

Scriptie Fontys Sporthogeschool Sittard

Werkstress onder vakleerkrachten bewegingsonderwijs in het Speciaal Bewegingsonderwijs

*Een onderzoek naar de relatie tussen persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress
onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO binnen Limburg*

Auteur: Dennis Feitsma
Studentnummer: 2066197

**Werkstress onder vakleerkrachten
bewegingsonderwijs in het Speciaal
Bewegingsonderwijs**

Een onderzoek naar de relatie tussen persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO binnen Limburg

Auteur: Dennis Feitsma
Studentnummer: 2066197
Opleiding: Fontys Sporthogeschool
Afstudeerrichting: Speciaal Bewegingsonderwijs
Afstudeerbegeleidster: Evy van Boxtel
Datum: 4 januari 2010

Samenvatting

In de maatschappij krijgt werkstress steeds meer aandacht (Paffen, 1996).

Met werkstress worden spanningen bedoeld die worden veroorzaakt door allerlei omstandigheden die met werk hebben te maken (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

De gevolgen van stress zijn een bedreiging voor de gezondheid van de mens en zorgen ervoor dat medewerkers minder goed functioneren (Lourijsen & Kompier, 1994).

Stress heeft niet altijd negatieve gevolgen. Stress wordt negatief als de stress te lang aanhoudt. Om goed te presteren heeft men een bepaalde hoeveelheid stress nodig, stress is de motor tot succes, mits men de stress goed kan hanteren.

Dit onderzoek vindt plaats binnen scholen voor speciaal basisonderwijs en specifiek onder leerkrachten bewegingsonderwijs. Het onderzoek richt zich op het effect van persoons- en werkkenmerken op werkstress binnen deze doelgroep.

De doelstelling van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de relatie tussen persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO (speciaal basisonderwijs) binnen Limburg. Dit inzicht wordt verkregen door middel van enquêtes onder 11 vakleerkrachten bewegingsonderwijs.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

In welke mate is er een relatie tussen de persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO binnen Limburg? En welke adviezen kunnen worden gegeven om werkstress binnen deze doelgroep te verminderen?

Uit dit onderzoek komt naar voren dat er een duidelijke relatie is tussen persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder de vakleerkrachten.

Als er gekeken wordt naar de persoonskenmerken leeftijd, geslacht, persoonlijkheid en werkervaring, wordt allereerst duidelijk dat verschil in leeftijd een rol speelt in het ervaren van werkstress. De precieze rol die leeftijd speelt is niet eenduidig aan te geven. Aan de ene kant blijkt uit de resultaten dat de werkstress toeneemt als de leeftijd toeneemt, tot op een bepaald punt, waarna de werkstress weer afneemt. Aan de andere kant blijkt dat hoe ouder de vakleerkracht bewegingsonderwijs wordt, hoe vaker er gedacht wordt een minder stressvolle baan te zoeken. Ten tweede blijkt ook dat geslacht en werkervaring van invloed zijn op het ervaren van werkstress: Mannelijke vakleerkrachten bewegingsonderwijs ervaren meer werkstress dan vrouwelijke leerkrachten bewegingsonderwijs. Ook is te zien dat hoe langer de respondenten als vakleerkracht bewegingsonderwijs in het SBO werken, hoe meer werkstress zij ervaren. Ten derde speelt ook persoonlijkheid van de vakleerkracht een belangrijke rol in het ervaren van werkstress.

Vervolgens blijkt dat van de werkkenmerken niet alle facetten een even belangrijke rol spelen in de ervaring van werkstress.

Voor wat betreft de arbeidsinhoud speelt het feit dat de leerlingen veel energie van hun leerkracht verbruiken, de moeizame omgang met leerlingen met gedragsproblemen, de gedachte aan de groepen die nog komen en de verantwoordelijkheden die de vakleerkrachten bewegingsonderwijs heeft een belangrijke rol in de ervaring van werkstress.

Bij de arbeidsomstandigheden zijn het de slechte akoestiek in de gymzaal en onvoldoende tijd om nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken die meespelen in de ervaring van werkstress.

Voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden zijn het de te lage beloning, de weinige rustmogelijkheden tussen de gymlessen door en de weinige ontplooiingsmogelijkheden die een grote rol spelen in de ervaring van werkstress.

