetten en Pat (1999) waar specifiek is gekeken naar onder andere de significantie van werkzekerheid en waardering ten aanzien van werkdruk (Jetten en Pat, 1999). Dit onderzoek draagt bij aan de wetenschap door juist niet alleen naar cijfers te kijken, maar specifiek naar de werkdrukervaring van docenten. Op deze manier wordt er gekeken of de cijfers die bekend zijn ook echt gebaseerd zijn op hoe de docenten werkdruk ervaren en het gevoel dat zij daarbij hebben. Het is van belang dat er op een kwalitatieve manier onderzocht wordt hoe docenten werkdruk ervaren, omdat dan dieper op het onderwerp ingegaan kan worden en er specifiek onderzoek gedaan kan worden om de ervaren werkdrukfactoren bij docenten in beeld te brengen. De uitkomsten van deze onderzoeken kunnen vervolgens weer bijdragen om ervaren werkdrukfactoren te verminderen, door ze meer gericht aan te pakken.

Theorie op het gebied van werkdruk kan worden opgesplitst in twee benaderingen, dit zijn de persoonlijkheidsbenadering waar specifiek wordt gekeken naar persoonlijkheidskenmerken in relatie tot werkdruk (Sinder en Zimmermann, 2002) en de omgevingsbenadering waarin wordt gekeken naar de omgevingsfactoren die van invloed kunnen zijn op werkdruk (Karasek & Theorell, 1990). Dit onderzoek gaat uit van de omgevingsbenadering, omdat in de omgeving eventuele veranderingen bewerkstelligd kunnen worden door beleid in tegenstelling tot de persoonskenmerken die iemand nu eenmaal wel of niet bezit (Sinder en Zimmermann, 2002).

Er zijn meerdere theoretische modellen ontwikkeld die de omgevingsbenadering onderbouwen, zoals het belasting-herstel model van Van Veldhoven (1996) welke ingaat op specifieke werkbelasting en herstelmogelijkheden van personeel. Een voorbeeld is genoeg vrije tijd om bij te komen van het werk. Ook is er vanuit de omgevingsbenadering specifiek onderzoek verricht wat de werkomstandigheden zijn die invloed hebben op de uitvoering van het werk. Lipsky (1980) omschreef dat er bepaalde werkdruk kan ontstaan. Christis (1994) beschrijft specifiek de taakbelasting en taakverdeling in het onderwijs welke werkdruk veroorzaken. In de intensificatiethese van Apple (1986) wordt duidelijk dat er door de jaren heen steeds meer verwacht wordt en er steeds meer eisen gesteld worden aan docenten door de maatschappij en door de overheid (Ballet & Kelchtermans, 2008). Deze onderzoeken zijn specifiek gericht op het onderwijs, maar kunnen slechts een klein gedeelte van de werkdruk van docenten verklaren. Dit onderzoek probeert een zo compleet mogelijk beeld te creëren van alle werkdrukfactoren in de omgeving die van toepassing zijn op de werkdrukervaring van docenten. Uit de genoemde theorieën blijkt dat er al veel onderzoek gedaan is naar factoren die een rol kunnen spelen bij het ervaren van werkdruk in het onderwijs. Er zijn meerdere werkdruktheorieën toegepast en duidelijk is dat in het onderwijs veel werkdrukfactoren een rol spelen (Ballet & Kelchtermans, 2008). Het is wetenschappelijk aangetoond dat in Nederland het docentschap een van de beroepen is met de meeste werkdruk (Bierings, 2017). Dit wordt cijfermatig onderbouwd doordat het een beroep is waar veel werk verzet moet worden binnen een kort tijdsbestek (Bierings, 2017).

Dit onderzoek wil een aanzet geven om factoren in beeld te brengen die door docenten worden aangegeven als werkdruk verhogend en dan specifiek toegepast op Noorwegen en Nederland. Het is wetenschappelijk van belang om juist Nederland en Noorwegen met elkaar te vergelijken ten aanzien van de werkdrukervaring, omdat cijfers aangeven dat er een duidelijk verschil is tussen beide landen (AOB, 2017). Door een vergelijking te maken vanuit deze werkdruktheorieën, komen mogelijk verschillen naar boven die een unieke toevoeging kunnen geven aan de huidige wetenschappelijke theorieën en de ontwikkeling van werkdrukverlagend beleid in het onderwijs. Hierbij moet gedacht worden aan welke omgevingsfactoren specifiek een verschil maken, wat een toevoeging zou kunnen zijn op de theorie van Karasek & Theorell. Tevens kan duidelijker worden dat een verdere specificering van de belasting-herstel theorie van Van Veldhoven een mogelijkheid is. Ook de theorie van Ballet & Kelchtermans kan verder aangevuld worden, omdat docenten specifiek kunnen aangeven welke eisen als werkdruk verhogend worden ervaren. Op deze manier kan duidelijker worden hoe mechanisme binnen de theorieën werken.

## 4. THEORETISCH KADER

Er zijn twee hoofdbenaderingen, zoals omschreven bij paragraaf 3.2 de wetenschappelijke relevantie, in de werkdruktheorie: de persoonlijkheidsbenadering en de omgevingsbenadering.

De omgevingsbenadering zal de hoofdbenadering worden binnen dit onderzoek. De specifieke theorieën die zullen worden gehanteerd, worden in dit hoofdstuk verder uiteengezet. Om een goede indruk te geven wat werkdruk nu precies inhoudt, wordt het begrip werkdruk eerst geconceptualiseerd.

### 4.1 WERKDRUK

De wetenschap is niet eenduidig over de definitie van werkdruk. Er worden dan ook verschillende definities gehanteerd, die allen veel op elkaar lijken (Kaaij & De Kruif, 1998).

Voor dit onderzoek worden de volgende definities gehanteerd: “Werkdruk wijst op een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden of het gevoel van de werknemer om het werk goed uit te voeren” (Wiezer, Schelvis, et al, 2013). Deze definitie beschrijft duidelijk de disbalans tussen de taakeisen en de uitvoering van deze taken. Dit past het beste bij wat dit onderzoek ook onderzoekt; De ervaring van disbalans. Warning (2002) voegt hier nog een extra element aan toe, namelijk tijd. “In de kern gaat het bij werkdruk altijd om de verhouding tussen de tijd die een taakuitvoerder nodig heeft om een arbeidsprestatie te leveren die voldoet aan bepaalde (minimum) normen, en de tijd die daarvoor beschikbaar is” (Warning, 2000, p. 47). Tijd kan een factor zijn van werkdruk, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn in dit onderzoek. Daarom zal de definitie van Wiezer, Schelvis, et al (2013) als uitgangspunt dienen.

### 4.2 ONDERZOEKSTHEORIE

In deze paragraaf worden de drie theorieën besproken die gehanteerd gaan worden in dit onderzoek. De theorieën zijn ondergebracht in thema's, zodat de concepten duidelijk naar voren komen. De theorieën zijn gekozen, omdat het onderzoek zich richt op omgevingsfactoren en deze drie theorieën kunnen als een goede basis gezien worden. De breedheid van aspecten wordt gevonden in de thema's die ze bespreken, namelijk taak, organisatie, overheid, werkhoeveelheid, herstelbaarheid en de thuissituatie. Dit zijn in de theorieën omgevingsfactoren die mogelijk de werkdruk ervaring kunnen verhogen en in sommige gevallen kunnen verminderen. De combinatie van de drie theorieën is specifiek gekozen, omdat ze een goede aanvulling zijn op elkaar. Zo kunnen zoveel mogelijk werkdrukfactoren in kaart gebracht worden.

#### 4.2.1 INTENSIVERING VAN FUNCTIE EN TAKEN

De functie van docent is de afgelopen jaren veranderd. Dit wordt mede onderbouwd door de theorie van intensificatiethese van Apple (1986). Binnen deze theorie beschrijft hij dat er een verandering te zien is in de werkomstandigheden binnen het onderwijs. Deze zijn vooral te wijten aan toenemende eisen en verwachtingen. Deze worden zowel vanuit de overheid opgelegd als door de samenleving. Dit is een theoretische verklaring ten aanzien van de stijgende werkdruk binnen het onderwijs (Ballet & Kelchtermans, 2008). Deze theorie stelt dat het aantal taken de afgelopen jaren in het onderwijs is toegenomen en dat daarom de werkdruk verder toeneemt. Dit betekent dat de functie van docent in de loop der tijd een verandering heeft ondergaan. Die verandering betreft niet alleen dat er meer taken zijn bijgekomen, maar ook dat de inhoud van die taken is veranderd. Veranderingen die als een toename van werkdruk gevoeld kunnen worden zijn bijvoorbeeld: meer administratieve taken, de digitalisering van het onderwijs, meer kinderen in de klas, meer overwerken, meer vergaderingen en meer onduidelijkheid in verwachtingen naar de docent. Deze opsomming van veranderingen van taken en inhoud van de functie is niet uitputtend. Het geeft slechts een aantal voorbeelden van opgetreden veranderingen. Ballet en Kelchtermans (2008) doen een belangrijke toevoeging aan deze theorie, namelijk dat niet alleen de overheid en de samenleving toenemende eisen en verwachtingen hebben, maar dat ook ouders een grotere rol spelen. Ouders worden steeds kritischer en stellen steeds meer eisen aan de docent waardoor het gevoel van werkdruk bij de docenten omhoog gaat.

Apple (1986) stelt dus dat hoe meer taken en verantwoordelijkheden docenten krijgen buiten het lesgeven om, hoe meer werkdruk ervaren zal worden. De verwachting in dit onderzoek zal na aanleiding van deze theorie dan ook zijn, dat er taakveranderingen hebben plaatsgevonden, waardoor de ervaring van een werkdrukhoging mogelijk verklaard zou kunnen worden.

Het hoofdconcept binnen deze theorie is de **functie van docenten**, met als subconcepten:

**Verandering van taken , verandering van taakhoud, taakonduidelijkheid.**

#### 4.2.2 BELASTING-HERSTELMODEL

Deze theorie richt zich op andere onderdelen van de werkdruk dan de Intensificatiethese theorie. De intensificatiethese kijkt inhoudelijk naar de functie en taken (Apple, 1986). Het Belasting-Herstelmodel kijkt specifiek naar hoe er omgegaan met en hersteld kan worden van deze functie en taken (Balster e.a., 2003: 38).

Het Belasting-Herstelmodel gaat uit van de belasting van het werk versus de belastbaarheid van de werknemer, Kortom de eisen die aan het werk worden gesteld (de belasting) en het vermogen van de medewerker om dit te verwerken (belastbaarheid). Deze theorie stelt dat werkdruk ontstaat op het moment dat de belasting hoger is dan de belastbaarheid van de medewerker (Balster e.a., 2003: 38).

De belasting wordt binnen deze theorie zowel veroorzaakt door taakgebonden als situatiegebonden factoren die de werkdruk beïnvloeden. Deze kunnen vervolgens verdere gevolgen hebben. In dit model wordt de 'maximale mogelijke uitwendige belasting' omschreven. Dit is de belasting die maximaal verdragen kan worden door een medewerker, zonder dat er blijvende schade optreedt (Van Veldhoven, 1996: 16).

Uiteindelijk legt de theorie vooral de nadruk op regelmogelijkheden en herstelmogelijkheden van de individuele werknemer. Dit zijn dan ook de hoofdconcepten binnen dit model.

**Regelmogelijkheden:** is de hoeveelheid invloed die de werknemer zelf heeft op zijn werктаak en werkomgeving (Van Veldhoven, 1996: 16).

**Herstelmogelijkheden:** is de hoeveelheid tijd en mogelijkheden die de werknemer heeft om zich te ontdoen van belastingverschijnselen (Van Veldhoven, 1996: 16).

**Verwerkingsmogelijkheden:** is de mogelijkheid die de werknemer heeft om effectief met de arbeidsbelasting om te gaan (Van Veldhoven, 1996: 18).

Dit model stelt dat hoe beter de regelmogelijkheden en herstelmogelijkheden zijn van de medewerker, hoe minder werkdruk ervaren zal worden. De verwachting in dit onderzoek is dan ook dat een van deze factoren niet of te weinig aanwezig zal zijn, waardoor er meer werkdruk ervaren wordt (Balster e.a., 2003: 38). Bij regelmogelijkheden kan worden gedacht aan: invloed op het rooster, een aanpassing in het rooster naar aanleiding van ziekte, rekening houden met het feit dat iemand mantelzorger is, rekening houden met de afstand naar het werk door in het rooster aanpassingen te doen, goed gefaciliteerde verlofregelingen bij bijvoorbeeld ziekte van kinderen, enzovoort. Uiteraard is dit slechts een kleine opsomming van mogelijkheden waaraan gedacht kan worden.

De verwerkingsmogelijkheden gaan dieper in op het verwerken van zowel taakgebonden als situationele factoren die een effect hebben op het effectief omgaan met de arbeidsbelasting. Hierin stelt de theorie dat er een bepaald breekpunt ontstaat op het moment dat de belastbaarheid van de docent maximaal is. Na dit punt kan de docent zijn werk niet meer effectief genoeg uitvoeren waardoor werk opstapelt (Van Veldhoven, 1996: 18). De docent kan zijn werk mogelijk ook op andere gebieden dan minder goed uitvoeren, een voorbeeld kan zijn: het voldoende aandacht geven aan kinderen of de lessen voldoende kunnen voorbereiden.

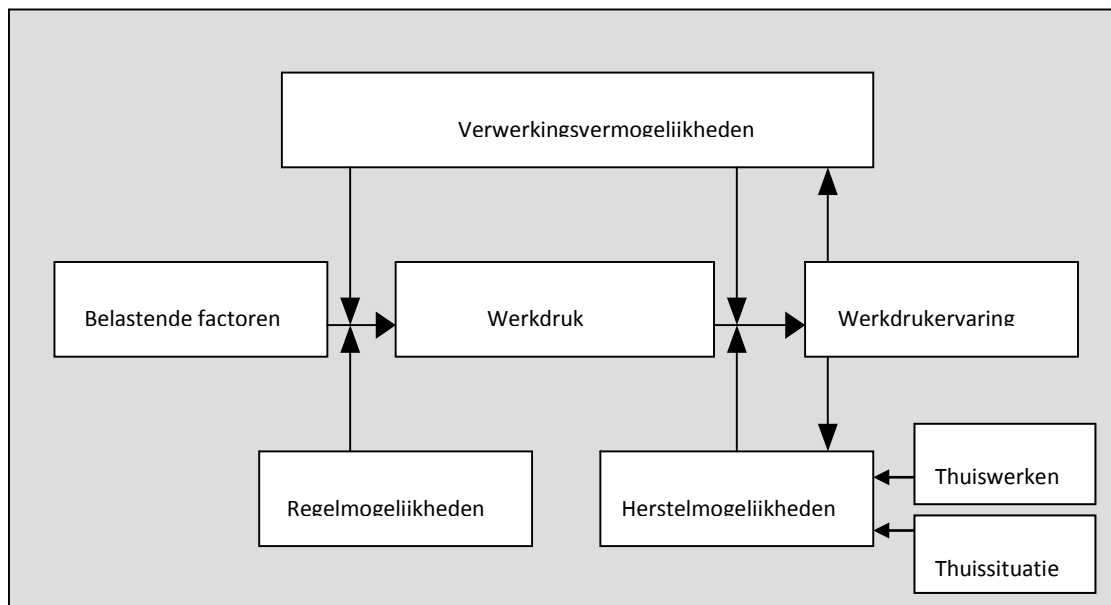
De theorie zegt ook dat er minder makkelijk hersteld kan worden op het moment dat er veel overgewerkt of thuis doorgewerkt moet worden en dat ook de thuissituatie kan bijdragen aan een verhoogde werkdruk. Op het moment dat het thuisfront te druk of niet begripvol is ten aanzien van thuiswerken, wordt de kans op werkdruk vergroot. Daarom is de thuissituatie van de docent ook van belang (Balster e.a., 2003: 38).

Belangrijke concepten zijn dan ook:

### ***Thuiswerken en thuissituatie***

Hiervan stelt de theorie dat het mechanisme als volgt werkt: hoe meer er thuis overgewerkt moet worden, hoe minder goed hersteld kan worden, waardoor de werkdruk zal gaan toenemen. Hoe begripvoller de thuissituatie is, hoe minder werkdruk er ervaren zal worden door de docent (Balster e.a., 2003: 38). Het mechanisme vanuit het Belasting-Herstel model wordt in figuur 1 schematisch weergegeven.





**Figuur 1: Belasting-Herstel model.**

Het mechanisme uit dit model werkt als volgt:

Het model begint bij de belastende factoren. Dit kunnen zowel taakgebonden of situationele factoren betreffen. Neem bijvoorbeeld het berekenen van werk. Als er veel werk berekend moet worden kan dit tot werkdruk leiden maar dat is afhankelijk van de hoeveelheid verwerkingsmogelijkheden en de regelmogelijkheden. Als de docent genoeg regelmogelijkheid heeft om het werk te doen tussen zijn lesgeefuren of het werk ook mee naar huis mag nemen is de kans groter dat hij minder werkdruk ervaart dan als de docent het alleen op een bepaald moment mag nakijken. Ook zijn de verwerkingsmogelijkheden van invloed, bijvoorbeeld of de hoeveelheid berekeningen behapbaar is voor de docent binnen de tijd die daarvoor gesteld is, of kan de docent zijn werk niet effectief genoeg doen waardoor ander werk opstapelt of de het te na kijken werk niet op tijd worden berekend. Vervolgens als er eenmaal werkdruk is ontstaan heeft de herstmogelijkheid van de docent invloed op de werkdrukervaring. Kan de docent voldoende uitrusten en herstellen van zijn inspanningen of moet hij bijvoorbeeld thuiswerken in de avonden, weekeinden en of vakanties? Thuiswerken en de thuissituatie hebben daarom effect op de herstmogelijkheden. Uiteindelijk heeft dit gevolgen voor de werkdrukervaring van de docent (Van Veldhoven, 1996: 21).

#### 4.2.3 ORGANISATIE EN OVERHEIDSBELEID

In de bovengenoemde theorieën, het intensificatiethese model van Apple (1986) en het belasting-herstelmodel van Van Veldhoven (1996), wordt gekeken naar het werk zelf, taken en hoe hiervan hersteld of mee omgegaan kan worden. Jetten en van Pat (1999) kijken naar andere factoren, zoals de organisatie en overheid.

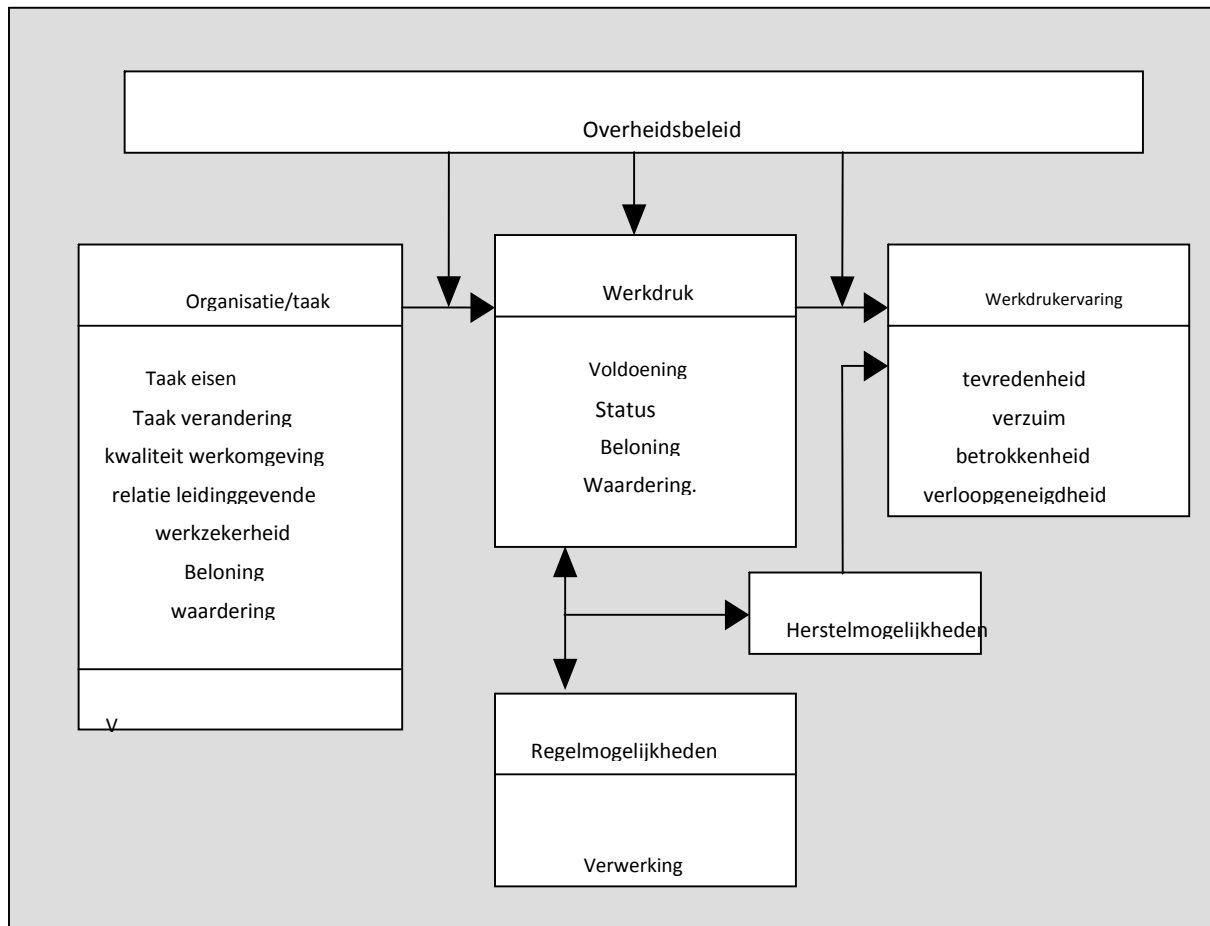
Bij een meting van de ervaren werkdruk speelt enkel de beleving van de werkdruk door de betrokkenen een rol (Jetten en Pat, 1999: 3-4). In deze theorie staat vooral de organisatie en de overheid centraal. Het gestelde overheidsbeleid heeft effect op de docenten door bijvoorbeeld extra taken en verwachtingen die daaruit voortkomen.

Volgens deze theorie kan werkdruk worden veroorzaakt door uiteenlopende organisatie-en beleidskenmerken, bijvoorbeeld de kwaliteit van de werkorganisatie, de kwaliteit van het leidinggeven, de werkzekerheid en waardering vanuit de organisatie. Ook beleid, beloning, status en waardering vanuit de overheid zijn van belang als je kijkt naar de hoogte van werkdrukervaring (Jetten en Pat, 1999). Vervolgens geeft deze theorie aan dat de werkdrukervaring effect heeft op de tevredenheid, het verzuim, betrokkenheid van de docent en het verloop binnen de organisatie. Deze variabelen worden overigens niet meegenomen in dit onderzoek omdat dit onderzoek alleen kijkt welke factoren een rol spelen bij werkdrukervaring en niet wat deze werkdrukervaring vervolgens voor effect kan hebben.

Gestelde mechanismes in deze theorie zijn: hoe beter de kwaliteit van de organisatie of leidinggevende is, hoe minder werkdruk docenten zullen ervaren; hoe beter het overheidsbeleid, beloning, status, werkzekerheid en waardering, hoe minder werkdruk er ervaren zal worden (Jetten en Pat, 1999). Deze veronderstellingen lijken logisch, maar hoe deze mechanismes precies werken is niet geheel duidelijk. Uit een kwantitatief onderzoek van Greetje van den Heiligenberg naar de relatie tussen werkdruk en arbeidstevredenheid geeft zij aan: 'Echter is wel sprake van een direct verband tussen regelmogelijkheden en de arbeidstevredenheid. Deze positieve relatie tussen regelmogelijkheden en arbeidstevredenheid biedt een verklaring voor de hoge tevredenheid van leraren ondanks de hoge werkdruk die zij ervaren' (Grietje van den Heiligenberg, 2012). In deze theorie zijn de hoofdconcepten: **organisatie en overheid**.

#### 4.2.4 SAMENVATTENDE THEORETISCHE WEERGAVEN

De drie theorieën verklaren individueel een gedeelte van de werkdruk en worden uiteindelijk samengebracht in om zo gezamenlijk tot een overzicht te komen, zie figuur 3.



**Figuur 3 : Drie theorieën gecombineerd (intensificatiethese van Apple (1986), Belasting- herstel model van Van Veldhoven (1996) en het Overheid en organisatie model van Jetten en Pat (1999)).**

In het bovenstaande figuur wordt weergegeven hoe de mechanisme van de drie theorieën op elkaar aansluiten. Om te beginnen bij de invloeden van de functie en de organisatie op werkdruk. De overheid zweeft hier boven omdat die invloed heeft op zowel de functie eisen van de docent als op de organisatie met onderwijsbeleid. De ontstaande werkdruk heeft door de functie eisen en organisatie invloed op de voldoening, status van het beroep, beloning en waardering. Als mogelijke toekomstige docenten zien dat de beloning en de waardering slecht is voor het docentschap kunnen ze besluiten een ander beroep te kiezen, waardoor er een docententekort kan optreden wat vervolgens tot nog meer werkdruk kan leiden. In het schema is te zien dat de regelmogelijkheid en verwerking zowel effect hebben op de werkdruk als op de herstel mogelijkheden van de docent. Hoe minder regelmogelijkheden en verwerkingsmogelijkheden de docent heeft hoe hoger de werkdruk. Betere de herstel mogelijkheden leiden juist tot een lagere werkdrukervaring.

De figuren in het theoretische kader zijn puur om duidelijk te maken hoe de modellen werken binnen de gestelde theorieën. In dit onderzoek worden de theorieën gebruikt als basis voor mogelijke verklaringen. Echter worden de theorieën niet getoetst op een kwantitatieve manier. Dit onderzoek is geheel kwalitatief, waardoor er niks gezegd zal worden over hoeveel invloed een mechanisme heeft op de werkdrukervaring of wat voor effect de afhankelijke variabelen hebben op de onafhankelijke variabelen. De theorieën worden als fundament gebruikt om theoretische kernconcepten meer diepgaand te kunnen onderzoeken door middel van kwalitatief onderzoek.

---

#### 4.2.5 SENSITIZING CONCEPTS

Vanuit de drie gegeven theorieën komt een aantal hoofdfactoren naar voren. Deze hoofdfactoren worden uitgebreid bevraagd in de interviews die gehouden zijn. De interview guide is terug te vinden in bijlage 2. De hoofdfactoren kunnen ook wel *Sensitizing concepts* worden genoemd (Blumer, 1954). Herbert Blumer beschreef deze theorie van concepten, die tezamen een nieuw theoretisch frame vormden, voor het eerst in zijn onderzoek: 'What is wrong with social theory'

Ik citeer: "*Sensitizing concepts provide starting points for building analysis to produce a grounded theory. As a research approach, grounded theory is appropriate for identifying and explaining social processes. Sensitizing concepts give the researcher a sense of how observed instances of a phenomenon might fit within conceptual categories*" (Bowen, 2006).

Vanuit de theorie van *Sensitizing concepts* is ervoor gekozen om bepaalde aspecten van de theorieën meer diepgaand te onderzoeken. Dit om een mogelijke verklaring te kunnen geven hoe het komt dat sommige van deze aspecten juist als werkdruk verhogend gevoeld worden of juist als werkdruk verlagend. De sensitizing concepts die vanuit de theorie naar voren zijn gekomen zijn weergegeven in tabel 1.0.

Tabel 1.0 : Sensitizing concepts

Concept	subconcepten
1. Functie	1.1 Taak 1.2 Taakverandering 1.3 Taakonduidelijkheid 1.4 Verandering van taakinhoud
2. Organisatie	2.1 Kwaliteit van de werkorganisatie 2.2 Kwaliteit van het leidinggeven 2.3 Werkzekerheid 2.4 Waardering
3. Overheid	3.1 Beleid 3.2 Beloning 3.3 Status 3.4 Waardering
4. Recovery en work load	4.1 Regelmogelijkheid 4.2 Verwerkingsmogelijkheid 4.3 Herstelmogelijkheid
5. Privé-situatie	5.1 Thuiswerken 5.2 Thuissituatie

## 5. CASUS EN METHODE

### 5.1 ONDERZOEKSONTWERP

Binnen dit onderzoek is er gekozen voor de strategie van de vergelijkende casestudie. Door deze strategie te kiezen wordt duidelijk dat er gekozen is om vooral de diepte in te gaan. Door middel van de casestudie kan er een goed en diepgaand beeld gecreëerd worden van de school in theorie en in de praktijk (Verschuren; Doorewaard, 2015). De casestudie is niet alleen diepgaand: het betreft een kwalitatief onderzoek onder een gering aantal onderzoekseenheden (Verschuren; Doorewaard, 2015). Omdat er meerdere casussen (meerdere scholen) uitgekozen gaan worden, zal dit onderzoek uiteindelijk een meervoudige casestudie betreffen.

Deze meervoudige casestudie zal bestaan uit scholen in Noorwegen en scholen in Nederland. In Noorwegen doen drie scholen mee aan het onderzoek en in Nederland vier. Er zullen per school een, twee, drie of vijf interviews plaatsvinden. Dit zal leiden tot twintig interviews in totaal. Alleen de bovenbouw van het voortgezet onderwijs wordt onderzocht en alleen docenten die de Engelse taal machtig zijn, worden in het onderzoek meegenomen.

De Europese (en enkele andere landen) werkdrukindex ziet er als volgt uit:

Tabel 2.0: werkdrucijfers

<b>USA</b>	<b>174</b>	<b>Tsjechië</b>	<b>76</b>
<i>Nederland</i>	<i>148</i>	<b>Spanje</b>	74
<i>Engeland</i>	130	<b>Frankrijk</b>	70
<i>Nieuw Zeeland</i>	114	<b>Vlaanderen</b>	69
<i>Duitsland</i>	107	<b>IJsland</b>	68
<i>Korea</i>	104	<b>Japan</b>	67
<i>OECD gemiddeld</i>	<i>100</i>	<b>Polen</b>	65
<i>Slovenie</i>	98	<b>Israël</b>	64
<i>Finland</i>	97	<b>Oostenrijk</b>	63
<i>Slowakije</i>	97	<b>Portugal</b>	61
<i>Italie</i>	87	<b>Noorwegen</b>	55
<i>EU21 gemiddeld</i>	<i>87</i>		
<i>Estland</i>	84		
<i>Hongarije</i>	81		

Bron: Onderzoek: Algemene Onderwijsbond, 2017

In de tabel is te zien dat Nederland met 148 punten samen met USA en Engeland bovenaan staat betreft het werkdrukcijfer. Daarentegen staat Noorwegen met 55 punten helemaal onderaan (AOb, 2017). Deze tabel is op een schaal van 0 tot 200 waarbij 0 totaal geen werkdruk betekend en 200 zoveel werkdruk waarbij een docent niet kan functioneren. Dit zou betekenen dat Nederlandse docenten veel meer werkdruk zouden ervaren dan Noorse docenten. In 2013 is de werkdrukindex van de landen in de tabel op 100 gezet (AOb, 2017). Dit houdt in dat de gemiddelde werkdruk in de genoemde landen op 100 staat. Nederland scoort dus ver boven het gemiddelde en Noorwegen daar ver onder. In deze werkdrukindex is rekening gehouden met een groot aantal factoren, zoals aantal lessen, aantal uren dat thuis gewerkt wordt, contacten met ouders, aantal uren dat in de vakanties gewerkt wordt etc. (OECD, 2017). Als alleen gekeken wordt naar het gemiddelde van de genoemde Europese landen in de tabel (87), dan is het verschil tussen Nederland en Noorwegen nog duidelijker. Aangezien de cijfers uit objectief onderzoek zijn verkregen, waarbij in alle geselecteerde landen dezelfde criteria zijn gehanteerd, is het duidelijk dat er bepaalde factoren aan ten grondslag liggen aan het grote verschil in werkdruckerfaring tussen beide landen (OECD, 2017).

### 5.1.1 CASUS SELECTIE

De onderwijssystemen zijn vergelijkbaar in die zin dat er ongeveer even veel kinderen in een klas zitten, de docenten ongeveer hetzelfde aantal uren werken, dezelfde vakken gegeven worden en dat het Noorse systeem dezelfde niveaus kent als in Nederland (Education at a Glance 2017: OECD Indicators). Ook worden docenten naar verhouding vergelijkbaar betaald, als gekeken wordt naar de gemiddelde levensstandaard (Nuffic, 2017). Er is een verschil in de onderwijssystemen van Noorwegen en Nederland. In Noorwegen is het voortgezet onderwijs verdeeld in twee scholen. Jaar 1 t/m 3 (Vitnemål for grunnskolen). Deze school maakt deel uit van het primair onderwijs. Jaar 4 t/m 6 (Vitnemål for Videregående Opplaering) is vergelijkbaar met de bovenbouw in het voortgezet onderwijs in het Nederlandse onderwijssysteem (Nuffic, 2017). Het onderzoek wordt zowel in Noorwegen als in Nederland uitgevoerd in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs.

Om deze twee landen met vergelijkbare onderwijssystemen te vergelijken, maar met wel verschillende werkdrukervaringen onder docenten, zal de verklaring van de werkdruk ergens anders gezocht moet worden dan in het schoolsysteem. Dit onderzoek zal de mogelijke verklaring zoeken in omgevingsfactoren, die naar verwachting van elkaar verschillen, omdat de werkdrukindexcijfers dusdanig van elkaar verschillen. Met omgevingsfactoren (externe factoren) wordt het verschil in functie, organisatie, overheid en of thuissituatie bedoeld. Omgevingsfactoren zijn te beïnvloeden. Voor persoonlijkheidsfactoren (interne factoren) is dit een stuk moeilijker.

De vraag is waarom Nederlandse docenten zoveel werkdruk ervaren en Noorse docenten minder en hoe dit te verklaren is aan de hand van omgevingsfactoren. Hoe komt dit grote verschil in werkdrukervaring tussen Noorwegen en Nederland en welke factoren dragen precies hieraan bij? Deze vragen zullen beantwoord worden aan de hand van de hoofd- en deelvragen die benoemd worden in hoofdstuk 2. Een van de doelen van dit onderzoek is om tot inzichten te komen die kunnen bijdragen aan een verklaring of verklaringen van het verschil in werkdrukervaring tussen Noorse en Nederlandse docenten. Naar aanleiding van deze verklaring of verklaringen kunnen aanbevelingen worden gedaan om de werkdrukervaring onder docenten in Nederland te verminderen.

Dat maakt dat deze casusvergelijking extra interessant is om te onderzoeken. Je kunt spreken van een typisch 'geval met meeste overeenkomsten en minste verschillen met andere gevallen'. En je kunt ook zeker spreken van een homogene casus (most similar). Het onderwijssysteem, de omstandigheden waarin de docenten moeten functioneren, lijken erg op elkaar. Dit in tegenstelling met bijvoorbeeld Portugal waar beduidend veel minder lessen worden gegeven door de docenten. In het onderzoek van David Levi-Faur wordt een onderzoek met een vergelijkbare casus, maar met verschillen betreft werkdruk cijfers beschreven als : MSSD+MMD (dealing with differences in Similar Cases) Minimize variance of the control variables, maximize variance in the dependent variable" (Levi-Faur, 2006).



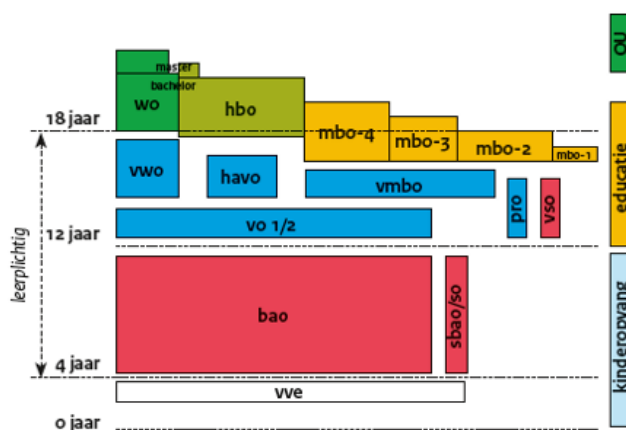
## 5.2 CASUS ACHTERGROND

De casus in dit onderzoek betreft werkdrukervaring in het Nederlandse en Noorse onderwijs. In dit hoofdstuk wordt er achtergrondinformatie gegeven ten aanzien van het Nederlandse en het Noorse onderwijs en wordt er een koppeling gemaakt naar de ervaring van werkdruk in beide landen. Een aantal relevante cijfers zullen worden getoond om deze informatie en casus te onderbouwen.

### 5.2.1 NEDERLAND

Het Nederlandse onderwijssysteem is het beste weer te geven in een schema:

**Schematische weergaven 1.0 : onderwijssysteem Nederland.**



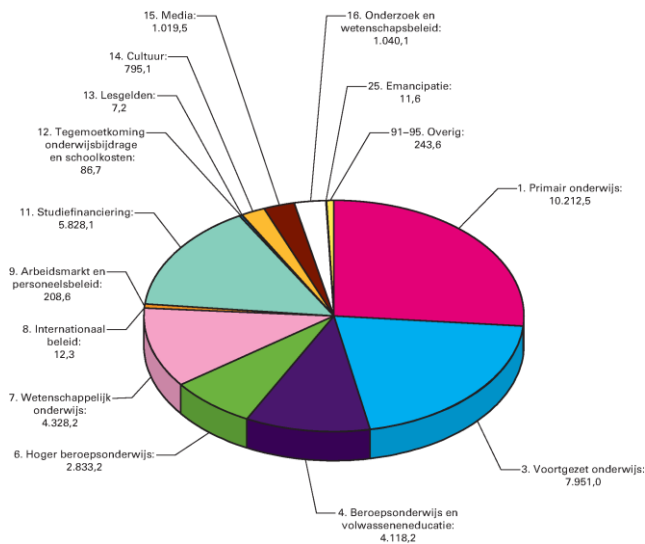
Bron: Onderwijs in Cijfers, 2017

Dit schema is een duidelijke weergave van hoe het Nederlandse onderwijssysteem is opgebouwd. Vanuit het primaire onderwijs stromen leerlingen door naar het voortgezet onderwijs en vervolgens naar het beroepsonderwijs, het hoger onderwijs of de universiteit (Onderwijs in Cijfers, 2017).

Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in het voortgezet onderwijs. Vanaf ongeveer 12 jaar gaan kinderen in Nederland naar het voortgezet onderwijs. Het Nederlandse voortgezet onderwijs bestaat uit drie niveaus: het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO), het hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo) en het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (VWO) (Onderwijs in cijfers, 2017). Het onderzoek van deze casus focust zich op een klein gedeelte van het Nederlandse onderwijssysteem, namelijk de bovenbouw van het voortgezet onderwijs (klas 4 en 5 HAVO en 4, 5 en 6 van het VWO).

Natuurlijk moet het onderwijs ook bekostigd worden en in Nederland wordt het onderwijsbudget als volgt verdeeld.

**Grafiek 1.0 : Uitgaven Onderwijs, media en cultuur**

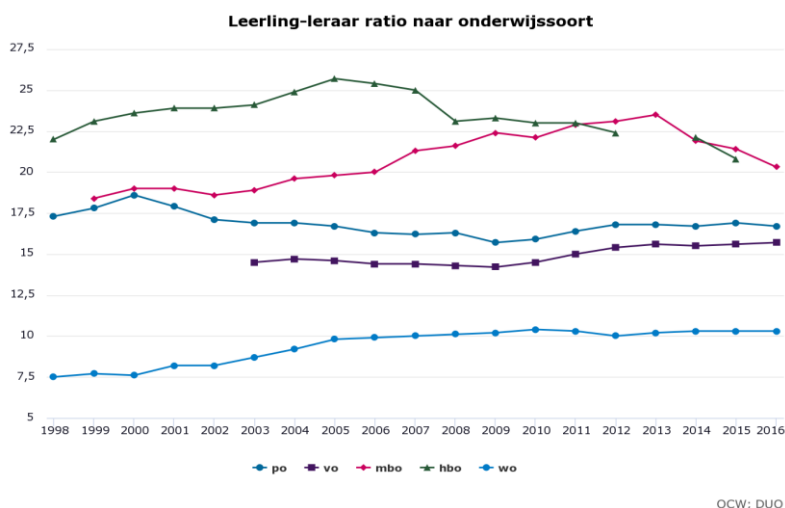


Bron: OCW, 2017

In 2016 werd er bijna 8 miljard euro uitgegeven aan het voortgezet onderwijs en dat werd besteed aan 960.400 leerlingen (Nederlands Jeugdinstituut, 2017). Dit betekent ongeveer 8.400 euro per leerling op jaarbasis.

Dit onderzoek vindt plaats onder de groep docenten die lesgeeft in de bovenbouw van de HAVO en het VWO en betreft 17% van de leerlingenpopulatie in het voortgezet onderwijs (Nederlands Jeugdinstituut, 2017).

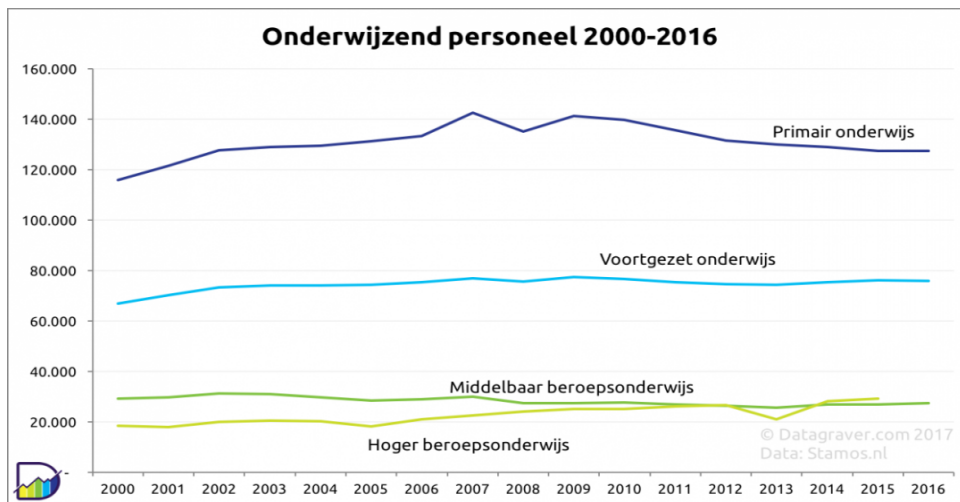
**Grafiek 2.0: Leerling-leraar ratio naar onderwijssoort in Nederland.**



OCW; DUO

De gemiddelde leerling-leraar ratio (indicatie aantal leerlingen per leerkracht) blijft in het voortgezet onderwijs over de jaren heen tamelijk stabiel: zo rond de 17 leerlingen per docent. Uiteraard zijn dit gemiddelden (Onderwijs in cijfers, 2017). In het Nederlandse onderwijsstelsel zijn bijna 78.000 docenten werkzaam in het voortgezet onderwijs. Dit wordt zichtbaar in grafiek 3.0.

Grafiek 3.0 : Onderwijzend personeel 2000-2016



Bron: Datagraver, 2017

In bovenstaande grafiek is te zien dat het aantal docenten de laatste jaren redelijk stabiel is gebleven (Datagraver, 2017). Desalniettemin is er een bij een aantal vakken in het voortgezet onderwijs een tekort aan docenten ontstaan (NU, 2015). Vooral bij Bètavakken is het lastig om docenten te vinden, omdat studenten die goed zijn in Bètavakken steeds minder graag kiezen voor het lerarenchap (NU, 2015).

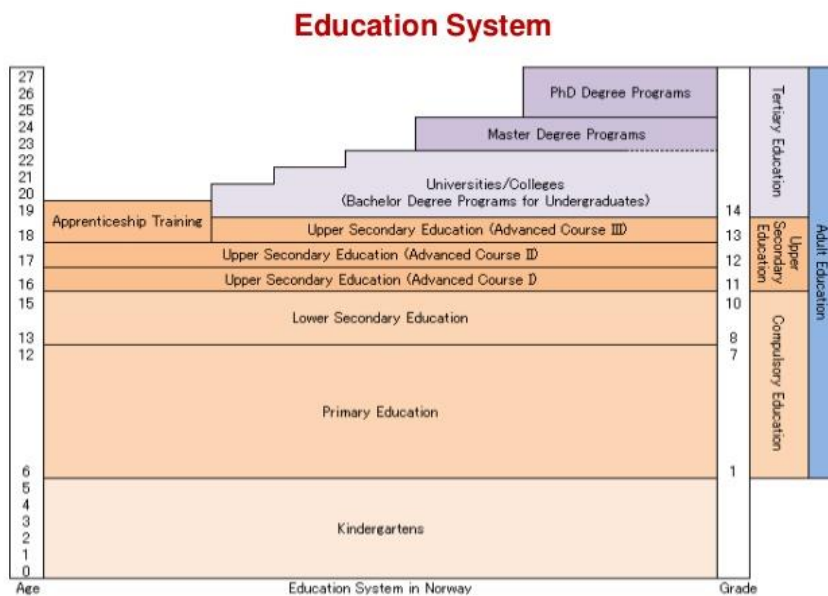
In dit onderzoek worden vele factoren meegenomen waaronder het overheidsbeleid. Het zwangerschapsverlof is vastgelegd in het onderwijs CAO. In de CAO van het voortgezet onderwijs staat het volgende omtrent zwangerschapsverlof beschreven:

“Voor de vader: bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: twee dagen verlof” (CAO voortgezet onderwijs, 2016). Voor de moeder geldt een maximale periode van 16 weken. Het verlof mag verspreid worden opgenomen als dat gewenst is (Rijksoverheid, 2017).