Ook bij de arbeidsverhoudingen zijn er een aantal zaken die meespelen in de ervaring van werkstress, namelijk onvoldoende tijd om gebeurtenissen die zijn voorgevallen tijdens de gymles te bespreken met collega's, het idee dat de functie niet serieus wordt genomen en de interesse die de directie toont in de werksituatie van de vakleerkracht bewegingsonderwijs. Al deze aspecten hebben een negatieve invloed op werkstress.

Er zijn adviezen geschreven om de volgende werkkenmerken arbeidsinhoud, -verhoudingen, -voorwaarden en -omstandigheden te verbeteren. Een aantal voorbeelden zijn: Om de arbeidsinhoud te verbeteren is het voor de vakleerkracht belangrijk grip te krijgen op zijn/haar werkzaamheden, dit kan door middel van het stellen van concrete doelen per gymles en het plannen van activiteiten door middel van goede lesvoorbereidingen. Overzicht in het werk werkt namelijk stressverlagend (Kaaij & De Kruif, 1998).

Daarnaast kunnen de arbeidsverhoudingen verbeterd worden door het inplannen van structureel overleg tussen de vakleerkracht bewegingsonderwijs en de groepsleerkrachten.

Tot slot kunnen de arbeidsomstandigheden onder andere verbeterd worden door middel van het plannen van werkzaamheden en stelselmatig, bijvoorbeeld wekelijks, vernieuwingen en ontwikkelingen bij te houden. Hierdoor komt niet ineens veel nieuwe informatie op de vakleerkracht bewegingsonderwijs af, maar wordt dit verdeeld.

Voorwoord

Voor u ligt het laatste onderdeel van mijn studie Speciaal Bewegingsonderwijs aan Fontys Sporthogeschool te Sittard. Met het voltooien van deze scriptie zal ik na jaren van studeren mijn diploma behalen.

Het schrijven van deze scriptie was een grote uitdaging. Ik spreek een bijzonder woord van dank uit naar alle leerkrachten bewegingsonderwijs die mijn enquête hebben ingevuld en dank ik iedereen die medewerking heeft verleend aan dit project en die mij op welke manier dan ook steun heeft verleend. Tevens dank ik mevrouw Evy van Boxtel, voor haar begeleiding, coaching en kritische feedback tijdens het schrijven van deze scriptie.

Sittard, december 2009

Dennis Feitsma

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Samenvatting..... | 3 |
| Voorwoord..... | 5 |
| Inhoudsopgave..... | 6 |
| Inleiding..... | 9 |
| Hoofdstuk 1: Werkstress..... | 12 |
| 1.1 Inleiding..... | 12 |
| 1.2 Werkstress in het algemeen..... | 12 |
| 1.3 Oorzaken van werkstress..... | 14 |
| 1.4 Gevolgen van werkstress..... | 16 |
| 1.5 Werkstress voorkomen..... | 17 |
| 1.6 Samenvatting..... | 18 |
| Hoofdstuk 2: Persoonskenmerken..... | 19 |
| 2.1 Inleiding..... | 19 |
| 2.2 Persoonskenmerken in het algemeen..... | 19 |
| 2.3 Persoonskenmerken en werkstress..... | 19 |
| 2.3.1 Leeftijd en werkstress..... | 19 |
| 2.3.2 Geslacht en werkstress..... | 20 |
| 2.3.3 Persoonlijkheid en werkstress..... | 20 |
| 2.3.4 Werkervaring en werkstress..... | 22 |
| 2.4 Samenvatting..... | 22 |
| Hoofdstuk 3: Werkkenmerken..... | 24 |
| 3.1 Inleiding..... | 24 |
| 3.2 Werkkenmerken en werkstress..... | 24 |
| 3.3 Samenvatting..... | 26 |