## 5.2.2 NOORWEGEN

Het onderwijssysteem is vergelijkbaar met het Nederlandse onderwijssysteem. In het volgende schema staat het Noorse onderwijssysteem weergegeven:

### Schematische weergaven 2.0 : Het Noorse onderwijssysteem

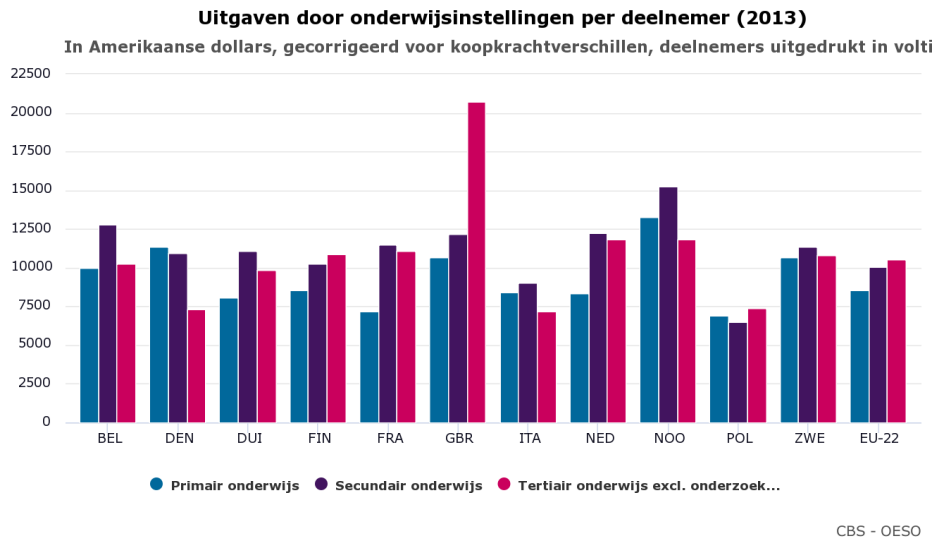


Bron: Nuffic, 2016

Ook het Noorse onderwijssysteem kent verschillende niveaus. Het onderzoek heeft plaatsgevonden in Upper Secondary Education, dat vergelijkbaar is met de bovenbouw in het Nederlandse onderwijssysteem (Nuffic, 2016). Het Noorse onderwijssysteem staat goed bekend in Europa. Docenten hebben de zelfde diploma's nodig om voor de klas te staan. Ze hebben net als in Nederland ook eerste en tweedegraads docenten. Het aantal leerlingen in een klas is ook rond het zelfde aantal als in Nederland.

In de grafiek 4.0 wordt duidelijk hoeveel geld per land in verhouding tot elkaar geïnvesteerd wordt in het onderwijs.

**Grafiek 4.0 : Onderwijs uitgaven per land.**



In deze grafiek is duidelijk te zien dat Noorwegen aanzienlijk meer geld uitgeeft per leerling dan Nederland. In Noorwegen rond de 13.000 euro per leerling per jaar en in Nederland rond de 11.000 euro per leerling per jaar. Hoewel deze cijfers uit 2013 dateren, is er geen reden om te veronderstellen dat de situatie inmiddels drastisch is veranderd (OESO, 2013). Het is mogelijk dat een deel van de extra investering per leerling die de Noorse overheid doet ten opzichte van de Nederlandse overheid van invloed kan zijn op de werkdrukervaring van Noorse docenten.

Ook is een duidelijk verschil te zien in het overheidsbeleid. Het zwangerschapsverlof in Noorwegen is zeer uitgebreid. Moeders krijgen lang zwangerschapsverlof in Noorwegen als je dit plaatst in Europees perspectief. Ze hebben recht op 49 weken verlof met 100% uitbetaling van hun salaris. Ze kunnen er ook voor kiezen om 59 weken verlof op te nemen tegen 80% uitbetaling van hun salaris. Daarnaast hebben Noorse stellen de optie om het verlof voor de vrouw voor een gedeelte aan de man over te dragen, zodat ze samen langer thuis kunnen zijn om voor het pasgeboren kind te zorgen (zwangerschapsverlof EU, 2017). Het mag duidelijk zijn dat er een groot verschil is tussen Noorwegen en Nederland op dit gebied. Daarom kan er ook een verschil in ervaring van docenten verwacht worden ten aanzien van dit onderwerp. Noorse vaders krijgen van de regering sinds 2016 twee weken extra verlof om thuis te blijven bij hun pasgeboren kinderen. Eerder hadden nieuwe vaders al 12 weken de tijd om te wennen aan gezinsuitbreiding, nu krijgen ze 14 weken betaald vaderschapsverlof (ANP, 2016).

## 5.3 METHODE

### 5.3.1 TYPE ONDERZOEK

Dit onderzoek zal zowel een deductief als een inductief onderzoeksdeel bevatten. Ten eerste deductief, omdat er vertrokken wordt vanuit de theoretische concepten die onderzocht gaan worden (van Thiel, 2015). Vervolgens is het onderzoek ook inductief, omdat er door dit onderzoek een aanvulling kan worden gedaan op de bestaande theorieën waardoor er een nieuwe theorie en of model kan ontstaan. Dit zal worden besproken in de discussie (van Thiel, 2015).

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van bureauonderzoek en datavergaring door middel van interviews. Binnen dit onderzoek zijn twaalf interviews bij Noorse docenten en acht interviews bij docenten in Nederland afgenomen. De scholen zijn geselecteerd uit een internationale database van een school van voortgezet onderwijs uit Capelle aan den IJssel. De respondenten zijn geselecteerd, omdat zij in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs werken en de Engelse taal goed machtig zijn. De directeuren van de betreffende scholen zijn per email benaderd of ze hun medewerking wilden verlenen aan dit onderzoek. Na een e-mailwisseling met de scholen zijn vervolgens namen doorgekregen van de verschillende docenten die aan het onderzoek wilden meewerken. Vervolgens zijn er per school afspraken gemaakt om de datum en de tijden per te interviewen docent vast te zetten. Er is een richttijd van 60 minuten gegeven. De interviews hebben in Noorwegen plaatsgevonden op de scholen zelf. In Nederland hebben vijf interviews plaatsgevonden op de school zelf en drie interviews bij het CITO in Arnhem, omdat de betreffende docenten op een bepaalde dag daar aanwezig waren. Al deze interviews hebben als databron gefungeerd. De interviews zijn opgenomen en woordelijk getranscribeerd om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen. Alle data is daarna gecodeerd volgens drie stappen.

1. Categorieën: Als eerste zijn er vanuit de theorie categorieën gemaakt. Deze zijn vervolgens, door gebruik te maken van sensitizing concepts, omgezet in hoofdconcepten. De hoofdconcepten kunnen ook wel *Sensitizing concepts* worden genoemd (Blumer, 1954.) Zoals beschreven in de paragraaf sensitizing concepts waar de definitie wordt gegeven, zijn het beginconcepten om een analyse mee op te bouwen (Bowen, 2006).

Deze concepten zijn besproken in het theoretische kader. Deze gevormde concepten zijn de verschillende categorieën in de verkregen data. Door middel van de kleurenmethode kregen alle categorieën een kleur om ze duidelijk van elkaar te kunnen onderscheiden (Miles en Huberman, 1994). Dit is verwerkt in de interviews die terug te vinden zijn in de bijlagen.

2. Axiaal coderen: Na het open coderen begint het axiaal coderen. Axiaal coderen is een relatief lang proces waarin je codes mogelijk samenvoegt of juist uit elkaar haalt. Ook worden de codes onder een bepaalde hoofdcode gezet. Het kan wel voorkomen dat een code geschaard wordt onder meerdere hoofdcodes (Saldana, 2009).

3. Select coderen: Tot slot wordt het select coderen gehanteerd. Dit is een methode die kijkt hoeveel hoofdcodes er zijn gecreëerd in het proces en of er misschien categorieën toegevoegd moeten worden die buiten de theorie vallen (Saldana, 2009). Op deze manier kan later een mogelijke toevoeging aan de theorie worden gedaan. Dit gehele proces wordt een aantal keer doorlopen, waardoor het ook wel back en forth coding wordt genoemd. Er wordt van voren naar achter gecodeerd en van achter naar voor om alles zo specifiek mogelijk te maken en niets over het hoofd te zien (Saldana, 2009). Door dit proces wordt een codeboom opgebouwd die bestaat uit alle codes die zijn gevonden in de data. Deze codeboom zal hieronder worden weergegeven. Vanuit deze codes zijn de interviews gecodeerd. De interviews zijn terug te vinden in de bijlage.

Tabel 3.0 : Codeboom.

Hoofdcodes	Subcodes
1. Functie	<b>1.1 Taak</b> 1.1.1 Becijfering 1.1.2 Geen stilte in de klas 1.1.3 Onhandelbare klas 1.1.4 Contact met de ouders <b>1.2 Taakverandering</b> 1.2.1 Administratie 1.2.2 Digitalisering 1.2.3 Cultuur verandering kinderen 1.2.4 Gezag docent 1.2.5 Extra taken 1.2.6 Extra verantwoordelijkheid. <b>1.3 Taakduidelijkheid</b> <b>1.4 Voldoening</b> 1.4.1 Wel Voldoening 1.4.2 Geen voldoening
2. Organisatie	<b>2.1 Kwaliteit van de werkorganisatie</b> 2.1.1 Fijne sfeer school 2.1.2 Goede band met collega's 2.1.2.1 Slechte band met collega's 2.1.3 Goede roosters 2.1.4 Geen goede roosters 2.1.5 Overwerk betaald (lessen overnemen ziekte) 2.1.6 Overwerk niet betaald (lessen overnemen ziekte) <b>2.2 Kwaliteit van het leidinggeven</b> 2.2.1 Goede band met manager 2.2.2 Slechte band met manager 2.2.3 Druk vanuit de organisatie <b>2.3 Werkzekerheid</b> 2.3.1 Werkzeker 2.3.2 Werkonzeker 2.3.3 Negatief effect werkzekerheid <b>2.4 Waardering</b> 2.4.1 Wel gewaardeerd 2.4.2 Geen waardering
3. Overheid.	<b>3.1 Beleid.</b> 3.1.1 Positieve ervaring ziekte beleid 3.1.2 Negatieve ervaring ziekte beleid 3.1.3 Negatief zwangerschapsbeleid 3.1.4 Positief zwangerschapsbeleid <b>3.2 Beloning</b> 3.2.1 Niet genoeg beloning 3.2.2 Wel genoeg beloning <b>3.3 Status</b> 3.3.1 Goede status 3.3.2 Slechte status <b>3.4 Waardering</b> 3.4.1 Voelen zich wel gewaardeerd 3.4.2 Voelen zich niet gewaardeerd
4. Recovery en work load.	<b>4.1 Regelmogelijkheid</b> 4.1.1 Ervaren voldoende vrijheid 4.1.2 Ervaren geen vrijheid 4.1.3 Mogen eigen lessen samenstellen. 4.1.4 Moeten zich houden aan school lesplan. 4.1.5 Voldoende taakautonomie 4.1.6 Onvoldoende taakautonomie 4.1.7 Eigen planning maken <b>4.2 Herstelmogelijkheid</b> 4.2.1 Voldoende herstmogelijkheid 4.2.2 Onvoldoende herstmogelijkheid. <b>4.3 Werkhoeveelheid</b> 4.3 Te veel werk met te veel druk 4.3.1 Te veel werk in te weinig tijd 4.3.2 Werk half doen of half afhebben
5. Prive situatie.	<b>5.1 Thuiswerken</b> 5.1.1 Hoeft niet thuis over te werken 5.1.2 Thuiswerken in avonden 5.1.3 Thuiswerken in weekeinden 5.1.4 Thuiswerken in vakanties 5.1.5 Thuiswerken in avonden, weekeinden en vakanties <b>5.2 Thuis situatie</b> 5.2.1 Zelf vind thuiswerken geen probleem 5.2.2 Vind thuis werken een probleem 5.2.2.1 Door jonge kinderen 5.2.3 Het thuisfront is begripvol en vind thuiswerken geen probleem. 5.2.4 Geen begrip en thuiswerken is een probleem <b>5.3 Beïnvloed thuis je werk</b> 5.3.1 Ja 5.3.2 Nee <b>5.4 Afstand tot school</b> 5.4.1 Afstand is goed 5.4.2 Afstand is te ver

#### 5.4 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT

Binnen de interne betrouwbaarheid wordt er gekeken naar de controleerbaarheid van het onderzoek. Daarbij wordt met name gekeken of de uitkomsten en bevindingen van het onderzoek betrouwbaar en controleerbaar zijn (Mortelmans, 2009). Dit is zeker het geval binnen dit onderzoek, doordat er diepte-interviews afgenomen zullen gaan worden. De vragen zijn dusdanig opgesteld om te kunnen meten wat er in het belang van dit onderzoek gemeten moet worden. Dit zal transparant gebeuren, zodat het controleerbaar is. Externe validiteit wordt gewaarborgd door middel van een duidelijke operationalisatie en codeerschema, zodat het onderzoek generaliseerbaar is naar andere situaties zoals die in het onderzoek hebben plaatsgevonden. Hierbij kan gedacht worden aan andere tijdstippen, docenten die het Engels niet machtig zijn, docenten in andere landen enzovoort. Aangezien de interviewvragen dusdanig duidelijk en doelgericht zijn opgezet, kunnen de resultaten over werkdrukgevoelens komend vanuit respondenten in andere situaties als generaliseerbaar gezien worden.

Bij interne validiteit wordt er nagegaan hoe geloofwaardig de resultaten van een onderzoek zijn. Om de interne validiteit te vergroten wordt vaak gekozen voor een combinatie van onderzoeksmethoden (Mortelmans, 2009), literatuurstudie, documentenanalyse en interviews. Ook wordt er gestreefd naar een zo grote mogelijke externe validiteit. Er zal gestreefd worden om het onderzoek te kunnen generaliseren binnen beide landen. Dit gebeurt door bepaalde variabelen gelijk te houden en alleen docenten die het Engels machtig zijn en lesgeven in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs te interviewen. Op deze manier zijn er misschien uitspraken te doen over andere docenten, die het Engels machtig zijn én die lesgeven in de bovenbouw, binnen een soortgelijke school in het desbetreffende land.



## 6. ANALYSE

### ANALYSE DEELVRAAG 1: FACTOREN

#### Deelvraag 1

##### 1. Hoe ervaren Nederlandse en Noorse docenten werkdruk en welke factoren dragen hier volgens hen aan bij?

Binnen deze eerste deelanalyse zal de eerste deelvraag beantwoord worden. De interviews en andere verkregen data worden geanalyseerd volgens de *Sensitizing concepts* vanuit het theoretische kader. Op deze manier wordt er een duidelijke structuur gehanteerd. Dit wordt gedaan per land. Als eerste zal Noorwegen geanalyseerd worden en vervolgens Nederland. Vervolgens wordt de tweede deelvraag beantwoord, de overeenkomsten en de verschillen tussen de landen die door de data naar voren zijn gekomen. Tot slot worden mogelijke verklaringen geformuleerd in de beantwoording van deelvraag 3. Vervolgens kunnen er aan de hand van deze drie deelanalyses conclusies worden getrokken en aanbevelingen worden gedaan.

#### NOORWEGEN

De analyse is gebaseerd op 12 interviews die op drie Noorse scholen zijn afgenomen in de periode van 26 september t/m 1 oktober 2017. De interviews zijn afgenomen bij docenten die lesgeven in de bovenbouw van het Noorse voortgezet onderwijs. De interviews zijn afgenomen in het Engels. Alle docenten die meegewerkt hebben, hadden van te voren aangegeven de Engelse taal goed te beheersen.

#### 6.1. FUNCTIE

##### TAAK

Hier gaat het allereerst om de werkdrukervaring van de docent ten aanzien van de taken die volbracht moeten worden. Daarnaast gaat het om taken die zij voelen als het meest werkdruk gevend. Hier komen we direct bij de kern van het onderzoek. Bijna alle docenten hebben aangegeven werkdruk te ervaren bij het uitvoeren van het werk waarvoor ze aangesteld zijn.

##### **Becijfering**

Verreweg het merendeel van docenten voelt het becijferen van geleverde prestaties van leerlingen als het meest stressvol. Vaak komt dit om dat ze heel veel leerlingen en/of klassen hebben, waarvan het werk in een betrekkelijk korte periode nagekeken dient te worden. Hier zit vaak een forse tijdsdruk achter, waardoor de werkdrukervaring nog meer gevoeld wordt.

Respondent 4 zegt bijvoorbeeld : 'The most work pressure I get from my job is the grading. I have four classes at the same time. This means I have to grade 120 students at once, in the same amount of time in a week I normally have.' Respondent 7 zegt: 'Normally I get my work done on time, but after the exam period I have to take a lot of work home and that gives me a lot of work pressure'. Respondent 1 zegt: ' I hardly have time to do any grading at all, so it's quite challenging . It usually take me longer time to grade their work because I have about 60 students, I usually do my grading in between lessons and some at night'.

Bijna alle respondenten geven vergelijkbare antwoorden wat duidelijk maakt dat het becijferen van werk als een flinke werkdrukervaring aanvoelt voor docenten.

### **Contact met ouders**

Verder vinden de docenten ook dat het contact met ouders aanvoelt als werkdruk verhogend. Ouders kunnen erg veeleisend zijn. Respondent 9 zegt: ' I am a contact teacher and that means that for my subject I am responsible for all the contacts with the parents. Sometimes I have the feeling we can never do anything good in the eyes of parents'. ' When an incident as this happen I feel like I have failed and it feels very unfair,' zegt respondent 8.

Meerdere respondenten geven aan dat ouders erg lastig kunnen zijn, waardoor de werkdrukervaring toeneemt. In Noorwegen hebben ze een strikt feedback systeem, waar docenten zich aan moeten houden als ze een paper nakijken. Dit neemt erg veel tijd in beslag en docenten moeten erg nauwkeurig aangeven wat er mis is met het paper en hoe leerlingen het cijfer kunnen verbeteren. Zo nu en dan heeft de docent te weinig tijd waardoor de feedback wat beknopter is. Op dat moment trekken ouders aan de bel, omdat het cijfer niet betrouwbaar is vanwege het gebrek aan feedback. Ouders kunnen het cijfer dan aanvechten en vaak krijgt de leerling dan een extra kans. Dit gebeurt ook als het mondeling wel goed is overgebracht aan de student. Sommige respondenten ervaren dit alsof de ouders, school en overheid geen vertrouwen hebben in de docent. Uit de bovenstaande twee quotes is duidelijk op te maken dat het contact met ouders als een werkdrukfactor wordt gevoeld.

### **Onverwacht**

Sommige docenten geven aan dat ze vooral door onverwachte situaties veel werkdruk ervaren. Het meest duidelijke voorbeeld is gegeven door respondent 5: 'When I come to school I have a certain idea in my head about how the day is going to be, so I prepare myself. When I come to school and for example one of my direct colleagues is ill and I have to cover all her classes, than that is giving me a lot of short term work pressure ' Dit geldt ook voor een aantal andere respondenten. Onverwachte roosterveranderingen voelen aan als werkdrukverhogend, ook omdat niet altijd duidelijk is wat er in de overgenomen les gedaan moet worden. Soms zijn het vakken waar de docent zelf weinig van weet. In Noorwegen worden de docenten extra betaald voor lessen die worden overgenomen.

### 6.1.1 TAAKVERANDERING

Bij taakverandering gaat het er om of het werk van een docent de afgelopen jaren is veranderd en of dit de werkdrukervaring heeft verhoogd. Een aantal respondenten geeft aan lang in het onderwijs werkzaam te zijn en dat er veel in die tijd is veranderd.

#### **Administration**

Een voorbeeld is de quote van respondent 6: 'I am a teacher for over 20 years. We have a lot more administration now and more responsibilities. I have the feeling I have less time for the students and I feel more work pressure in general.' Meer respondenten geven aan dat ze er meer administratie bij hebben gekregen en dat ze daardoor meer werkdruk ervaren. Een belangrijk onderdeel van de werkdrukervaring zijn ook alle vernieuwingen in het onderwijs, bijvoorbeeld digitalisering, die in de loop der tijd hebben plaatsgevonden. Respondent 5 zegt: 'There are new rules of how often a student can be absent. If they are absent for more than 10% in one subject, they won't get their grades. In Norway, you don't do all the exams. It is a lottery system for exams. The teacher sets the grade. If you don't get your grade, you are in a mess. If you can prove you were ill, then it doesn't count. That means we have got a lot of paper work. We have also to check when the papers come in. A lot more administration. We are setting the grades. First of all, there is more emphasis on the feedback that is given to students. Sometimes a student can challenge the grades. We need to be able to prove that we have given the feedback. That creates more administration'.

Uit de quotes van deze twee respondenten wordt de administratieve taak duidelijk ervaren als een factor van betekenis als het gaat om het gevoel van werkdruk. Als deze taak niet goed wordt uitgevoerd, kan het tot directe problemen leiden voor de respondenten.

#### **Digitalisering**

Op een van de scholen in Noorwegen zijn ze bezig met een totale digitalisering. Alle studenten hebben dit jaar laptops gekregen en alle docenten zijn op cursus geweest om bijgeschoold te worden in het nieuwe besturingsprogramma. Veel docenten voelen zich nog niet geheel vertrouwd met het nieuwe programma en ervaren werkdruk, omdat ze bang zijn dat er problemen van komen en dat ze die niet kunnen oplossen. Al het studiemateriaal en huiswerk bijvoorbeeld moet gegeven gaan worden via het nieuwe programma en ook hierbij loopt niet alles vlekkeloos. Respondent 7 zegt: 'It is very nice that the school wants to digitalize our systems, but the time frame is too short and we all experience a lot of pressure'. Respondent 1 zegt: 'But the only thing I noticed is learning... as a teacher, you have to learn a lot of new things, especially computers, so this January each student got their laptop which is Google base. We are spending a lot of time in training to use that software. Which is something that comes on top of anything else, going to meetings and the pressure to learn to use this software.'

Uit de opmerkingen van de twee respondenten wordt duidelijk dat docenten de digitalisering als een factor van belang voelen bij het ervaren van werkdruk. Dit komt voornamelijk omdat digitalisering extra gedaan moet worden boven op de huidige taken en omdat de tijdsdruk waaronder het moet plaatsvinden erg groot is. Dit leidt tot gevoelens van werkdruk die verhoogd wordt.

---

### 6.1.2 TAAKAUTONOMIE/ REGELMOGELIJKHEID

Alle respondenten uit Noorwegen geven aan dat ze veel taakautonomie en regelmogelijkheid krijgen, waardoor ze vinden dat het werk iets lichter wordt. Ze zijn bijvoorbeeld allemaal tevreden met de methode waarmee ze lesgeven en de vrijheid waarmee ze hun eigen lessen vorm mogen geven. Ze geven aan ook veel regelmogelijkheden buiten de lessen om te hebben. Als ze alleen 's morgens les hoeven te geven, bijvoorbeeld tot twaalf uur, dan mogen de docenten de rest van de dag hun eigen tijd in delen en hoeven ze ook niet op school te blijven. Dit vinden alle docenten heel bevredigend en ze kunnen daardoor ook werk en thuis beter met elkaar combineren. Veel docenten gebruiken die tijd om extra administratie weg te werken of om ingeleverd werk van de leerlingen na te kijken. De politiek heeft aangegeven dat dit systeem in Noorwegen op korte termijn zou moeten veranderen. Alle respondenten verzetten zich hier hevig tegen. 'I don't think that keeping teachers unnecessary in school will benefit the students. My opinion is that the work pressure will increase!' Respondent 4 zegt: 'Maybe it is I am not a contact teacher. I don't have the meetings with the parents. I only teach in different subjects. That is a perfect start for me I don't have to handle all that as well'.

De interpretatie van de respondenten als het gaat om regelmogelijkheden is duidelijk: zij geven aan die als prettig te ervaren. Als hun regelmogelijkheden ingeperkt gaan worden, zullen zij dat als een werkdruk verhogende factor voelen.

---

### 6.1.3 VOLDOENING

In Noorwegen is geen gebrek aan voldoening: alle respondenten halen voldoening uit het werk en vinden het allemaal de moeite waard om les te geven. Respondent 2 zegt: 'I don't think that teachers are doing it for the money, it is more off a calling. You need to want to contribute to the kids lives. And that is fulfilling'. Respondent 6 zegt: 'I like it. Workplace, the school, the languages'. Respondent 4: zegt: 'No, I think I have good control and I think it has to do with the mutual respect. I think I have a good thing going on with my students'.

De respondenten geven aan voldoening uit hun werk te halen. Dit hoeft niet te betekenen dat het werk zelf dus niet als werk met bijkomende werkdruk ervaren wordt. Het kan betekenen dat ondanks die gevoelde hoge werkdruk, het werk zelf toch aantrekkelijk blijft.

#### 6.1.4 DEELCONCLUSIE FUNCTIE

Een tabel is samengesteld zodat er een duidelijk beeld ontstaat.

**Tabel 3.0 : Samenvatting Functie Noorwegen.**

Functie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Taak</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Verandering</b>	x	x		x	x	x	x		x		x	
<b>Autonomie</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Voldoening</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Uit het tabel wordt duidelijk dat alle respondenten werkdruk ervaren bij het werk dat gedaan moet worden. Van alle taken die volbracht moeten worden, is het vooral de becijfering die als grote werkdrukverhoger wordt gezien. De werkdrukervaring zou vooral komen door de hoeveelheid werk die groter wordt en dat dit werk bovendien binnen een kort tijdsbestek weggewerkt dient te worden.

Ook taakverandering wordt door de meeste respondenten aangeduid als een ervaring van werkdruk. De veranderingen, zoals administratie en digitalisering, geven de docenten extra werkdruk. Ook wordt er aangegeven dat vooral plotselinge veranderingen in het rooster, of als werk overgenomen moet worden van directe collega's, veel taakonduidelijkheid en verhoogde werkdrukervaring geeft.

Toch zijn er ook positieve uitkomsten van het onderzoek. In Noorwegen geven de docenten aan dat ze veel vrijheid en autonomie hebben waardoor de werkdruk (waarschijnlijk) omlaag gaat. Dit door bijvoorbeeld de eigen indeling van tijd en lessen. Ook geven alle geïnterviewden aan voldoening te halen uit het werk dat ze doen.

## 6.2 ORGANISATIE

Hier gaat het er om wat de organisatie bijdraagt aan de werkdruk ervaring van de docenten. Daardoor ervaren ze meer of juist minder werkdruk.

### 6.2.1 KWALITEIT VAN DE WERKORGANISATIE

Alle respondenten geven aan eigenlijk heel tevreden te zijn met de organisatie waarin ze werken. De scholen lijken het goed op orde te hebben qua prestaties en werksfeer. De enige reden voor extra werkdruk welke wordt genoemd, is een slechte planning. Hierbij valt te denken aan personeelsplanning of hoe de roosters zijn gemaakt. Respondent 9 zegt: 'Sometimes bad schedules can give a lot of work pressure. For example when they put all my classes on two or three days it means my work pressure those days are very high. It would have been better if they spread all the hours so that the work pressure is spread too, but I understand they have to make a good schedule for everybody'. Dit geeft aan dat de organisatie op de school wel degelijk invloed kan hebben op docenten en hun werkdrukervaring.

Het kan ook werkdruk verlagend werken. Respondent 1 zegt: 'I think that the next school year, my kid would start in the kindergarden and I know that the leaders might make my time schedule in a way that I can come late like twice a week so that I can take the kid to school'.

Uit de quotes blijkt dus dat de organisatie duidelijk van invloed kan zijn op het wel/niet of minder voelen van werkdruk door docenten.

### 6.2.2 KWALITEIT VAN HET LEIDINGGEVEN

De direct leidinggevende is erg belangrijk voor een medewerker. Hier gaat het om het feit of er voldoende vertrouwen is in de capaciteiten van deze leidinggevende. Maar ook om de onderlinge relatie. Ook kan er gedacht worden of de docent zich comfortabel genoeg voelt om naar de leidinggevende te gaan als er problemen zijn met het werk en of op persoonlijke vlak. Dit kan allemaal van invloed zijn op de werkdrukervaring van de docent volgens de theorie.

Bijna alle respondenten in Noorwegen geven aan een prettige relatie te hebben met de directe leidinggevers. Ze geven ook aan dat dit werkdrukverminderend kan werken, omdat ze zich comfortabel en veilig genoeg voelen om problemen aan te kaarten bij de leidinggevende. Vanwege de goede relatie is het mogelijk dat aan het probleem gewerkt kan worden. Voorbeelden van respondent 1 zijn: 'Yeah, very good. He is someone I share class with because I also teaches and he teach Mathematics in the class. He very suitable as a leader, because he is also a teacher and understands our plight as a teacher and parent. He is just natural leader type. He looks like a leader...so I will say he is very good leader. I also have good relationship with other leaders, like the principal and others. Yeah. But I know he isn't in a position to do anything about it , but he will listen and try to make some minor adjustments'. Respondent 3 stelt: 'I think it is good, I think he gives support. He does not control things, I don't think he makes many demands. I do think he gives us freedom as long as you follow what can I say what is expected. And he is new. He has worked here, but not as a headmaster. He is the headmaster and still he is my direct manager. The lines are direct. You have a few inspectors. There are three of them. But they have different responsibilities. I think they give us a lot of freedom'.

Er is één respondent die aan heeft gegeven geen goede band te hebben met de direct leidinggevende en zich ook niet comfortabel genoeg voelt om problemen aan te kaarten.

Ze zegt: 'My personal opinion is that I think they did not put the right person on the right place. She is the manager for the language department, but her own language is not very good. It gives me a lot of work pressure when I do not agree with her. I don't feel the obligation to tell her my problems, I will figure things out with my direct colleagues from the French department'.

Dit geeft aan dat een goede band met de directe leidinggevende wel degelijk kan zorgen voor het voelen van minder werkdruk. Het is duidelijk dat de respondent met een slechte band met de directe leidinggevende meer werkdruk voelt dan de andere respondenten.

---

### 6.2.3 WERKZEKERHEID

Hierbij kan gedacht worden aan de invloed van baan zekerheid of baanonzekerheid. Tevens rijst de gedachte of dit invloed heeft op het gevoel van werkdruk.

In de baan zekerheid van docenten in Noorwegen bestaat een tweedeling. De meeste docenten hebben een vaste aanstelling en werken lang voor dezelfde organisatie. De docenten echter die pas beginnen hebben het heel moeilijk in Noorwegen. Ze krijgen veel tijdelijke contracten die uiteindelijk vaak niet uitmonden in een vast contract. De jongere docenten die zijn geïnterviewd, geven aan dat dit een gevoel van werkdruk verhoging geeft, omdat ze niet zeker zijn van een toekomst binnen de organisatie. Ze hebben het idee dat ze zelf investeren in een school, maar dat ze dezelfde investering andersom niet kunnen terugverwachten. Respondent 8 zegt: 'It is very hard for a beginning teacher to get a full contract. We get a lot of one year contracts and that is not a very safe and secure feeling. I think the work pressure for beginning teachers is also a lot higher, because you want to prove yourself, so you invest a lot of time and energy in the job. But most of the time it is not paying out'. Respondent 4 zegt: 'I am hired for one year. I am substitute a teacher. Maybe I continue working her after that, I don't know yet'. Respondent 12 verwoordt: Yes, I guess you get some support from your personal leader, but as for me, I don't know how it is called but I am a sub, so I am here for one year and I have a one year contract and then I get another one year contract and now I have a contract till March'.

Uit de data van de respondenten blijkt dus dat docenten met een vast contract een zeer veilig gevoel hebben, maar dat startende docenten erg veel werkdruk ervaren, omdat ze maar geen vast contract krijgen.

## 6.2.4 WAARDERING

Hierbij gaat het om de waardering van het personeel binnen de organisatie. Hierbij moet gedacht worden of docenten het gevoel hebben of ze gewaardeerd worden door het management en directe collega's.

Over het algemeen voelen de respondenten zich erg gewaardeerd. Ze voelen vooral de waardering van directe collega's, maar ze voelen ook zeker de waardering vanuit het management. Hier hebben ze vaak een goede band mee. De jonge docenten geven aan dat ze minder waardering voelen vanwege de tijdelijke contracten. Ze geven echter wel aan zich in de organisatie zelf en op de werkvloer gewaardeerd te voelen door hun collega's en de leerlingen.

Respondent 8 zegt: "When I feel the appreciation from my colleague when I take over her classes by sickness, I know it will take a lot of work pressure off and I feel fine to do that"

Uit het onderzoek wordt duidelijk dat alle respondenten zich wel gewaardeerd voelen of dit nu door management, collega's of studenten is. Een positieve waardering wordt gevoeld als een factor die de ervaring van werkdruk positief beïnvloedt.

## 6.2.5 CONCLUSIE ORGANISATIE

Door middel van de interviews is duidelijk geworden dat er een tweedeling is ontstaan tussen jonge startende docenten en docenten die al een langere tijd werken op een school. Door de baanonzekerheid voelen jonge docenten meer werkdrukervaring en dit vertaalt zich ook enigszins door naar de waardering die ze voelen.

**Tabel 3.1: Samenvatting organisatie Noorwegen.**

Organisatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Organisatie</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Leidinggeven</b>	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x
<b>Werkzekerheid</b>	x	x	x		x			x	x		x	x
<b>Waardering</b>	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x

Wat uit het onderzoek komt en ook duidelijk wordt in deze tabel is dat in Noorwegen de organisatie als positief ervaren wordt door de docenten. Nu geldt voor de jonge docenten dat de organisatie nog steeds positief ervaren wordt, maar dat ze nog minder werkdruk zouden voelen als er meer uitzicht is op een vast contract.



## 6.3 OVERHEID

### 6.3.1 BELEID

Het gaat hier om het algemene personeelsbeleid binnen een land. Te denken valt aan bijvoorbeeld de wetten en regels waar organisaties zich aan moeten houden ten aanzien van personeel, maar ook de arbeidsomstandigheden van docenten in Noorwegen en hoe zij deze omstandigheden ervaren.

Het is duidelijk uit het onderzoek naar voren gekomen dat Noorwegen een zeer sociaal land is. Door middel van de interviews werd duidelijk dat veel dingen goed geregeld zijn voor het personeel in Noorwegen. Vanwege dit feit geven de docenten ook aan dat werkdrukervaring lager is.

Vooraf het zwangerschapsverlof heeft grote invloed op jonge ouders. Het geeft ze de mogelijkheid om genoeg tijd door te brengen met de baby. Dit om te wennen aan de nieuwe situatie. Dit heeft ook zeker invloed op de docenten die ouders zijn geworden.

Respondent 2 zegt: 'It is a big change to get a baby and I am very thankful that our government sees the importance of strong families. Now that I am back at school and my wife is at home with the baby, I have a lot more work pressure. I don't want to take my work home anymore where in the past that was not a problem. I cannot imagine how hard it is for the new dad's in other countries where they have a very short father leave'.

Respondent 9 zegt: 'So it is not only the work, but the kids as a family is everything else you do during the day. I think we have a lot of focus on that in Norway that men are also, we share the 12 or 10 months we share what the mother needs to take and then we share'. Respondent 1 merkt op: 'and mom and dad get twelve months with 80% pay or ten months with 100% pay. And most couple choose that the mom stays home for most of that period . And the father has a 10 weeks break...so I will stay home for 10 weeks later this year'.

In het onderwijs in Noorwegen geven, net als in Nederland, meer vrouwen les dan mannen en zwangerschapsverlof is een belangrijk voorrecht en heeft zeker invloed op de werkdrukervaring van docenten. Alle respondenten met kinderen geven dit in hun interviews aan. De twee genoemde quotes maken dat zeer duidelijk.

---

### 6.3.2 WAARDERING

Waardering is niet alleen van belang binnen de organisatie zelf, maar ook vanuit de overheid. Hierbij kan gedacht worden of de docenten zich gewaardeerd voelen door de overheid, waarom voelen zij zich wel of niet gewaardeerd. Tevens komt dan naar boven of dit effect heeft op de werkdrukervaring van de docent.

Uit de interviews is naar voren gekomen dat de meeste respondenten zich niet geheel gewaardeerd voelen door de overheid.

Respondent 3 zegt: 'I don't think our government gives as enough appreciation, we teachers are very important for the future of the children and the country. But I don't think politicians see it that way'.

Respondent 5 zegt: 'I have my training from the UK. There it was normal to do a Bachelor degree and then one year teacher training. Here lots of my colleagues have the master. I don't have the title they have, but I do the same work, and sometimes more than some of them do and I get good results, without being boastful, but I am paid a lot less. But in a way I kind of feel that... I feel a little bit not appreciated enough'.

Ook denken meerdere respondenten dat veel politici niet weten hoe het is om voor een volle klas te staan en wat het werk van een leraar precies inhoudt. De respondenten geven niet aan dat meer werkdruk wordt gevoeld, wanneer ze deze waardering niet krijgen vanuit de overheid.

---

### 6.3.3 BELONING

Nu staat beloning in relatie met waardering, maar beloning kan zeker gevolgen hebben op de werkdrukervaring. Als personeel heel hard moet werken, maar slecht betaald krijgt, dan kan het gevoel van werkdrukervaring toenemen. Ze kunnen zich minder gewaardeerd voelen en dat heeft directe gevolgen voor de werkdrukervaring en door respondenten aangegeven ook op levensstandaard.

De meerderheid van respondenten geeft aan dat ze vinden dat ze te weinig betaald te krijgen. De meesten zeggen dat het wel al iets beter is dan voorheen, maar dat er nog steeds een te groot gat is tussen het docentschap en andere beroepen van hetzelfde opleidingsniveau.

Respondent 6 zegt: 'No, absolutely not. Compared to other professions we work harder, have more responsibilities en the pressure is increasing. So we should earn more, definitely'.

Respondent 3 zegt: 'No, I don't. I think there was an IOCD that came out that Norwegian teachers compared to the length of their education are at the bottom of the European salary list. So no, I don't think so. Respondent 1 zegt: 'I know there are teachers there are earning quite less than I do and I think there have every reason to be dissatisfied with the salary that's quite lower than the national average'. 'To become a teacher you need to go to the university. More and more students are not choosing to become a teacher anymore, because they get a lot more paid in other professions. I understand it is a public job and the government cannot pay as much as private companies, but teachers need to be able to have a normal living standard and not worry about how to support their family's'.

Uit de quotes blijkt toch wel de ernst van de situatie. De docenten die vinden dat ze te weinig betaald krijgen geven aan dat het een gevoel van werkdruk met zich mee brengt, omdat ze het moeilijk vinden het gezin draaiende te houden met het huidige salaris. Om deze quote in context te zetten: er zijn twee verschillende soorten docenten in Noorwegen, namelijk met een bachelor- en met een masterdiploma. Degene met een bachelordiploma krijgen beduidend minder betaald. Hierover is veel ophef over ontstaan onder de docenten.

### 6.3.4 STATUS

Hierbij gaat het om de status van een docent. Hierbij moet gedacht worden wat de status van de docent is bij de overheid en in de maatschappij. Je kunt je afvragen of er een relatie is tussen het gevoel van een lage status en het gevoel van werkdrukervaring.

Alle respondenten geven aan dat de status niet optimaal is en dat de leraar waarschijnlijk de laagste status heeft van alle universitaire banen. Respondent 1 stelt duidelijk: 'Among adults I don't think they consider it a low status job and certainly not the most high-status job. I think it the most common job in Norway. As we have about 400,000 teachers which is something like of the entire work force. So I think it's considered as shit job and it certainly not considered as something that is honourable or great' and 'When I say on a birthday party I am a teacher the most people think it is amazing and cool, but they would never self-consider to go in to education'.

Respondent 5 geeft gemengde gevoelens weer: 'A little bit both, but I don't feel I am in a low status job. If you look at nurses, they are appreciated, but are not paid very much. We are slightly in the other way. A lot of people don't understand that it is a complex job. It's ok, but we are not looked up to'.

Veel respondenten geven wel aan waardering te krijgen in de samenleving, bijvoorbeeld op een verjaardag, als je zegt docent te zijn. De status kan erg verbeterd worden en zoals eerder aangegeven hebben de Noren nu een probleem dat steeds minder jongeren kiezen voor het vak van leraar, waardoor de eerste tekorten al zijn ontstaan. Het wordt niet duidelijk uit de quotes of er sprake is van een situatie die als een factor van werkdruk wordt aangevoeld.

### 6.3.5 CONCLUSIE OVERHEID

**Tabel 3.2 : Samenvatting overheid Noorwegen**

Overheid.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Beleid</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Waardering</b>	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x
<b>Beloning</b>	x				x			x	x		x	x
<b>Status</b>	x	x	x		x	x			x		x	x

Vanuit de tabel wordt zichtbaar dat vooral het beleid ten aanzien van personeel heel positief is in Noorwegen en dan vooral ten aanzien van het zwangerschapsverlof voor zowel vrouwen als mannen. Ook valt het op dat docenten zich niet erg gewaardeerd voelen, maar zij voelen dit niet als een werkdruk verhogende factor. Wel geeft de beloning enige werkdrukervaring voor degenen die werken met een bachelorsdiploma. Dat salaris is beduidend lager dan bij de master-collega's en voor een aantal is dit erg werkdruk verhogend. De status van het leraarschap wordt over het algemeen als laag ervaren, maar niet als belemmerend om als leraar aan de slag te gaan.

## 6.4 WERKHOEVEELHEID EN HERSTELMOGELIJKHEDEN

Hierbij staat centraal of de docent voldoende tijd heeft om te herstellen van het werk.

### 6.4.1 HERSTELMOGELIJKHEID

Bij dit concept moet gedacht worden of de docent genoeg vrije tijd heeft om te herstellen. Hierbij kan gedacht worden of de docent vindt of hij genoeg vakantiedagen heeft, maar ook of de docent echt tot rust kan komen in de weekenden en avonden. De docent kan dan alsnog geen rust voelen door bepaalde verplichtingen, zoals nakijkwerk of administratie. Het kan zijn dat dit allemaal bijdraagt aan het gevoel van werkdruk bij de docent.

De docenten geven allen aan voldoende te kunnen herstellen in avonden, weekenden en vakanties. In dit onderzoek komt ook duidelijk naar voren dat bijna alle docenten werk naar huis moeten nemen en werkdruk ervaren wanneer ze veel werk moeten nakijken en becijferen, maar ze hebben nog steeds het gevoel voldoende te kunnen herstellen. Een respondent zegt: 'Here in education we work with a lot of work peaks during the year. That means you have very, very busy periods when you feel a lot of work pressure and you have also slower periods when you can recover a bit'.

Respondent 2 zegt: 'Well, it depends because I have two kids and they are very active...into gymnastic and swimming. Most of the weekends I follow them to competition or lessons, sitting for hours and watch them. But the job itself is good enough, because some days we could go home pretty earlier, like 2.30pm and that's good as you can have the rest of the day for yourself'. Respondent 5 geeft duidelijk aan dat er werkpieken zijn: 'I would rather have a longer Easter holiday instead of a long summer holiday. As well the autumn holiday is long. Our autumn break is very early. It used to be the potato season, the hunting season. But as well the weather is horrible later on. But for me it is way too early. (...)When it is getting darker and darker and you have the biggest work load before Christmas, I find that is not a good balance'.

De voorgaande reacties geven duidelijk het beeld van de respondenten weer. Het werk heeft gedurende het jaar veel werkpieken en -dalen waardoor de werkdruk wordt afgewisseld en docenten niet constant onder grote druk staan, maar wel vaak. Dit wordt gevoeld als een factor die invloed heeft op de werkdruk.

### 6.4.2 WERKHOEVEELHEID

Hierbij gaat het erom of de docent vindt dat hij of zij genoeg tijd krijgt voor alle taken die gedaan moeten worden. Het wordt in het belasting- en herstelmodel duidelijk dat de werkdrukervaring omhoog kan gaan op het moment dat de werknemer denkt dat er te veel gedaan moet worden binnen een te kort tijdsbestek en dit niet haalbaar blijkt te zijn. Het doorwerken buiten de reguliere uren valt hieronder. De invloed van het gevoel van werkdruk is vervolgens niet onaannemelijk.