| | |
|--|----|
| Hoofdstuk 4: Speciaal basisonderwijs..... | 27 |
| 4.1 Inleiding..... | 27 |
| 4.2 Speciaal basisonderwijs in het algemeen..... | 27 |
| 4.2.1 Speciaal basisonderwijs..... | 27 |
| 4.2.2 Speciaal onderwijs..... | 28 |
| 4.3 Bewegingsonderwijs..... | 28 |
| 4.4 Samenvatting..... | 29 |
| | |
| 5. Methoden van onderzoek..... | 30 |
| 5.1 Inleiding..... | 30 |
| 5.2 Onderzoeksgroep..... | 30 |
| 5.3 Verantwoording onderzoeksmethoden..... | 30 |
| 5.4 Operationalisatie..... | 31 |
| | |
| 6. Resultaten..... | 39 |
| 6.1 Inleiding..... | 39 |
| 6.2 Persoonskenmerken in het algemeen..... | 39 |
| 6.2.1 Leeftijd..... | 39 |
| 6.2.2 Geslacht..... | 39 |
| 6.2.3 Werkervaring..... | 39 |
| 6.2.4 Persoonlijkheid..... | 40 |
| 6.3 Werkkenmerken en werkstress..... | 40 |
| 6.3.1 Arbeidsinhoud..... | 41 |
| 6.3.2 Arbeidsomstandigheden..... | 44 |
| 6.3.3 Arbeidsvoorwaarden..... | 46 |
| 6.3.4 Arbeidsverhoudingen..... | 49 |
| | |
| 7. Conclusie..... | 57 |

| | |
|---|----|
| 8. Discussie..... | 66 |
| 8.1 Discussie van opmerkelijke resultaten..... | 66 |
| 8.2 Sterke en zwakke kanten van het onderzoek..... | 66 |
| 8.3 Vervolgonderzoek..... | 67 |
| 9. Aanbevelingen..... | 68 |
| Literatuurlijst..... | 72 |
| Bijlagen..... | 74 |
| Bijlage I: Oorzaken van stress: spanningsvolle veranderingen..... | 75 |
| Bijlage II: Vragenlijst..... | 76 |
| Bijlage III: Resultaten persoonlijkheid..... | 82 |

Inleiding

In allerlei situaties krijgen mensen te maken met stress. Het verliezen van een dierbaar persoon, het maken van een belangrijk tentamen of een sollicitatiegesprek kan leiden tot een gevoel van onbehagen of gejaagdheid. In de werksituatie krijgen mensen te maken met allerlei eisen die aan hen worden gesteld. Als men zichzelf niet in staat acht om aan de gestelde eisen te voldoen, ontstaat er werkstress (Gaillard & Jacobs, 1996). Als men spanning op het werk ervaart, wil dit nog niet zeggen dat dit resulteert in werkstress. Of de belastende aspecten op het werk leiden tot stressreacties, is afhankelijk van de mate waarin iemand in staat is om te gaan met de eisen die worden gesteld. Dit vermogen tot het 'trotsen en presteren' is afhankelijk van een aantal persoonskenmerken als, geslacht, leeftijd, ervaring, karakter, emoties, behoeften en motivaties (Lourijsen & Kompier 1994).

Tegenwoordig krijgt werkstress steeds meer aandacht en is momenteel een actueel maatschappelijk onderwerp. De laatste decennia is er vanuit veel verschillende disciplines onderzoek verricht naar werkstress. Meerdere malen is onderzoek verricht naar werkstress binnen het onderwijs, een sector waarin het risico op werkstress groot is (Horn, Caljé, Schreurs & Schaufeli, 1997). In vergelijking met het bedrijfsleven en met andere overheidssectoren ligt het ziekteverzuim in de sector onderwijs hoog. Het hoge ziekteverzuim wordt doorgaans geweten aan een hoge werkdruk (Voorpostel & Van der Ploeg, 2002). Het onderwijs wordt dan ook beschouwd als één van de meest stressvolle sectoren (Kynacou, 1987; Borg & Falzon, 1991; Brown & Ralph, 1992 in Horn, Caljé, Schreurs & Schaufeli, 1997). Echter, weinig onderzoek is verricht naar werkstress binnen het speciaal basisonderwijs (SBO).