Alle docenten geven aan dat het werk eigenlijk te veel is voor wat ze aan kunnen en voor de uren die ze beschikbaar hebben om het werk te doen. Uit dit onderzoek blijkt dat alle docenten regelmatig werk naar huis dienen te nemen om hun werk goed te kunnen doen. Ze ervaren veel werkdruk in periodes waarin veel tijdsdruk ligt bij de docent om bijvoorbeeld papers na te kijken.

Respondent 4 zegt: 'I have the idea I am always in a running mode, especially when I have to finish grading. "Een andere respondent zegt : 'I always have to take work home. I don't think we teachers have a other choice'. Respondent 2 geeft aan: 'Well, maybe by doing things at once instead of postponing work. That's what I try to do myself. Yeah, sometimes you're just too tired and you have to postpone it'.

Hier staan slechts twee quotes aangegeven, maar bijna alle respondenten gaven vergelijkbare opmerkingen. Uit dit onderzoek komt sterk naar voren dat alle docenten te veel werk hebben om af te ronden binnen de gegeven tijd, waardoor heel veel werkdruk wordt gevoeld.

#### 6.4.3 SAMENVATTENDE CONCLUSIE WORKLOAD AND RECOVERY

**Tabel 3.3 : Werkhoeveelheid en herstel Noorwegen**

Workload and recovery	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Herstel</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Werkhoeveelheid</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Alle respondenten geven aan dat ze genoeg herstelmogelijkheden hebben gedurende de avonden, weekeinden en vakanties, maar toch geven ook alle docenten aan overwerkt te zijn. Ze moeten te veel werk binnen een te kort tijdsbestek doen. Respondent 4 zegt: “ People always say teachers have so many vacation days and that is true, but we take our work in the first days of vacation and after those days we really need the vacations to recover”.

## 6.5 PRIVÉSITUATIE

Dit richt zich vooral op de balans tussen werk en privé. Hier wordt gekeken naar de werkdrukervaring ten aanzien van thuiswerken en hoe het thuisfront hierop reageert.

### 6.5.1 THUISWERKEN

Hierbij gaat het of de docenten regelmatig thuis doorwerken om het werk af te maken. Bijvoorbeeld op avonden, in het weekeinde en/of tijdens de vakanties. Deze factoren kunnen van invloed zijn op het gevoel van werkdrukervaring. Zoals eerder besproken moeten alle docenten regelmatig thuis nog verder doorwerken. Maar ook veel docenten geven aan dat dit nu eenmaal bij het werk van docent hoort.

### 6.5.2 THUISITUATIE

De thuissituatie van de docent kan ook van invloed zijn. Het feit of men single, samenwonend of getrouwd is kan een factor van invloed zijn. Het thuisfront kan begrip hebben als de docent moet doorwerken in zijn vrije tijd, maar er kunnen ook conflicten uit ontstaan. Het feit of er kinderen thuis zijn kan van invloed zijn op de combinatie van thuis en werk.

Respondent 2 zegt: 'Well, they are used to it. I don't think they like it too much, but they respect that because it's a job I have to do. Sometime I try to get up early in the weekend and do things before the family wakes up'. Alle docenten met jonge kinderen geven aan dat er iets veranderd wanneer er kinderen geboren worden. Respondent 1 zegt: ' First I did not have any problem with working at home. But now I have a young boy and I find it very difficult. When I get home I just want to be with my family and give my full attention. Sometimes I don't have a choice and that is when I feel a lot of work pressure but also pressure from my wife. She is home with our baby all day and wants me to spend time with the baby and her when I get home'.

Uit het onderzoek blijkt dat het thuisfront erg gewend is aan de gang van zaken en begrijpt dat er ook thuis ook gewerkt moet worden. De docenten krijgen van het thuisfront erg veel begrip, waardoor het gemakkelijker wordt voor de docenten en dit minder als een factor van werkdruk aanvoelt.

### 6.5.3 SAMENVATTENDE CONCLUSIE

Tabel 3.4 : Privésituatie Noorwegen

Privésituatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Thuiswerken</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Thuis situatie</b>	x		x	x		x	x	x	x	x		x

Het wordt uit het onderzoek duidelijk dat thuiswerken zeer normaal is en dat het thuisfront hier zeer begripvol op reageert. Maar wanneer de samenstelling van het gezin verandert en er kinderen komen vindt een aantal docenten het moeilijk om nog thuis te werken en ervaren ze ook meer werkdruk.

## NEDERLAND

De Nederlandse data is verkregen van acht respondenten. Vijf respondenten zijn op de desbetreffende scholen geïnterviewd en drie bij het CITO in Arnhem. De analyse wordt gedaan aan de hand van dezelfde concepten die zijn gehanteerd in de Noorse analyse, namelijk die zijn voort gekomen uit de theorie. De vragen zijn ook in het Engels gesteld en de respondenten konden in het Engels of Nederlands antwoord geven.

## 6.6 FUNCTIE

### 6.6.1 TAAK

#### 6.6.1.1 BECIJFERING

Respondent 1 zegt: 'We hebben veel examenperioden per jaar en na die examenperiode voor de leerlingen hebben wij het drukste. Wij moeten al die examens dan nakijken en becijferen en ik heb zes klassen. Dat betekent dat ik binnen een zeer kort tijdsbestek ongeveer 180 examens moet nakijken. Ik heb vaak het gevoel dat er een grote druk opzit en dat er voor mijzelf maar geen einde aankomt. Ik vind het ook gewoon het minst leuke om te doen en dat werkt denk ook niet echt mee'. Respondent 4 zegt: 'No, absolutely not. With 30 students in a class and 10 classes to teach, it is not easy to grade all the work after a test week'. En ook: 'Yes, especially with the lots of grading. It gives me a lot of pressure'.

Bij de Nederlandse respondenten wordt becijfering veelvuldig als de reden genoemd voor werkdrukervaring. Nu geven de docenten zelf wel aan dat het geheel vak afhankelijk is hoeveel nakijkwerk er is en geven vooral de docenten die veel examens en papers moeten nakijken aan dat ze veel werkdruk voelen bij becijferingen. Ook wordt gezegd dat de becijfering zoveel werkdrukervaring geeft, omdat veel leerlingen de examens en/of papers op hetzelfde moment inleveren en vaak snel het resultaat terugverwachten.

#### 6.6.2 ONRUST IN DE KLAS

Een aantal Nederlandse respondenten geeft aan echt de meeste werkdruk te voelen op het moment als er onrust in de klas is. Respondent 8 zegt: 'De ergste werkdruk die ik ervaar in mijn werk is op het moment als een klas heel onrustig is. Ik heb gelukkig niet zo'n klas, maar wat ik soms zie bij collega's. Het is soms zo ongelofelijk moeilijk om een lastige klas in bedwang te houden. Er is altijd wel een klas die echt onhandelbaar is voor docenten. Je hebt geen idee hoe het is voor een docent om echt het bloed onder je nagels vandaan gehaald te worden. Sommige kinderen zijn er gewoon echt op uit om je weg te pesten'.

Meerdere respondenten geven dit soort quotes. Respondent 3 geeft aan: 'Yes, depressed. Especially on the days I have difficult classes. Then it get too much and I feel so tired at the end of the day. This year that is Wednesday. I wish I could skip that day'. Zij geeft ook aan: 'When I try to motivate children but they are just laid-back and spoiled. They don't take responsibility for learning. Then I think: what am I doing here?'. Ook respondent 5 geeft het probleem aan: 'Work pressure is at its highest when pupils are not willing to behave in my lessons. I really get very nervous if I don't have my class in control'. Aangevuld met: 'Yes, one day I had three bad behaving classes at the beginning of the dag. 1st, 2nd and 3rd hour. I felt terrible and didn't want to teach any more'.

Het is duidelijk dat in Nederland dit een factor is die werkdruk oplevert voor docenten. Ook wordt duidelijk door dit onderzoek dat meerdere respondenten soms tegen het lesgeven opzien, omdat ze vaak een klas hebben die heel moeilijk is. Het is heel moeilijk om de klas rustig te houden en in bedwang te houden, voor sommige respondenten zelfs zo erg dat ze meerdere keren in huilen zijn uitgebarsten, omdat een klas zich zo ernstig misdraagt. Dit geeft bijkomstig een gevoel van hoge werkdruk.

Respondent 6 zegt: 'Om het maar eens heel kort door de bocht te zeggen. Sommige kinderen kunnen echt hun mond niet houden en die stuur ik bijna elke les wel mijn lokaal uit, gewoon heel frustrerend en het geeft mij zeker werkdruk'.

---

### 6.6.3 TAAKVERANDERING

#### 6.6.4 DIGITALISERING

De taak is voor Nederlandse docenten zeker wat veranderd. Respondenten geven aan dat veel gedigitaliseerd is. Nu geven ze bijvoorbeeld huiswerk via een online-kanaal en krijgen leerlingen ook cijfers op deze manier. Respondent 7 geeft aan: 'Toen ik begon met lesgeven, waren er nog geen computers en had je dus ook geen mail. Leerlingen, ouders en collega's konden je dus niet zo gemakkelijk bereiken op je vrije dag of 's avonds'.

Respondent 2 geeft aan: 'Ik vind dat er ook heel veel is er gedigitaliseerd. In het begin heeft deze verandering zeker wat werkdruk met zich meegebracht, maar het was van korte duur. Omdat wanneer je eenmaal weet wat en hoe je het moet doen de werkdruk weer naar beneden gaat. Het is vooral even het wennen aan het nieuwe dat wat werkdruk veroorzaakte'.

Deze quotes geeft mede aan dat voor een korte periode digitalisering wel degelijk wordt gevoeld als een factor die invloed heeft op de werkdruk. Uit dit onderzoek komt ook naar voren dat vooral de wat oudere respondenten die al voor een langere tijd les geven meer werkdruk voelen door deze veranderingen.

---

#### 6.6.5 MEER KINDEREN/MEER VERSCHILLEN IN DE KLAS

Respondent 8 geeft aan dat de klassen zeker groter zijn geworden, maar dat er ook meer verschillende soorten kinderen in een klas zitten. Veel verschillende culturen komen samen in een klas, maar ook verschillende soorten kinderen, zoals met autisme en met ADHD. 'Ik ben van mening dat we nu veel meer de klas echt moeten managen dan vroeger. Er ontstaan sneller conflicten in de klas door verschillende culturen en tegenstellingen. Hier moeten alle docenten mee om zien te gaan, de klas rustig zien te houden en ook nog steeds motiveren voor het vak. Ook leerlingen met een extra rugzakje in een reguliere klas is tegenwoordig steeds normaler door de nieuwe wet- en regelgeving die docenten ertoe dwingt om hiermee om te gaan'. Deze factoren dragen bij aan de werkdrukervaring van een aantal respondenten.

Respondent 4: 'Schools are becoming too big, not personal anymore. Also, especially here in Haarlem, classes are rather big, once I had 12 nationalities in my class. I more or less could handle that, but some colleagues had big problems'. Respondent 5 zegt: 'Students from other countries with just a basic knowledge of Dutch. They are not to blame, of course, but the system is'.

Deze quotes geven heel duidelijk aan dat kinderen die extra aandacht nodig hebben het werkdrukgevoel verhogen van de respondenten en dan vooral op het moment dat ze eigenlijk niet genoeg tijd hebben om die groep kinderen aandacht te geven of wanneer ze het gevoel hebben niet over genoeg kennis te beschikken om goed met deze groep kinderen om te gaan.



---

### 6.6.6 ADMINISTRATIE

Alle respondenten klagen over meer administratieve druk en de meerderheid geeft ook aan hier meer werkdruk door te voelen. Respondent 2 zegt: 'Je bent als docent veel tijd kwijt aan administratie. Het is echt een hele papierwinkel die je bij moet houden ten aanzien van leerlingen. Soms vraag ik mij af waar het allemaal goed voor is. Ook al weet ik dan bijvoorbeeld mijn teamleider of ouders er elk moment naar kunnen vragen, gebeurt dit toch eigenlijk zelden. Dit geldt natuurlijk niet voor de dingen die echt belangrijk zijn, zoals cijfers en voortgangen. Hij stelt ook: 'Hier ben ik dan de hele dag bezig met het verzorgen van een aantal lessen, maar vooral met het organiseren van internationaliseringsprojecten. Daar zit een enorme administratie aan vast, want Europees geld krijg je niet voor niets'.

Respondent 3 merkt op: 'Also the administration in the IB is terrible. I wish I could skip that part of my job. It takes so much time'.

Het bijhouden van resultaten en de voortgang van leerlingen geven de docenten toch beduidend meer werk dan in het verleden, zeggen de respondenten. Ook komt er voor respondenten die bijvoorbeeld een mentorklas hebben veel meer administratie bij kijken. Een respondent geeft bijvoorbeeld ook aan dat je alles wel vast moet leggen, omdat de organisatie of ouders er ieder moment naar kunnen vragen. Dit maakt duidelijk dat meer administratieve taken er zeker voor kunnen zorgen dat respondenten meer werkdruk voelen dan voorheen. Ze hebben gewoon te weinig tijd om alle taken uit te voeren.

---

### 6.6.7 TAAKAUTONOMIE/ REGELMOGELIJKHEID

De Nederlandse respondenten krijgen over het algemeen veel vrijheid om hun eigen tijd in te delen. Ze dienen zich alleen te houden aan het rooster en de lessen die ze moeten geven, maar de uren daar omheen zijn ze vrij om de tijd in te delen. Het ligt er erg aan of je met een eigen gekozen methode mag werken. De ene respondent mag dat wel. Weer een andere respondent moet de methode gebruiken die al gebruikt wordt in de school voor het betreffende vak. Een paar respondenten geven aan dat ook de vrijheid die ze daadwerkelijk krijgen de werkdrukervaring verminderd, omdat door de verkregen vrijheid ze in hun planning drukkere momenten kunnen compenseren. Ook is het vaak aan de respondenten zelf in hoeverre ze participeren in andere activiteiten buiten het lesgeven om. Verder zijn alleen de vergaderingen verplicht.

Respondent 1 zegt: 'Hoe meer vrijheid ik krijg van de organisatie, hoe minder stress ik ervaar. Het is heel fijn als je je eigen planning mag maken, omdat je dan erg kan schuiven met al je taken en bezigheden. Dan wordt het gewoon wat gemakkelijker. Ook vind ik het erg fijn dat ik les mag geven uit mijn eigen gekozen methode, omdat ik die gewoon het beste vind en dan sta ik tenminste ook helemaal achter wat ik de leerlingen vertel'. Respondent 2 zegt: 'Gelukkig kan ik mijn lesstof indelen zoals ik zelf wel en hoef ik niet echt rekening te houden met een echt vastgelegd leerplan'. Respondent 4 merkt op: 'I am free in organizing that myself as I think best'.

Dit geeft aan dat uit dit onderzoek komt dat door meer vrijheid en autonomie de respondenten zeker minder werkdruk voelen dan als ze deze vrijheid en autonomie niet hadden gehad.

### 6.6.8 VOLDOENING

Bijna alle respondenten halen voldoende voldoening uit het werk. Een enkeling vraagt zich af of ze er goed aan doet om docent te blijven. In dit onderzoek komt naar voren dat voldoening zeker helpt bij de werkdrukvermindering, omdat respondenten aangeven dat ze wel weten waarvoor ze het blijven doen en dat het soms wat verlichting geeft als een jaar goed is afgerond en met een goed gevoel terug gekeken kan worden op een bepaalde periode.

Bijvoorbeeld respondent 1 zegt: 'Wat mij echt voldoening geeft is als een jaar goed wordt afgesloten. Ik geef examenklassen les en dan voelt het gewoon goed als de meeste met mooie cijfers afstuderen. Dan weet je weer waar voor je het doet en valt het hele jaar ook als een last van je schouders af'. Respondent 3: 'I like it here, so I will stay for a while'. Respondent 2 zegt: 'Uiteindelijk bleek ik maatschappijleer het leukste te vinden en dat geef ik nu dus ook. Dat doe ik met veel plezier en ook de leerlingen waarderen mijn lessen wel geloof ik.

Mede door deze quotes kan er gezegd worden dat voldoening zeker als factor meegenomen kan worden in het gevoel dat de respondenten hebben bij het ervaren van werkdruk.

### 6.6.9 DEEL CONCLUSIE FUNCTIE

Een samenvattende tabel is samengesteld zodat er een duidelijk beeld ontstaat.

**Tabel 4.0 : Samenvatting functie Nederland**

Functie	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Taak</b>	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Verandering</b>	x	x	x	x	x	x	x	
<b>Autonomie</b>	x	x	x	x	x	x	x	X
<b>Voldoening</b>	x	x		x		x	x	X

Uit het tabel wordt duidelijk dat alle respondenten werkdruk ervaren bij het werk dat gedaan moet worden. Van alle taken die volbracht moeten worden, is het vooral de becijfering die als grote werkdrukverhoger wordt gevoeld. De werkdrukervaring zou vooral komen door de hoeveelheid werk die omhoog gaat en binnen een korter tijdsbestek weggewerkt dient te worden. Ook wordt veel werkdruk ervaren op het moment dat klassen erg onrustig zijn of zelfs als onhandelbaar worden ervaren.

Ook taakverandering wordt door de meeste respondenten aangeduid als een factor van invloed op de ervaring van werkdruk. De veranderingen, zoals administratie en digitalisering en de samenstelling van klassen geven de docenten extra werkdruk. Ook wordt er aangegeven dat vooral plotselinge veranderingen in het rooster, of als werk overgenomen moet worden van directe collega's, veel taakonduidelijkheid voor verhoging van de werkdruk kan zorgen.

Toch zijn er ook positieve uitkomsten uit het onderzoek. In Nederland geven de respondenten aan dat ze veel vrijheid en autonomie hebben, wat zorgt voor verlaging van werkdruk. Dit door bijvoorbeeld de eigen indeling van tijd en lessen. Ook geven de meeste geïnterviewden aan voldoening te halen uit het werk dat ze doen.

## 6.7 ORGANISATIE

### 6.7.1 KWALITEIT VAN DE WERKORGANISATIE

Over het algemeen zijn de respondenten in dit onderzoek tevreden over de kwaliteit van de organisatie waarin ze werken. Ze hebben wel wat op- en aanmerkingen. Zoals over het rooster of dat veranderingen soms heel langzaam worden doorgevoerd. Ook waren er een aantal respondenten die aangaven geen eigen plek te hebben in de school om werk rustig na te kijken en dat ze zich onvoldoende kunnen concentreren in de lerarenkamer. Maar de respondenten geven aan zich gesteund te voelen door de organisatie in het organisatorische perspectief en qua beleid.

Respondent '2 zegt: 'De school waarop ik werk heeft de meeste dingen organisatorisch goed geregeld en het loopt het vaak allemaal op rolletjes. Ik vind dat het management erg open is en eigen inbreng ook gewaardeerd wordt. Als ik kijk wat er verbeterd kan worden dan zijn het kleine dingen, zoals een rooster dat beter aansluit of het creëren van meer werkplekken voor docenten waar ze rustig kunnen zitten. Omdat we steeds van lokaal wisselen heb je nooit echt een eigen plek om bijvoorbeeld werk na te kijken. Dit kan soms voor een beetje werkdruk zorgen, maar niet echt noemenswaardig'. Hij zegt ook: 'Mijn school had het ook te laat door, maar hebben zich wel uitstekend in het vervolgtraject naar mij opgesteld'.

Respondent 5 geeft aan: 'Not especially for me, but they try to separate the most bad behaving students. They try not to put them in the same class. It helps a bit, I guess. They also try to create good time schedules'.

De respondenten hebben wel wat op- en aanmerkingen over het rooster of dat veranderingen soms heel langzaam worden doorgevoerd. Ook waren er een aantal respondenten die aangaven geen eigen plek te hebben in de school om werk rustig na te kijken en dat ze zich onvoldoende kunnen concentreren in de lerarenkamer. Maar de respondenten geven aan zich gesteund te voelen door de organisatie in het organisatorische perspectief en qua beleid.

### 6.7.2 KWALITEIT VAN DE LEIDINGEVENDE

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de respondenten erg wisselend reageren als het gaat over de kwaliteit van de leidinggevende. Een aantal is over het algemeen erg tevreden met het management in hun school en hebben een goede relatie met hun directe manager. Ze hebben ook het gevoel dat als er een probleem is, ze naar de manager toe kunnen gaan om deze problemen te bespreken. Er zijn echter er ook een paar respondenten die zeggen dat ze geen goede band hebben met de leidinggevende en dat ze met problemen daar niet heen zullen gaan, omdat ze niet het idee hebben dat er wat zou veranderen.

Respondent 6: 'Mijn band met de manager is te omschrijven als gecompliceerd. Niet dat we een conflict hebben, maar het is meer een gebrek aan vertrouwen. Ik heb niet het idee dat als er problemen zijn dat hij het zou gaan oplossen voor me. Ik heb een keer laten vallen dat ik het gevoel had tegen een burn-out aan te zitten en zijn reactie was: 'Ja, we hebben het allemaal druk'. Dus ik heb niet het gevoel bij hem terecht te kunnen. Ook vind ik kortweg dat hij zijn werk niet goed doet. Je taak als manager is juist om alles zo goed mogelijk te laten verlopen voor docenten en leerlingen. Maar zijn manier is meer kop in het zand steken voor problemen dat het personeel mogelijk heeft'.

Respondent 3 zegt: 'bad; no understanding or appreciation. He doesn't listen and you have to solve your own problems'. Zij zegt ook: 'No, to be short. That is useless. He never helped me in the past, so why should he do so in the future. I will never go to him'. En: 'I struggle with unmotivated, misbehaving students. But no, he

never listens. Then, that was in the beginning, I went to him. As I seemed to be the only teacher who was complaining, it must have to do with me and not with the students. What a solution!

De docenten geven een wisselend beeld zoals reeds eerder aangegeven en er zijn ook vele positieve uitspraken gedaan: respondent 8 zegt: 'Ik heb echt een hele goede band met mijn directe manager. Ik heb het gevoel dat hij echt met je mee denkt als er problemen zijn en voel me daarom comfortabel genoeg om ook naar hem toe te gaan mocht ik hem nodig hebben. Het is wel eens voorgekomen dat ik problemen had met een leerling die van alles en nog wat beweerde, maar ik voelde me erg gesteund door het management en de school die vierkant achter mij bleven staan'.

Uit het onderzoek komt dus dat het erg wisselend is of de respondent een goede of slechte band heeft met de manager. In het geval van een goede band kan dit het gevoel van werkdruk wegnemen en in het geval van een slechte band met de manager kan dit als een werkdruk verhogende factor gevoeld worden.

---

### 6.7.3 WERKZEKERHEID

Uit dit onderzoek is gebleken dat de respondenten eigenlijk erg baan zeker zijn in Nederland. Zodra een docent een vast contract krijgt, het erg lastig is om ontslagen te worden. Ook is er momenteel een docententekort. Vooral bij de bètavakken, zoals wiskunde, scheikunde, natuurkunde. Maar ook bij de vakken biologie en Duits ontstaat een steeds groter tekort. Bijna alle respondenten geven aan erg baan zeker te zijn, mits er een vast contract bemachtigd wordt. Respondent 8 geeft bijvoorbeeld aan dat dit soms niet even gemakkelijk is: 'Als beginnend docent bieden ze je eerst drie tijdelijke contracten aan, voordat ze een contract aanbieden voor onbepaalde tijd. Het kan dan voorkomen dat ze na het derde contract je toch niet aannemen. Gelukkig hebben ze mij wel aangenomen'.

Een respondent geeft ook aan dat er niet alleen maar positieve kanten zitten aan de gunstige baanzekerheid van docenten. Het is daardoor ook erg lastig om van slechte docenten met een vast contract af te komen.

Respondent 1 zegt: 'Ik ben wel voor mijn persoonlijke situatie erg blij met de goede baanzekerheid, maar voor de organisatie zelf is dit niet altijd positief. Ik noem geen namen, maar wij hebben een wiskunde docent die niet functioneert. We weten dit al jaren. Leerlingen geven dit aan en we hebben meerdere malen een kijkje genomen in zijn klas om te kijken of het echt zo slecht gesteld is. Het betreft een oudere docent die nog steeds heel recht toe rechtaan les geeft. Die bijvoorbeeld vindt dat een keer uitleggen voldoende moet zijn voor alle leerlingen om het te begrijpen. Vooral leerlingen die moeite hebben met wiskunde vallen hierdoor buiten de boot, omdat ze gewoon niet voldoende uitleg krijgen. De school weet dus al jaren van het slecht functioneren van deze man en er kan niks aan gedaan worden. Het is een wiskundedocent en er zijn op dit moment niet genoeg wiskundedocenten. Ook is het vaak zo dat je bijna niet ontslagen kan worden als het gaat om het functioneren. Je kan alleen ontslagen worden als er echt iets acuuts gebeurt, zoals fysiek contact met een leerling of seksueel getinte opmerkingen of iets in die trant. Dus er zit ook zeker een negatieve kant aan die baanzekerheid'.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat werkzekerheid zowel positief als negatief beschouwd kan worden en dat dit zeker als factor meegenomen kan worden betreft werkdrukervaring onder docenten.

#### 6.7.4 WAARDERING

De respondenten zijn tevreden met de waardering die ze krijgen van de organisatie. Wel hebben de respondenten een verschillende mening van waar deze waardering vooral vandaan komt. Zowel het management, de leerlingen en directe collega's geven de respondenten waardering.

Respondent 8 zegt: 'Het is gewoon erg fijn om je gewaardeerd te voelen dan ben je toch bereid wat harder te lopen'. En ook: Je krijgt een burn-out als je te lang teveel tegen je zin doet. Als je iets met plezier doet kun je heel lang heel veel aan. De leerlingen geven mij dat plezier'.

Respondent 6: 'Wanneer ik voor de klas sta en een goede les heb. Dan weet ik waar ik het voor doe'.

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de respondenten zich altijd wel gewaardeerd voelen, ook al hebben ze bijvoorbeeld een slechte band met de directe manager. Vaak voelen ze zich dan wel gewaardeerd door directe collega's of iemand anders van het management. Ook geven de respondenten aan dat waardering zeker gevolgen heeft op het gevoel van werkdrukervaring. Ze hebben het idee meer aan te kunnen en ook meer te willen doen.

Het is dus duidelijk dat waardering zeker een rol speelt in de werkdrukervaring van de respondenten. Het kan werkdruk verlagend aanvoelen als de respondenten zich gewaardeerd voelen.

#### 6.7.5 CONCLUSIE ORGANISATIE

Er is in Nederland ook een tweedeling ontstaan tussen jonge startende docenten en docenten die al een langere tijd werken op een school. Door de baanonzekerheid hebben jonge docenten meer werkdrukervaring en dit vertaalt zich ook enigszins door naar de waardering die ze voelen.

**Tabel 4.1 : Samenvatting organisatie Nederland**

Organisatie	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Organisatie</b>	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Leidinggeven</b>	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Werkzekerheid</b>	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Waardering</b>	x		x	x	x		x	x

Wat uit het onderzoek naar voren komt en wat ook duidelijk wordt in tabel 4.1 is dat in Nederland een wisselend beeld ontstaat vanuit de organisatie. Dit kan zowel een positieve of negatieve invloed hebben op de werkdrukervaring van docenten. Nu geldt voor de jonge docenten dat de organisatie nog steeds positief aanvoelt, maar dat ze nog minder werkdruk zouden ervaren als er meer uitzicht is op een vast contract.

Ook wordt er aangegeven dat niet alle docenten werkzekerheid als iets positiefs ervaren, omdat het er ook voor zorgt dat slecht functionerende collega's niet worden ontslagen.

## 6.8 OVERHEID

### 6.8.1 ZIEKTEBELEID

Uit dit onderzoek is gebleken dat alle respondenten erg tevreden zijn met de sociale regelingen zoals ze zijn. Het is bijvoorbeeld goed geregeld als je langdurig ziek bent met een vast contract. Dan krijg je alle tijd om goed te herstellen. De bedrijfsarts begeleidt je weer terug naar het werk op een rustige manier.

Respondent 2 zegt: 'Het is een geruststellende gedachten dat je niet meteen je baan kwijt bent als je langdurig ziek wordt.

Door middel van de quote wordt mede duidelijk dat het een geruststellend effect kan hebben op respondenten wanneer duidelijk is dat ze worden doorbetaald bij ziekte. Dit draagt weer bij als een positieve factor op werkdrukervaring.

### 6.8.2 ZWANGERSCHAPSVERLOF

Uit dit onderzoek blijkt dat zowel de mannen als de vrouwen aangeven dat de meest stressvolle situatie in hun leven de komst van kinderen is. In Nederland is het momenteel zo geregeld dat vrouwen maximaal vier maanden zwangerschapsverlof op kunnen nemen. Voor mannen is dit twee dagen. De respondenten geven allemaal aan dat ze deze periode te kort vinden om aan de nieuwe situatie te wennen.

Respondent 7: 'Dat is niet zo moeilijk. Toen de kinderen kwamen, werd het allemaal een stuk drukker. Ik moest weer snel aan het werk vond ik. Ik had heel veel moeite om weer aan het werk te gaan na mijn eerste kindje. Ik had een zeer zware bevalling en ik had het idee daar totaal niet van te zijn bij gekomen. Maar dan heb je gewoon geen andere keus dan weer aan het werk te gaan. Ik denk dat het vooral lastig is voor de vrouwen die besluiten borstvoeding te geven zoals ik. Dan moet je verplicht gaan kolven en geen enkele vrouw vindt dat prettig lijkt me dus dan word je gedwongen om te stoppen met borstvoeding. Al met al heeft alles mij heel veel werkdruk gegeven en ik denk dat dit geldt voor heel veel meer vrouwen in Nederland en het onderwijs. Ik denk dat dit allemaal een stuk beter geregeld is in Scandinavië'.

Ook respondent 5 geeft aan: 'The birth of my children and having to work too soon'.

Hieruit blijkt dat het erg zwaar is voor vrouwen om zo kort na de bevalling weer aan het werk te gaan. Het wordt duidelijk dat niet alle vrouwen dan alweer klaar zijn om weer aan de slag te gaan en dat vrouwelijke respondenten op dit gebied het te snel moeten beginnen zeker als een verhoging van de werkdruk voelen.

### 6.8.3 BELONING

Uit het onderzoek komt naar voren dat alle respondenten vinden dat ze niet voldoende beloond worden voor het werk dat ze doen. Respondenten geven aan dat ze het salaris naar verhouding met andere beroepen laag vinden. Ook zeggen meerdere respondenten het als oneerlijk te ervaren dat ze wel hoogopgeleid zijn, maar hier niet naar betaald krijgen. Echter geven maar een paar respondenten aan hier ook echt werkdruk van te ervaren. Toch betekent dit dat dit als mogelijke werkdrukfactor meegenomen moet worden.

Respondent 7: 'Ik vind dat docenten in het algemeen gewoon erg weinig betaald krijgen in verhouding met andere beroepen. Natuurlijk speelt nu vooral de discussie over de basisschoolleraars, maar we krijgen ook echt niet goed betaald op het voortgezet onderwijs. Nu heb ik dit beroep niet gekozen om rijk te worden, maar ik vind wel dat docenten minimaal een goed leven moeten kunnen hebben. Het is bijvoorbeeld erg lastig om voor een docent een hypotheek te krijgen als dat het enige salaris is dat binnenkomt. Ik ben erg blij met mijn man en gezamenlijk hebben we een prima inkomen, maar we kunnen niet zonder zijn salaris'.

Respondent 5: 'I fully support the teachers that are going to strike in primary education, but I also think that we in secondary education should get a better pay'.

Hieruit wordt duidelijk dat de respondenten het gevoel hebben dat zij niet genoeg betaald krijgen en dat hieruit werkdrukervaring kan ontstaan op het moment dat ze niet het leven kunnen leiden dat ze zouden willen, bijvoorbeeld bij de koop van een eigen huis. Hierdoor is de uitstroom van bepaalde docenten niet tegen te houden en is de toestroom van nieuwe docenten beperkt.

---

#### 6.8.4 STATUS EN WAARDERING

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de respondenten beloning en status aan elkaar verbinden. Een slechte status is mede het gevolg van een laag salaris. Verder zien de respondenten dat de status door de jaren heen is verslechterd, omdat steeds minder mensen les willen geven en het docentschap als beroep kiezen. Ook geven respondenten aan dat de overheid meewerkt aan deze slechte status, omdat ze niet de waardering van de overheid voelen voor het beroep. De respondenten hebben ook het gevoel dat de maatschappij niet door heeft hoe hard het werken is als docent. Ze horen regelmatig op verjaardagen en andere plekken dat mensen vinden dat ze veel te veel vakantie hebben.

Respondent 1 zegt: 'Echt directe mensen om mij hebben wel respect voor wat ik doe, omdat ze zien hoe hard ik werk en hoeveel ik thuis gewoon moet doorwerken. Maar mensen die wat verder weg staan en die ik bijvoorbeeld op verjaardagen tegenkom, als ik dan zeg dat ik docent ben, is de eerste reactie vaak: Goh, lekker veel vakantie he! Ik heb niet het idee dat mensen echt doorhebben hoe stressvol en hard werken het is voor een docent. Dus vanuit de maatschappij voel ik een lage status en niet echt waardering voor het werk dat ik doe. Ik denk dat dit ook heel het eieren eten is voor de lage instroom nieuwe docenten en het oplopende lerarentekort. Hier zou de overheid echt meer energie in moeten steken voordat het te laat is'.

Respondent 3 is erg duidelijk: 'No, no and no and that are my experiences. I am paid not enough and certainly not awarded or rewarded. Status is low at least here in this school.' Respondent 5 geeft aan: 'I think that the status of teachers has decreased since I was young and attending secondary school'.

Hieruit blijkt in het algemeen dat de status en waardering van docenten omhoog zou kunnen, omdat het momenteel als erg laag wordt ervaren. Ook enkele respondenten ervaren hierdoor een bepaalde werkdruk en aldus kunnen status en waardering zeker als factoren meegenomen worden in het onderzoek.

## 6.8.5 CONCLUSIE OVERHEID

Tabel 4.2 : Samevatting overheid Nederland

Overheid.	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Beleid</b>	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Waardering</b>	x	x	x		x	x		x
<b>Beloning</b>		x	x	x	x	x	x	x
<b>Status</b>	x	x	x		x	x		

Vanuit het onderzoek is duidelijk geworden dat de Nederlandse respondenten zich niet erg gewaardeerd voelen door de overheid. Bijna alle respondenten geven aan dat ze te slecht betaald worden naar verhouding met het opleidingsniveau en vergeleken met andere beroepen. Ook met de status is het niet erg positief gesteld. Bovendien vinden vrouwelijke respondenten het zwangerschapsverlof te kort. Een paar respondenten vinden het zwangerschapsverlof niet alleen te kort maar ervaren het bijna als onmogelijk om zo snel weer aan de slag te gaan. Deze respondenten geven dan ook aan dit als in grote mate van invloed op werkdruk te ervaren. De meeste respondenten geeft het wel een geruststellend gevoel dat er wordt doorbetaald bij ziekte.



## 6.9 WERKHOEVEELHEID EN HERSTEL

### 6.9.1 HERSTELMOGELIJKHEID

De respondenten geven allemaal aan dat ze soms niet genoeg tijd hebben om bij te komen van het werk. Dit betekent dat de avonden, weekenden en vakanties soms niet genoeg zijn om te herstellen. Dit betekent ook dat ze dan al moe en soms uitgeput weer aan het werk gaan. Sommige geven aan dat dit een stapelend effect heeft, wat leidt tot hogere werkdrukervaring en in sommige gevallen tot een burn-out. Deze gevoelens van het niet kunnen herstellen, komt volgens de respondenten vooral voor na de examenperiodes en net voor de zomer als alles afgrond moet worden. De respondenten geven ook aan dat het erg persoonsgebonden kan zijn hoe goed je tegen werkdruk kan en hoe goed je bent in plannen.

Respondent 1 zegt: 'Ik heb zeker momenten waarin ik het gevoel heb dat avonden en weekenden niet voldoende zijn om te herstellen. Vooral in erg drukke periodes ben ik gewoon echt op en constant moe. Ik heb dan echt de vakanties nodig om te herstellen, maar soms moet ik zelfs werk meenemen de vakantie in en op die momenten kan ik helemaal niet herstellen. Natuurlijk is dit ook wel een beetje persoonsgebonden. Sommige mensen kunnen gewoon eindeloos zonder rust achter elkaar doorgaan. Zo ben ik gewoon niet ik heb echt mijn rust zo nu en dan nodig'.

Respondent 2 geeft aan: 'Niet nu, maar in het verleden wel geweest. Na het overlijden van een mentor leerling ben ik flink onderuit gegaan. Dit had ik flink onderschat. Heel veel tijd in de begeleiding gestoken van mijn mentorleerlingen, maar ik had zelf niet in de gaten dat ik instortte. Geestelijk en lichamelijk leeg, noemde de dokter het'.

Uit deze quotes blijkt dat niet alle docenten op tijd kunnen herstellen van de werkzaamheden waardoor het gevoel van werkdruk zich opstapelt en onvoldoende verwerkt kan worden. Hieruit kunnen grote problemen voortkomen voor de docenten.

### 6.9.2 WERKHOEVEELHEID

Alle Nederlandse respondenten geven aan te veel werk te hebben voor het aantal uren dat ze uitbetaald krijgen. Alle respondenten moeten wel eens werk mee nemen naar huis en doorwerken in de avonden en weekenden en sommige moeten zelfs doorwerken in een aantal vakanties. Ze geven allemaal aan dat het werk gewoon te veel is en dat het vaak binnen een korte termijn af moet zijn, zoals becijferingen die binnen een bepaalde deadline nagekeken moeten zijn. Soms stapelt ander werk daardoor op, waardoor ze het ook nog te druk hebben na een drukke periode waardoor de respondenten het idee krijgen dat ze nooit rust hebben.

Respondent 8: 'De werkdruk is gewoon heel hoog als je weet dat er nog stapels opstellen of examens liggen die je moet nakijken, terwijl je normale werk van lessen voorbereiden en lesgeven, vergaderingen. Gewoon doorgaan betekent dat je al dat werk gewoon extra er boven op moet doen en vaak doe ik dit dan thuis. Alle uren die je erin steekt worden niet uitbetaald; dat hoort er gewoon bij'

Respondent 1: 'Krijg ik mijn werk af? Dat is geeft erg veel werkdruk te veel moeten in te weinig tijd'. En: 'Juist in de examenperiodes heb ik het zelf ook erg druk: We hebben veel examenperiodes per jaar en na die examenperiode voor de leerlingen hebben wij het het drukste. Ik moet al die examens dan nakijken en becijferen en ik heb zes klassen. Dat betekent dat ik binnen een zeer kort tijdsbestek ongeveer 180 examens moet nakijken. Ik heb vaak het gevoel dat er een grote druk opzit en dat er voor mijzelf maar geen einde aankomt'. En: 'maar mocht mijn planning niet lukken of er is gewoon echt te veel te doen in een te korte tijd wat theoretisch gezien niet haalbaar is krijg ik alleen maar meer het gevoel van werkdruk'.

Mede uit deze quotes blijkt dat de werkdruk erg hoog aanvoelt bij de respondenten en dat ze constant het gevoel hebben dat het werk niet af is. Er moet te veel werk gedaan worden binnen een te kort tijdsbestek, waardoor het werk alleen maar verder kan opstapelen.

### 6.9.3 CONCLUSIE WERKHOEVEELHEID EN HERSTEL

**Tabel 4.4 : Samenvatting Werkhoeveelheid en herstel Nederland**

Workload and recovery	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Herstel</b>								
<b>Werkhoeveelheid</b>	x	x	x	x	x	x	x	x

Alle respondenten geven aan overwerkt te zijn. Ze moeten te veel werk doen binnen een te kort tijdsbestek. Respondenten ervaren het werk dat ze moeten doen als zwaar. De extra tijd dat ze moeten overwerken wordt niet extra uitbetaald. Ook geven de respondenten aan niet voldoende meer te herstellen in de avonden, weekeinde en vakanties.

## 6.10 PRIVÉSITUATIE

### 6.10.1 THUISWERKEN

Respondent 8: ‘Het is voor mij erg normaal om thuis door te werken. Vooral op het moment dat er net examens zijn geweest, heb je eigenlijk geen andere keus. Dit doe ik dan in mijn avonden en weekenden en ik probeer echt de vakantie vrij te houden, maar het komt wel eens voor dat ik daar ook het eerste weekend kwijt ben aan werk. Natuurlijk geeft dit alles veel werkdruk. Het zou een stuk beter zijn als je alleen kantooruren echt bezig bent met je werk en dat je daarna gewoon vrij bent. Helaas zit het docenten leven niet in elkaar, haha.’ Hieruit blijkt dat thuiswerken erg normaal is voor docenten, maar dat de werkdruk wel mede toeneemt door het te moeten thuiswerken. Docenten ervaren toch extra werkdruk op het moment dat ze thuis moeten overwerken en geven aan dat de tijd waarin ze eigenlijk moeten herstellen dat niet lukt’

Respondent 2: ‘Ik ben een docent maatschappijleer en coördinator internationalisering. Vooral dat laatste vergt de meeste tijd. We hebben veel internationale projecten op school, waar ik in principe altijd de coördinator van ben. Dit kost veel tijd ook in de avonden, weekenden en soms ook in de vakantie’.

Over deze factor kan dit onderzoek erg kort zijn: alle Nederlandse respondenten geven aan thuis te moeten werken in de avonden, weekenden en soms in de vakanties. Alle respondenten geven aan hierdoor meer werkdruk te ervaren. Wel is er variatie tussen de docenten in hoe vaak ze thuis moeten werken. Sommige docenten kunnen het af met een paar avonden in de week en zo nu en dan een weekend en andere docenten moeten ook doorwerken in vakantieperiodes. Wel ervaren alle docenten dit als werkdruk.

### 6.10.2 THUISITUATIE

De Nederlandse respondenten geven veel verschillende antwoorden op de vraag hoe het thuisfront het vindt of er mee omgaat als er thuis gewerkt moet worden.

Respondent 7: ‘Thuiswerken hoort er als docent er gewoon een beetje bij en dat vond ik ook echt geen probleem in de tijd dat ik single was of toen ik net mijn man leerde kennen. Maar nu we twee kinderen hebben rondrennen is het een stuk lastiger. Zodra ik thuiskom gaat daar al mijn aandacht naar toe en ben ik laat in de avond als ze op bed liggen gewoon echt te moe om nog te werken. Ik probeer echt zoveel mogelijk op school te doen, maar dat is gewoon niet altijd te doen. Mijn werkdruk voelt zeker hoger als het mij niet lukt’. Gelukkig neemt mijn man veel over en is hij het gewend’. En ook: Docenten ervaren toch extra werkdruk op het moment dat ze thuis moeten overwerken en geven aan dat de tijd waarin ze eigenlijk moeten herstellen dat niet lukt’.

Respondent 2: ‘Ik heb meestal al wat anders om te doen, dat dan moet wachten. Dat betekent dan dat ik later naar huis ga, of dat ik in de avond langer moet doorwerken. Mijn vrouw vindt dat niet altijd even leuk’.

Uit de quotes blijkt dat een aantal docenten aangeeft dat thuis werken geen enkel probleem is en dat dit er nu eenmaal bij hoort en dat ze dat thuis ook weten en begrijpen. Ook geeft een aantal docenten aan dat thuiswerken erg lastig gaat met de drukte in huis, met rondrennende kinderen enzovoort. Vooral respondenten met kleine kinderen geven aan ook gewoon niet meer thuis te willen werken, omdat ze die tijd graag aan het gezin willen besteden.

### 6.10.3 CONCLUSIE PRIVÉSITUATIE

Mede aan de hand van deze quotes wordt duidelijk dat het geheel afhankelijk is van iemand zijn thuissituatie in hoeverre diegene thuiswerken als problematisch ervaart. Alle respondenten geven aan meer werkdruk te ervaren bij thuiswerken, maar bij jonge ouders komt er nog eens extra bij dat ze thuis werken echt niet meer zien zitten of überhaupt kunnen door de drukte thuis.

**Tabel 4.5 : Samenvatting privésituatie**

Privé situatie	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Thuiswerken</b>	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Thuissituatie</b>	x		x	x		x	x	

## ANALYSE DEELVRAAG 2: OVEREENKOMSTEN EN VERSCHILLEN

### Deelvraag 2

*2. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten in werkdrukervaring tussen de Nederlandse en de Noorse docenten?*

In deze tweede deelanalyse zal de tweede deelvraag beantwoord worden.

### 6.11 DE OVEREENKOMSTEN TUSSEN NEDERLAND EN NOORWEGEN

#### ***Functie***

De grootste overeenkomst zit in de taak. Alle respondenten, zowel uit Noorwegen als in Nederland, geven aan meer werkdruk te voelen op het moment dat er veel becijferd moet worden. Wel verschillen de respondenten in gradaties van werkdruk. De ene zegt hiervan een beetje werkdruk te ervaren, de andere zegt echt heel veel werkdruk te ervaren waardoor ze minder kunnen functioneren. Maar er zitten dezelfde soorten gradaties in zowel Noorwegen als in Nederland.

Ook zijn overeenkomsten te vinden in de taakverandering. Zowel in Noorwegen als in Nederland is het onderwijs op meerdere gebieden gedigitaliseerd en zijn er meer administratieve taken bij gekomen voor docenten. De meeste respondenten geven ook aan hier meer werkdruk door te ervaren, omdat ze meer tijd kwijt zijn dan voorheen. Ook is het in het begin van het digitale proces lastig om de nieuwe digitale methode onder de knie te krijgen, zeker voor oudere docenten.

Uit dit onderzoek komt ook naar voren dat in beide landen de taakautonomie en regelmogelijkheden hoog zijn. Dit betekent dat docenten in beide landen veel persoonlijke vrijheid hebben om hun taken zelf in te delen en uit te voeren. Ook geven de respondenten aan dat de werkdruk minder kan aanvoelen, zodra je de vrijheid hebt om je dag zelf in te plannen en hier en daar wat te schuiven met taken en werkzaamheden. Alle respondenten in beide landen geven aan voldoende voldoening te krijgen vanuit het werk dat ze doen.

#### ***Organisatie***

De organisatie is volgens de respondenten in beide landen goed. De respondenten geven aan dat de scholen veel goed geregeld hebben. In beide landen wordt aangegeven dat er nog verbeteringen mogelijk zijn ten aanzien van de roosters. De respondenten begrijpen ook dat het erg lastig is om een rooster te maken dat voor iedereen het beste is. Wel wordt er aangegeven dat er werkdruk ervaren wordt op het moment dat het rooster echt niet goed uitkomt door bijvoorbeeld geen goede verspreiding van de uren, waardoor enkele dagen heel druk worden en andere dagen juist heel rustig.

### ***Overheid***

De respondenten in beide landen zijn erg te spreken over het sociale beleid ten aanzien van ziekteverzuim. In beide landen wordt er gewoon doorbetaald op moment van ziekte. Dit betekent ook voor langdurig zieken. In beide landen voelden de respondenten zich niet voldoende gewaardeerd ook al voelen ze iets meer waardering in Noorwegen dan in Nederland. Ook vinden de respondenten vanuit beide landen dat de beloning te weinig is in vergelijking voor het werk wat ze doen. Wel is het zo dat in Nederland alle respondenten dat vinden en in Noorwegen net iets meer dan de helft deze mening deelt. Ook zeggen respondenten uit beide landen dat het slecht gesteld is met de status van de docent. Beide zeggen dat in de maatschappij de status niet goed is en dat die een stuk beter kan. Ook is er in beide landen nog veel winst te behalen wat betreft de waardering. De meeste respondenten voelen zich niet genoeg gewaardeerd door de overheid en zouden hier graag verandering in willen zien.

### ***Werkhoeveelheid en Herstel***

Door dit onderzoek wordt duidelijk dat de werkhoeveelheid in beide landen te veel is. Maar liefst alle respondenten geven aan dat ze te veel werk hebben. Ze kunnen niet al het werk doen in de gestelde tijd die ze er voor krijgen. Dit leidt zowel in Nederland als in Noorwegen tot veel werkdrukervaring onder de docenten.

### ***Privésituatie***

In beide landen geven de respondenten aan dat thuis doorwerken erg normaal is en dat dit zeker bijdraagt aan de werkdrukervaring. Er wordt doorgewerkt in avonden, het weekeinde en soms zelfs in vakanties. Wel geven wat meer Nederlandse respondenten aan echt in vakanties te moeten doorwerken in vergelijking met de Noren. Ook wordt er aangegeven dat het thuisfront vaak veel begrip heeft voor het thuiswerken van de respondenten, maar dat er zowel in Nederland als in Noorwegen iets verandert op het moment dat er kinderen komen. Op dat moment willen de respondenten tijd besteden aan hun gezin en zijn ze vaak te moe om in de avond nog door te werken.

## 6.12 DE VERSCHILLEN TUSSEN NEDERLAND EN NOORWEGEN

### ***Functie***

Ook al zijn alle respondenten het eens met het feit dat becijfering van examens en papers veel werkdruk oplevert, toch geven de respondenten in beide landen een ander onderwerp aan wat echt de meeste impact heeft op werkdruk. In Noorwegen stellen de respondenten die contact hebben met ouders dat dit verreweg de meeste werkdruk oplevert. De respondenten voelen een enorme druk uitgaan van de ouders. Veel respondenten hebben het idee dat de ouders het nooit goed genoeg vinden en altijd wel iets hebben om over te klagen.

Daarentegen wordt in Nederland juist door de meeste respondenten aangegeven dat een onrustige/onhandelbare klas het meeste werkdruk geeft. Ze voelen de meeste werkdruk op het moment dat ze een klas niet onder controle hebben. Er zijn zelfs respondenten die er heel erg tegen opzien om een bepaalde klas les te geven en zij kunnen hier zelfs wakker van liggen.

Het grote verschil is dat in Nederland contact met ouders niet eens genoemd wordt als een factor van werkdrukervaring en dat in Noorwegen helemaal geen werkdruk gevoeld wordt door onrustige klassen.

### ***Organisatie***

Het is duidelijk dat zowel de organisaties in Nederland als in Noorwegen het goed op orde hebben. De Noren voelen zich echter in iets grotere mate tevreden over hun schoolorganisatie. In Noorwegen heeft elke docent een eigen werkplek om buiten de lessen door te kunnen werken in een rustige omgeving. In Nederland is dit niet het geval: er zijn geen vaste werkplekken. Docenten kunnen werken in de lerarenkamer, maar veel respondenten geven aan dat dit te druk is om zich te kunnen concentreren. Ook is duidelijk geworden dat over het algemeen in Noorwegen er een betere band bestaat tussen het management en de respondenten. Bijna alle respondenten, op één na, geven aan in Noorwegen een goede band te hebben met hun directe manager. In Nederland hebben maar een aantal een goede band met de directe manager en zijn er veel meer klachten te horen en geven respondenten aan dat dit ook effect heeft op hun gevoel van werkdrukervaring.

Ook is een groot verschil dat, zodra lessen overgenomen moeten worden van collega's, de docenten in Nederland niet extra betaald krijgen. Dit gebeurt wel in Noorwegen, waardoor dit ook als een minder groot probleem gevoeld wordt voor de Noren.

### ***Overheid***

Het is voor beide landen duidelijk geworden dat er nog veel winst te behalen valt op het gebied van status, beloning en waardering van docenten, zowel door de politiek als door de maatschappij.

Maar er is ook ten aanzien van het beleid vanuit Nederland en Noorwegen een duidelijk verschil te ontdekken. Respondenten in Nederland geven aan het zwangerschapsverlof te kort te vinden. Meerdere vrouwelijke respondenten geven aan dat ze er niet aan toe waren om weer aan het werk te gaan na de vier maanden zwangerschapsverlof. In Noorwegen is dit probleem niet voorgekomen, omdat de vrouwen tien maanden lang voor 100% doorbetaald worden en 80% voor twaalf maanden. Ook voor de nieuwe vaders is het verlof anders in Noorwegen. In Nederland heeft de vader officieel maar twee dagen vrij die hij volledig doorbetaald krijgt. In Noorwegen is dit minimaal twee weken en kan een stel ervoor kiezen de tien maanden van de vrouw te verdelen tussen elkaar. Dit verschil is duidelijk een factor die meegenomen moet worden in dit onderzoek en het is een duidelijk verschil tussen beide landen.

### ***Recovery en workload***

Nederland en Noorwegen geven beide aan te veel werk te hebben om af te ronden binnen een te kort tijdsbestek. Echter het grote verschil is dat de Noorse respondenten het gevoel hebben dat ze voldoende vrije tijd hebben om hiervan te herstellen. De Nederlandse respondenten geven juist aan dat er onvoldoende hersteld kan worden tussen de drukke periodes door. Dit heeft tot gevolg dat de werkdruk zich verder opstapelt door het jaar heen en dat de docenten de werkdrukervaring voelen oplopen. De Nederlandse respondenten geven aan pas echt te kunnen herstellen in de zomervakantie, terwijl sommige Noorse respondenten aangeven de zomervakantie te lang te vinden.

### ***Thuisituatie***

In deze categorie zijn geen verschillen aangetroffen. In beide gevallen is het thuisfront redelijk begripvol als er thuis gewerkt moet worden en in beide landen geven de respondenten aan het lastiger te vinden om thuis te werken op het moment dat er kinderen komen.



## ANALYSE DEELVRAAG 3 :MOGELIJKE VERKLARINGEN VOOR DEZE VERSCHILLEN

### Deelvraag 3

#### *3. Hoe kunnen deze verschillen mogelijk verklaard worden?*

Deze laatste deelvraag zal beantwoord worden in de volgende paragraaf.

## 6.13 MOGELIJKE VERKLARINGEN VOOR DEZE VERSCHILLEN

### ***Functie***

De Nederlandse respondenten hebben duidelijk meer problemen met het gedrag van de kinderen in de klas. Voor de Noorse respondenten is dit geen probleem. Een mogelijke verklaring die door de respondenten wordt aangegeven kan het cultuurverschil zijn tussen beide landen. Een interpretatie kan zijn dat het in Noorwegen normaler is om stil te zijn wanneer een docent aan het woord is en in Nederland zijn de kinderen juist een stuk vrijer in hun doen en laten. Het cultuurverschil geldt ook voor de ouders. De ouders in Noorwegen zitten er veel meer boven op en zijn kritischer naar docenten, waardoor docenten daardoor meer werkdruk voelen. In Nederland is er misschien meer vertrouwen vanuit de ouders naar de docenten toe, waardoor de docenten mogelijk die druk vanuit ouders niet ervaren. Dit is echter een persoonlijke verklaring die niet uit de data naar voren gekomen is. Wat wel uit de data geconcludeerd kan worden is dat respondenten aangeven dat in Noorwegen meer een familiebeleid gevoerd wordt waar in Nederland juist een beleid gericht op het individu gevoerd wordt. Dit kan ook een verklaring zijn voor de verschillen in gedrag tussen Noorse en Nederlandse leerlingen.

### ***Organisatie***

Vanuit mijn eigen observatie van de scholen, niet door respondenten in Noorwegen aangegeven, kan de verklaring in het verschil aan organisatie waarschijnlijk gezocht worden binnen de hiërarchie van de organisaties. Mijn observatie is dat er in Noorwegen heel weinig hiërarchie is binnen de scholen. Het zijn hele platte organisaties. De managers hebben daardoor vaak een directe en goede band met de respondenten. In Nederland is die band soms wat minder en staan de managers iets verder van de respondenten zelf af. Dit maakt het ook lastiger om iets aan te kaarten bij het management. Dit zou een mogelijke verklaring kunnen zijn. Dit heeft natuurlijk ook alles te maken met de cultuur op Noorse scholen. Docenten voelen zich iets vaker gewaardeerd door de organisatie. Dit betekent echter niet dat de Nederlandse respondenten zich nooit gewaardeerd voelen. Er is wel duidelijk verschil tussen de organisaties als je kijkt naar werkplekken. Op Nederlandse scholen hebben de docenten geen eigen werkplek, dit in tegenstelling met Noorwegen waar iedereen een eigen werkplek heeft. Dit hebben de Nederlandse respondenten ook aangegeven als mogelijk verbeterpunt binnen de onderwijsinstellingen.

### ***Overheid***

Het verschil in personeelsbeleid heeft te maken met het feit dat de Noorse cultuur een hele sociale cultuur is. Dit is ook diepgeworteld in de politiek en het overheidsbeleid dat opgesteld is ten aanzien van het personeel. De Noren vinden familiewaarden erg belangrijk en dit is goed terug te zien in het zwangerschapsverlof, voor zowel vrouwen als mannen. De verzorgingsstaat is groter dan in Nederland. Dit neemt niet weg dat in beide landen de waardering, status en beloning van docenten relatief laag is. De verklaring hiervan is mogelijk te vinden in de veranderende maatschappij. Vroeger had een docent echt nog aanzien, maar tegenwoordig zijn er zoveel beroepen die meer aanzien genieten, zoals artsen die soms wel meer dan tien jaar studeren. Verder zijn er steeds meer beroepen in de ICT-sector bijgekomen die een hoge status genieten. Dit wordt door respondenten als reden aangevoerd. De verklaring voor de relatief slechte beloning van de leraren is mogelijk te verklaren doordat het een publieke functie is. Docenten worden met publieksgeld betaald en we hebben in Nederland zo'n 250.000 leraren. Dit betekent dat als er een salarisverhoging plaats zou vinden dit al snel een miljoeneninvestering is vanuit de overheid. Dit laatste betreft een eigen interpretatie van de bevindingen.

Eén van de punten waarnaar gekeken kan worden is de invloed van de gedachte in Noorwegen dat familie centraal staat. In Nederland is een grotere individualisering gaande, vormgegeven door partijen met een liberale inslag. Dit zou ook mogelijk een verklaring kunnen geven voor het feit dat gedragsproblemen (moeilijke klassen) in Nederland een groter probleem zijn vergeleken met Noorwegen. Het zou ook een verklaring kunnen geven waarom Noorse ouders een grotere betrokkenheid voelen bij het onderwijs van hun kinderen vergeleken met Nederland. Beide punten kunnen een aanvulling zijn op de bestaande werkdruktheorieën.

### ***Werkhoeveelheid en herstel***

Uit het onderzoek is gebleken dat zowel de Noorse als de Nederlandse respondenten aangeven te veel werk te hebben. De Noorse respondenten geven echter aan voldoende tijd te hebben om te herstellen in de avonden, weekeinden en vakanties. De Nederlandse respondenten geven aan niet voldoende te kunnen herstellen in hun vrije tijd.

### ***Thuisituatie***

Het is duidelijk in dit onderzoek naar voren gekomen dat de thuisituatie van de respondenten van Nederland en Noorwegen nauwelijks verschilt. In beide landen wordt aangegeven dat het lastiger wordt om thuis te werken op het moment dat er kinderen komen. Het verschil is dat de Noorse respondenten aangeven het zwaar te vinden, terwijl zij vaak pas na een jaar terugkomen om les te geven, terwijl de Nederlandse docenten binnen vier maanden terug moeten zijn. Dit is toch een duidelijk verschil en een mogelijke verklaring voor hogere ervaren werkdruk onder Nederlandse docenten dan bij de Noren.

## 7. CONCLUSIE

Beantwoording hoofdvraag

*Hoe ervaren docenten in Nederland en in Noorwegen de werkdruk, welke factoren dragen bij aan deze werkdrukervaring, wat zijn de verschillen tussen beide landen en hoe kunnen deze verklaard worden?*

De gehele hoofdvraag is door middel van de analyse en de uitkomsten daarvan behandeld. Uiteindelijk dragen alle hoofdfactoren, die in dit onderzoek door middel van interviews van de respondenten afgevraagd zijn, bij aan het gevoel van werkdruk bij docenten in Nederland en Noorwegen. De werkdrukervaring hangt af van de hoeveelheid aan taken, het soort organisatie en de relatie hiermee, het overheidsbeleid van het land, voldoende tijd hebben van de respondenten om te kunnen herstellen en tot slot de thuissituatie. Er kwamen in het onderzoek een aantal belangrijke specifieke factoren naar voren waar in beide landen werkdruk door gevoeld wordt, zoals de becijfering, administratie, te veel thuis- en overwerken en op het moment als er kinderen geboren worden. Door deze factoren wordt werkdruk ervaren.

Uiteindelijk zijn er ook verschillen naar voren gekomen tussen beide landen waardoor duidelijk wordt waarom in Nederland meer werkdruk ervaren wordt door de docenten dan in Noorwegen. In Nederland wordt werkdruk gevoeld door onrustige klassen die soms als onhandelbaar worden gezien, terwijl in Noorwegen dit niet als werkdrukfactor wordt ervaren. In Noorwegen hebben alle docenten eigen werkplekken waardoor ze rustig kunnen werken, terwijl in Nederland soms werkdruk ervaren wordt door geen rustige ruimte te hebben om te kunnen werken. Een belangrijke uitkomst is ook het verschil in zwangerschapsverlof en de werkdrukervaring die hieruit voortvloeit. In Noorwegen hebben de vrouwen 10 maanden tot een jaar zwangerschapsverlof, terwijl in Nederland de zwangerschapsverlof voor maximaal 4 maanden geldt. Dit verschil is duidelijk teruggevonden in het gevoel van werkdrukervaring bij vrouwen, maar ook bij mannen. Mannen hebben in Nederland maar twee officiële dagen vaderschapsverlof, terwijl dit minimaal 6 weken is in Noorwegen. Ook de mannen geven aan dat de komst van een kind als erg stressvol wordt ervaren. Sommige vrouwelijke docenten geven in Nederland aan dat ze niet klaar waren om aan de slag te gaan of voldoende waren hersteld binnen de vier maanden na de bevalling en zwangerschap. Een duidelijk verschil zit ook in de politieke benadering van de samenleving. In Noorwegen is die meer op de familie gericht, in Nederland meer op het individu.

## 7.1. DISCUSSIE

Duidelijk komt naar voren dat werkdrukindexcijfers van de Algemene Onderwijsbond wel degelijk overeen komen met de bevindingen uit dit onderzoek. De Nederlandse respondenten voelen meer werkdruk dan de Noorse respondenten die hebben meegedaan aan dit onderzoek (AOB, 2017). Nu is door middel van dit onderzoek ook duidelijk geworden welke omgevingswerkdrukfactoren de respondenten ervaren in het gevoel van werkdruk. Hoeveel effect elke werkdrukfactor precies heeft op de werkdrukindex van de Algemene Onderwijsbond (2017) is niet bekend en daar kan nog extra onderzoek naar verricht worden. Wel zijn de mogelijke verklaringen voor deze werkdrukfactoren in paragraaf 7.3 beschreven. Uiteraard zit er een beperking in dit onderzoek. Aangezien het een kwalitatief onderzoek betreft, is naar voren gekomen welke factoren een rol spelen in het gevoel van werkdruk, maar kan niet vastgesteld worden wat nu precies de invloed is van die factoren op het gevoel van werkdruk. Uiteraard is het mogelijk om hiernaar nog specifiek onderzoek te doen. Dit zou dan grootschaliger opgezet kunnen worden, waarbij meer gegevens statistisch verwerkt kunnen worden. Als het aantal respondenten uitgebreid zou worden, is het wellicht mogelijk tot conclusies en of aanbevelingen te komen die kunnen leiden tot beter inzicht in factoren die het gevoel van werkdruk kunnen verklaren.

In dit onderzoek worden naar verhouding weinig respondenten ingezet. In Noorwegen zijn twaalf docenten geïnterviewd en in Nederland acht. Dit betekent dat er goed gekeken moet worden of dit onderzoek generaliseerbaar is, waardoor dit een punt van aandacht is. De uitspraken die zijn gedaan, zijn specifiek alleen van toepassing op deze docenten en hun onderwijsinstellingen. De uitspraken kunnen wel gegeneraliseerd worden voor docenten die in precies dezelfde omstandigheden verkeren als de gebruikte respondenten.

Kijkend naar de werkdrukervaring en de factoren die de docenten aangeven, kan er ook geconcludeerd worden dat de gebruikte werkdruktheorieën enige aanvulling kunnen gebruiken.

## 7.2 AANVULLING THEORIE

De intensificatiethese van Apple (1986): deze theorie was in dit onderzoek van zeer grote toegevoegde waarde. Apple stelde dat de toenemende eisen en verwachtingen van zowel de overheid als samenleving het gevoel van werkdruk onder docenten doet verhogen. Dit is ook naar voren gekomen in het onderzoek, namelijk in het feit dat er veranderingen hebben plaatsgevonden, zoals meer administratie, digitalisering, meer vergaderingen enzovoort. Zoals beschreven in het theoretisch kader hebben Ballet en Kelchtermans (2008) een belangrijke toevoeging gedaan aan deze theorie, namelijk dat niet alleen overheid en samenleving toenemende eisen en verwachtingen hebben, maar dat ook ouders een grotere rol spelen. Ouders worden steeds kritischer en stellen steeds meer eisen aan de docent. Dit is ook teruggevonden in de werkdrukervaringen van de Noorse docenten. Vanuit dit onderzoek stel ik voor om nog een toevoeging te doen aan deze theorie. Namelijk dat leerlingen ook andere eisen stellen aan de docent. Door meer diversiteit in de klas, zoals culturele verschillen, maar ook meer kinderen die extra aandacht nodig hebben, zoals met autisme wordt er meer van de docent gevraagd. Ook zien docenten een verandering in de houding van kinderen en is het steeds lastiger om een klas in het gareel te houden. Ook dit vraagt meer van de docent.

Het belastingherstelmodel gaat in op de belastbaarheid en herstelmogelijkheden van de docent. Het beschrijft dat regelmogelijkheid, de hoeveelheid thuiswerken en de thuissituatie van invloed kunnen zijn op het gevoel van werkdruk. Deze theorie wordt ook onderschreven in dit onderzoek, omdat duidelijk is geworden dat alle docenten werkdruk ervaren vanuit de hoeveelheid werk binnen een te korte periode. Vooral in Nederland wordt geconstateerd dat de docenten ook te weinig tijd hebben om te herstellen. Deze theorie gaat in op de thuissituatie van de docenten en dat het thuisfront begripvol moet zijn, maar uit dit onderzoek blijkt ook dat de samenstelling van de thuissituatie erg van belang kan zijn. Docenten geven aan dat zodra ze kinderen krijgen ze meer werkdruk ervaren, omdat thuiswerken dan nog meer als een belasting ervaren wordt. Ik pleit er dan ook voor om de samenstelling van de thuissituatie als aanvulling toe te voegen aan deze theorie.

Wat betreft organisatie en beleid beschrijven Jetten en Pat meerdere concepten die van invloed zijn op de werkdruk van medewerkers. Ten aanzien van de organisatie gaan ze in op de relatie met de directe manager en de kwaliteit van de organisatie. Uit dit onderzoek blijkt dat door roosters werkdruk wordt ervaren en ik stel daarom voor om dit als concept toe te voegen. Ook blijkt een eigen werkplek van belang. In Nederland wordt aangegeven dat dit als verhogend voor de werkdruk ervaren wordt aangezien er geen rustige plek is waar gewerkt kan worden. Ten aanzien van de overheid worden de concepten beleid, waardering, status en beloning besproken. Nu blijkt voor de docenten waardering vanuit de overheid niet alleen van belang te zijn in de werkdrukervaring, maar ook de waardering vanuit de eigen organisatie.

## 8. AANBEVELINGEN VOOR NEDERLAND

Vanuit dit onderzoek komen duidelijke overeenkomsten en verschillen naar voren tussen Nederland en Noorwegen en hier kunnen we van leren. Daarom zal er vanuit dit onderzoek een aantal aanbevelingen gedaan worden voor het Nederlandse onderwijs.

1. Vanuit de organisatie moet meer gedaan worden om lastige klassen tegen te gaan. Hierbij valt te denken aan het in gesprek gaan met de klas vanuit het management. Werken gesprekken niet, dan kan er ook eerder gekozen worden voor het opsplitsen van klassen om conflicthaarden uit elkaar te halen. Dit is een aanbeveling van een van de Nederlandse respondenten.
2. Probeer docenten een rustige omgeving te geven, waarin ze rustig kunnen werken en waar ze bijvoorbeeld lessen kunnen voorbereiden of werk kunnen nakijken. Het is begrijpelijk dat niet elke school alle docenten kan voorzien van een aparte werkruimte en of tafel. Maar een rustige ruimte met flexplekken moet bewerkstelligd kunnen worden, aangezien respondenten in dit onderzoek aangeven daar behoefte aan te hebben.
3. Er zou in de organisatie gekeken kunnen worden naar het creëren van plaatsen waar de docent voor, tussen of na de lessen even tot rust kan komen.
4. Aangezien de Nederlandse docent onvoldoende uitrust in de beschikbare vrije tijd, zal er vanuit de overheid gekeken moeten worden of het aantal lessen verlaagd kan worden. Vanuit de organisatie kan er gekeken worden of de toetsen beter gespreid kunnen worden of dat het aantal toetsen verminderd kan worden.
5. Vanuit de organisatie kan gekeken worden naar betere roosters die minder werkdruk kunnen geven. Dit zou zeker toepasbaar kunnen zijn bij beginnende docenten.
6. Vanuit de overheid en de organisatie kan gekeken worden om de administratieve druk te verlagen. Er kan gekeken worden of alle administratieve handelingen wel nodig zijn of dat er een aantal geschrapt kunnen worden.
7. Aan overheidsbeleid kan wel degelijk iets veranderd worden betreft bijvoorbeeld zwangerschapsverlof, maar dat is een politieke keuze. Als organisatie kan er in gesprek gegaan worden met de docent in kwestie om de overgang om weer terug aan het te gaan werk zo soepel mogelijk te laten verlopen. Er kan bijvoorbeeld gekeken worden naar een zo goed mogelijk rooster.

## 9. NAWOORD

Dit onderzoek heeft veel voeten in de aarde gehad. Het is een intensief, maar erg leerzaam proces geweest. Ik heb geleerd dat twintig interviews waarvan sommige langer dan een uur wel erg veel is voor één persoon om uit te typen en te coderen. Graag wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om mijn familie en vriend te bedanken die mij heel het proces gesteund hebben. In het bijzonder mijn vader Niek Bogaard die altijd heeft willen meedenken en correcties op spelling en grammatica heeft uitgevoerd. Ook bijzonder veel dank voor mijn begeleider Nadine Raaphorst, die mij er doorheen gesleept heeft met veel kennis en geduld.

## 10. LITERATUURLIJST

- Apple, M. (1986). Teachers and texts: A political economy of class and gender relations in education. New York and London: Routledge & Kegan Paul.
- Alarcon, G., Eschleman, K.J. & Bowling, N.A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23, 244-263.
- Algemene Onderwijsbond, (2017). Cao en salaris voortgezet onderwijs. [<https://www.aob.nl/cao-en-salaris/voortgezet-onderwijs/>] December 2017
- Algemene Onderwijsbond, (2017). Nederlands onderwijskampioen werkdruk. [<http://www.aob.nl/default.aspx?id=44&article=50527>] April 2017.
- Ballet, K., Kelchtermans, G. (2008). Workload and willingness to change. Disentangling the experience of intensified working conditions. *Journal of Curriculum Studies*, 40, p. 47-67.
- Beter Onderwijs Nederland (2007). Lesuitval [<https://www.beteronderwijsnederland.nl/book/lesuitval/>] Augustus 2017.
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American sociological review*. USA.
- Bowen, G.A. (2006). *Grounded Theory and Sensitizing concepts*. West Carolina university. USA.
- Bierings, H. (2017, april). Sociaal economische trends: Beroep en werkdruk in Nederland. Geraadpleegd van [[file:///C:/Users/Angela/Downloads/2017ST04-beroep-en-werkdruk-in-nederland%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Angela/Downloads/2017ST04-beroep-en-werkdruk-in-nederland%20(2).pdf)] Augustus 2017
- CBS, (2017). CBS en TNO een op de 7 werknemers heeft burn-out klachten. [<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/47/cbs-en-tno-een-op-de-zeven-werknemers-heeft-burn-outklachten>] Mei 2017.
- Christis, J. (1992). *Taakbelasting en taakverdeling. Een methode voor aanpak van werkdruk in het onderwijs*. Amsterdam: NIA.
- Datagraver, (2017). *Onderwijzend personeel leraren 1999-2016*. [<http://www.datagraver.com/case/onderwijzend-personeel-leraren-1999-2016>]
- Grietje van den Heiligenberg, (2012). *Werkdruk, regelmogelijkheden, arbeidsoriëntatie en arbeidstevredenheid* <https://thesis.eur.nl/pub/12053/greetje%20van%20den%20heiligenberg%20305271%2030%20juni%202012.docx>.
- Jetten, B. en M. Pat (1999), *Werkdruk en welzijn in het werk*, Van Gorcum, Assen.

- Karasek, R.A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job design*. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kaaij, H. & De Kruij, F. (1999). *Werkdruk en werkstress*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Levi- Fleur, D. (2006). A Question of size. University of Jerusalem  
[[https://www.researchgate.net/profile/David\\_Levi-Faur/publication/226213968\\_A\\_Question\\_of\\_Size/links/54f1b1680cf2f9e34efee66f/A-Question-of-Size.pdf](https://www.researchgate.net/profile/David_Levi-Faur/publication/226213968_A_Question_of_Size/links/54f1b1680cf2f9e34efee66f/A-Question-of-Size.pdf)] September 2017.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2e ed.). Londen, Engeland: Sage publications.
- Mortelmans, D. (2009). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.
- Nederlands Jeugdsinstituut, (2017). *Cijfers over jeugd en opvoeding*.  
[<https://www.nji.nl/nl/Databank/Cijfers-over-Jeugd-en-Opvoeding/Cijfers-per-onderwerp/Jeugd---algemeen>] Oktober 2017
- Norsk, (2017). *Wonen en onderwijs: 6 tot 16.*: [<http://www.norsk.nl/nl/wonen/onderwijs/van-6-tot-16/>] November 2017
- NU, (2017). *Basisschoolleraren voeren uur actie hoge werkdruk*.  
[<https://www.nu.nl/binnenland/4797012/basisschoolleraren-voeren-uur-actie-hoge-werkdruk.html>]
- Nuffic, (2016). *Onderwijssysteem Noorwegen*. [<https://www.nuffic.nl/publicaties/vind-een-publicatie/onderwijssysteem-noorwegen.pdf>] Juni 2017.
- OCW, (2016). *Jaarverslag 2016. Bekendmaking tweedekamer*.  
[<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34725-VIII-1.html>] September 2017.
- OECD, (2014). *How the job of a teacher compares around the world*.  
[<https://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2014/sep/05/how-the-job-of-a-teacher-compares-around-the-world> ]
- OECD, (2017). *Education at a Glance*. [<http://www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm>] November 2017.
- *Onderwijs in Cijfers*, (2017) *Nederlandse onderwijsstelsel :schematische weergave Nederlands onderwijsstelsel*. [<https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/sectoroverstijgend/nederlands-onderwijsstelsel/schematische-weergave-nederlands-onderwijsstelsel>] Juli 2017.



- Rijksoverheid, (2017). Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. [[https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof/vraag-en-antwoord/hoe-lang-duurt-zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof?utm\\_campaign=sea-t-werkbevallingsverlof&utm\\_term=%2Bzwangerschapsverlof&clid=EAlalQobChMI4MDB2cSH2AIVSI0bCh2plwv6EAAYASAAEgJ3U\\_D\\_BwE](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof/vraag-en-antwoord/hoe-lang-duurt-zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof?utm_campaign=sea-t-werkbevallingsverlof&utm_term=%2Bzwangerschapsverlof&clid=EAlalQobChMI4MDB2cSH2AIVSI0bCh2plwv6EAAYASAAEgJ3U_D_BwE)] Juni 2017
- Saldana, J.(2009). The Coding Manual for Qualitative Researchers. SAGA publications Ltd.
- Siegrist, J. (2002). Effort-Reward imbalance at work and health. In P.L. Perrewé & D.C. Ganster (red.), Historical and current perspectives on stress and health (pp. 261-291). Washington: JAI Press.
- Swider, B.W. & Zimmermann, R.D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487-506.
- SER, (2008). Actueel: toespraken voorzitter. [<https://www.ser.nl/nl/actueel/toespraken-voorzitter/20080207.aspx#>.] Mei 2017.
- Van Dinther, H. (2011). Burnout bij docenten Universiteit Utrecht. [<file:///C:/Users/Angela/Downloads/Burnout%20bij%20docenten%20pgo%20definitief.pdf>.] Mei 2017.
- Van Thiel, S. (2015). Bestuurskundig onderzoek: *een methodologische inleiding*. Uitgever: Coutinho
- Van Veldhoven, M. (1996). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Verschuren, P.; Doorewaard, H. (2015) *Het ontwerpen van een onderzoek*. Boom Lemma uitgevers, Amsterdam.
- Wiezer, N., R. Schelvis, M. Zwieten, van, K. Kraan, M. Klauw, van der, I. Houtman, J-H Kwantes en M. Bakhuis Roozeboom (2013). Werkdruk, TNO.
- Zwangerschapverlof, (201EU<http://www.zwangerschapsverlof.eu/overzicht-zwangerschapsverlof-in-europa/>)

**BIJLAGE 1 CIJFERS****Werkdrukindex bovenbouw voortgezet onderwijs**

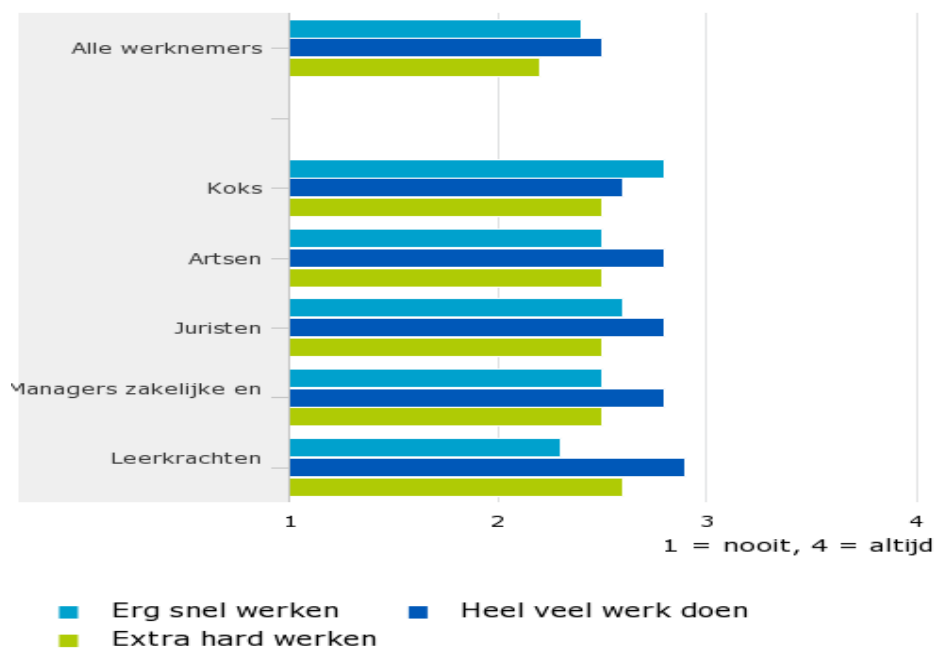
---

<b>USA</b>	174
<b>Nederland</b>	148
<b>Engeland</b>	130
<b>Nieuw Zeeland</b>	114
<b>Duitsland</b>	107
<b>Korea</b>	104
<b>OECD gemiddeld</b>	100
<b>Slovenie</b>	98
<b>Finland</b>	97
<b>Slowakije</b>	97
<b>Italie</b>	87
<b>EU21 gemiddeld</b>	87
<b>Estland</b>	84
<b>Hongarije</b>	81
<b>Tsjechië</b>	76
<b>Spanje</b>	74
<b>Frankrijk</b>	70

---

Vlaanderen	69
IJsland	68
Japan	67
Polen	65
Israel	64
Oostenrijk	63
Portugal	61
Noorwegen	55

### Veel voorkomende beroepsgroepen met hoogste ervaren werkdruk, 2015



Bron: CBS, TNO

1.

## Interview guide

24-09-2017

### Background of this survey

This survey is about your feeling stress in education in Norway and The Netherlands. The questions I will ask you are strictly about your own experiences en feelings in order to discover the amount of stress you experience in your work. I am especially interested in you tasks, your relation with your manager and organisation, if you feel appreciated by your government, if you feel your work and private situation are in balance and what factors increase or decrease your stress in you work. I would like to know about your feelings, experiences and thoughts about these topics.

The definition about work stress that will be used for this survey is:

‘Work stress is the moment when the balance between workload and the workload capacity by the employer is being disturbed.’

Also that work pressure occurs when the assigned work can’t be done within the stipulated time or if the demands can’t be met anymore. Reasons of work stress can be distinguished to the working circumstances in which work stress can arise. Reasons of work stress could be less of time, non-realistic quality demands, too complex tasks (not being schooled for), and too heavy responsibilities.

This survey is strictly confidential and will stay between the two of us and will be made anomalously. I am the only one who know your identity and also your managers won’t read what is been said. I will work out the transcriptions myself and the final survey will be read by my tutors , only.

### **First some start questions:**

- Male/Female
- Age
- Distance to school? Private transport? Public transport?
- Married/living together/ single/divorced/children

### **Getting to know your respondent.**

- *Could you tell me something more about **your function** in this school?*
- *How did you **start working** in education?*
- ***For how long** do you work now in education? And in this school?*
- *What is a **regular working day** for you? Could you tell me **about your start** in the morning at school **till the end** of your working day?*

### ***Situation of your work pressure experience***

Now I would like to ask you some questions about your work pressure experiences. I am especially interested in those situation you feel the work pressure.

- Could you tell me about an example when you experienced work pressure? What triggered it?
- In what area in your work do you feel the most work stress? Could you tell me something more about this situation?

### ***Function***

- Do you think you got more tasks during the years and has that turned out to feel more work pressure? Could you mention some tasks that have been changed?
- Do you feel you get enough time and space to fulfill your tasks sufficiently? Could you give me an example where this was or is not the case?
- What was your work pressure experience in this situation?
- Could you give me an example what you do to decrease the work pressure?

### ***Organization***

- Could you describe your relation with your direct manager?
- Do you think you could ask for help when you suffer from work pressure? Has this happened before and could you describe the situation?
- Could you tell me about a situation you had to tell him that you got stuck for the moment? What was the solution, then?
- Could you give me an example of what your direct manager or organization is doing to decrease your work pressure?

### ***Government***

- Do you think you are awarded or rewarded enough for the work you are doing? I mean in status, payment or other secondary working conditions. Could you tell me your experiences?

### ***Work load and recovery***

- Do you feel you work too hard, that you are over loaded? Could you tell me an example of this kind of feeling?
- Could you tell me about an example of a situation when it all got too much for you?
- Could you give me an example that decreased your work stress?
- Could you give me an example that increased your work stress?

### ***Private situation***

- Does your work has any influence on your private situation? Could you tell me an example?
- Does your private situation has any influence on your work? Could you tell me an example?
- Does the distance from your home to your work has any influence on your work pressure?
- What is the most influencing factor of your private situation, now or in the past, that has/had increased your work stress?

**Finally**

- What is in your opinion is the best solution to decrease your work pressure?
- Why do you think Norwegian education has a good reputation in having a low work pressure?
- Do you have anything to add?

## BIJLAGE 3 RESPONDENTEN

### **Respondentenlijst Nederland in willekeurige volgorde:**

1. Astrid Twilt, Comenius College, Capelle aan den IJssel
2. Cora van den Bergh, Comenius College, Capelle aan den IJssel
3. Niek Bogaard, Comenius College, Capelle aan den IJssel
4. Nané Lagerweij, Comenius College, Capelle aan den IJssel
5. Karen Verdel, Comenius College, Capelle aan den IJssel
6. Gideon Simon, Haarlem College, Haarlem
7. Yvonne Boessenkool, CSG Reggesteyn, Nijverdal
8. Femke Loef, Maarten van Rossem, Arnhem

### **Respondentenlijst Noorwegen in willekeurige volgorde:**

1. Pal Grana, Risenga ungdomsskole, Asker ,Noorwegen
- 2 . Liv. R. Steen, Risenga ungdomsskole, Asker, Noorwegen
- 3.Tonje Viel Jensen, Risenga ungdomsskole, Asker, Noorwegen
4. Jennv Bergan, Risenga ungdomsskole, Asker, Noorwegen
5. Anne Nedland, Blindern High school, Oslo, Noorwegen
6. Ingvild Sorensen, Blindern High school, Oslo, Noorwegen
- 7.Henning Harholt, Blindern High school, Oslo, Noorwegen
8. Maria Finsas, Blindern High school, Oslo, Noorwegen
9. Stine Jeppesen, Blindern High school, Oslo, Noorwegen
10. Hazel Davies, Asker Videregaende skole, Asker, Noorwegen
11. Stian Krossen, Asker Videregaende skole, Asker, Noorwegen
12. Cathrine Kittilsen Zandjani, Asker Videregaende skole, Asker, Noorwegen

**BIJLAGE 4 UITGEBREIDE CODE BOOM**
**Tabel 3.1: Uitgebreide codeboom.**

Hoofdcodes	subcodes
1. Functie	<b>1.1 Taak</b> 1.1.1 Becijfering 1.1.2 Geen stilte in de klas 1.1.3 Onhandelbare klas 1.1.4 Contact met de ouders <b>1.2 Taakverandering</b> 1.2.1 Administratie 1.2.2 Digitalisering 1.2.3 Cultuur verandering kinderen 1.2.4 Gezag docent 1.2.5 Extra taken 1.2.6 Extra verantwoordelijkheid <b>1.3 Taakonduidelijkheid</b> <b>1.4 Voldoening</b> 1.4.1 Wel Voldoening 1.4.2 Geen voldoening
2. Organisatie	<b>2.1 Kwaliteit van de werkorganisatie.</b> 2.1.1 Fijne sfeer school 2.1.2 Goede band met collega's 2.1.2.1 Slechte band met collega's 2.1.3 Goede roosters 2.1.4 Geen goede roosters 2.1.5 Overwerk betaald (lessen overnemen ziekte) 2.1.6 Overwerk niet betaald (lessen overnemen ziekte) <b>2.2 Kwaliteit van het leidinggeven</b> 2.2.1 Goede band met manager 2.2.2 Slechte band met manager 2.2.3 Druk vanuit de organisatie <b>2.3 Werkzekerheid</b> 2.3.1 Werkzeker



	<p>2.3.2 Werkonzeker</p> <p>2.3.3 Negatief effect werkzekerheid</p> <p><b>2.4 Waardering</b></p> <p>2.4.1 Wel gewaardeerd</p> <p>2.4.2 Geen waardering</p>
<p>3. Overheid.</p>	<p><b>3.1 Beleid.</b></p> <p>3.1.1 Positieve ervaring ziekte beleid</p> <p>3.1.2 Negatieve ervaring ziekte beleid</p> <p>3.1.3 Negatief zwangerschapsbeleid</p> <p>3.1.4 Positief zwangerschapsbeleid</p> <p><b>3.2 Beloning</b></p> <p>3.2.1 Niet genoeg beloning</p> <p>3.2.2 Wel genoeg beloning</p> <p><b>3.3 Status</b></p> <p>3.3.1 Goede status</p> <p>3.3.2 Slechte status</p> <p><b>3.4 Waardering</b></p> <p>3.4.1 Voelen zich wel gewaardeerd</p> <p>3.4.2 Voelen zich niet gewaardeerd</p>
<p>4. Recovery en work load.</p>	<p><b>4.1 Regelmogelijkheid</b></p> <p>4.1.1 Ervaren voldoende vrijheid</p> <p>4.1.2 Ervaren geen vrijheid</p> <p>4.1.3 Mogen eigen lessen samenstellen</p> <p>4.1.4 Moeten zich houden aan school lesplan</p> <p>4.1.5 Voldoende taakautonomie</p> <p>4.1.6 Onvoldoende taakautonomie</p> <p>4.1.7 Eigen planning maken</p> <p><b>4.2 Herstelmogelijkheid</b></p> <p>4.2.1 Voldoende herstellmogelijkheid</p> <p>4.2.2 Onvoldoende herstellmogelijkheid</p> <p><b>4.3 Werkhoeveelheid</b></p> <p>4.3 Te veel werk met te veel druk</p> <p>4.3.1 Te veel werk in te weinig tijd</p>

	4.3.2 Werk half doen of half afhebben
5.Prive situatie.	<b>5.1 Thuiswerken</b> 5.1.1 Hoeft niet thuis over te werken 5.1.2 Thuiswerken in avonden 5.1.3 Thuiswerken in weekeinden 5.1.4 Thuiswerken in vakanties 5.1.5 Thuiswerken in avonden, weekeinden en vakanties <b>5.2 Thuis situatie</b> 5.2.1 Zelf vindt thuiswerken geen probleem 5.2.2 Vindt thuis werken een probleem 5.2.2.1 Door jonge kinderen 5.2.3 Het thuisfront is begripvol en vindt thuiswerken geen probleem 5.2.4 Geen begrip en thuiswerken is een probleem <b>5.3 Beïnvloedt thuis je werk</b> 5.3.1 Ja 5.3.2 Nee <b>5.4 Afstand tot school</b> 5.4.1 Afstand is goed 5.4.2 Afstand is te ver