Uit onderzoek naar gezondheid en werkbeleving blijkt dat medewerkers die moeten inspelen op onverwachte situaties een groter risico lopen om werkstress te ervaren, aangezien het voortdurend anticiperen een grotere werkbelasting geeft (Rycken, 1997). Tijdens lessen bewegingsonderwijs komen SBO-leerlingen in een vrijere situatie terecht; de leerkracht bewegingsonderwijs biedt een bepaalde structuur, maar deze is anders dan tijdens theorielessen. Tijdens bewegingslessen komen altijd onverwachte situaties voor. Dit brengt een extra mate van spanning met zich mee, aangezien het wel van belang is dat de leerkracht bewegingsonderwijs adequaat met deze situaties omgaat en met een goede en snelle oplossing komt. Daarnaast hebben SBO-leerlingen ook extra aandacht nodig in de bewegingslessen om mee te kunnen met de oefenstof. De vakleerkracht bewegingsonderwijs moet in staat zijn om te gaan met de verschillende beperkingen van deze leerlingen. De les bewegingsonderwijs moet goed gedifferentieerd worden zodat hier voor een ieder plezier en succesbeleving te behalen is. Ook dit kan extra spanningen voor de vakleerkracht met zich mee brengen.

Dit is dan ook de reden dat dit onderzoek plaatsvindt binnen SBO-scholen en specifiek onder leerkrachten bewegingsonderwijs. Het onderzoek richt zich op het effect van persoons- en werkkenmerken op werkstress binnen deze doelgroep.

De doelstelling van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de relatie tussen persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO (speciaal basisonderwijs) binnen Limburg.

Met bovenstaand inzicht wordt een plan geschreven waarin adviezen staan hoe binnen het SBO-onderwijs, meer specifiek binnen het bewegingsonderwijs, kan worden omgegaan met werkstress om deze te verminderen.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

In welke mate is er een relatie tussen de persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO binnen Limburg? En welke adviezen kunnen worden gegeven om werkstress binnen deze doelgroep te verminderen?

De volgende deelvragen komen hierbij aan bod:

1. In welke mate is er een verschil in leeftijden en het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?
2. In welke mate is er een verschil in geslacht en het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?
3. In welke mate is er een verschil in persoonlijkheid en het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?
4. In welke mate is er een verschil in werkervaring en het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?
5. In welke mate speelt de arbeidsinhoud een belangrijke rol in het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?
6. In welke mate spelen arbeidsomstandigheden een belangrijke rol in het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?
7. In welke mate spelen arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol in het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?
8. In welke mate spelen arbeidsverhoudingen een belangrijke rol in het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?
9. Hoe kan de werkstress bij leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal onderwijs in Limburg verminderd worden?

Door middel van dit onderzoek krijgen leerkrachten, scholen en/of scholengemeenschappen in Limburg inzicht in werkstress en kunnen zij bekijken of het noodzakelijk is om stappen te ondernemen om werkstress binnen hun school en/of scholengemeenschap te verminderen en welke stappen dan noodzakelijk zijn.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt algemene informatie gegeven over het begrip werkstress. Dit wordt gevolgd door de een beschrijving van persoonskenmerken in hoofdstuk 2, werkkenmerken in hoofdstuk 3 en algemene informatie over het speciaal bewegingsonderwijs, daar waar de doelgroep van dit onderzoek werkzaam is, in hoofdstuk 4. Deze vier hoofdstukken omvatten de literatuurstudie van deze scriptie. In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de gebruikte methoden van het onderzoek en vervolgens wordt een beschrijving van de resultaten gegeven. Daarna wordt de conclusie weergegeven en komen in het volgende hoofdstuk in een discussie de sterke en zwakke punten van het onderzoek aan bod. Tot slot worden adviezen gegeven om werkstress te verminderen.

Hoofdstuk 1: Werkstress

1.1 Inleiding

De doelstelling van dit hoofdstuk is het in kaart brengen van de algemene theoretische achtergrond van werkstress. Op de eerste plaats wordt kort ingegaan op de historie van het onderwerp en wordt algemene informatie over werkstress gegeven. Vervolgens worden de oorzaken en gevolgen van werkstress uitgewerkt.

1.2 Werkstress in het algemeen

In de maatschappij krijgt werkstress steeds meer aandacht, dit is niet altijd zo geweest (Paffen, 1996). Werkstress is een onderwerp waar al een langere tijd onderzoek naar wordt gedaan, maar niet alle onderzoeken richten zich op dezelfde aspecten van stress. Sinds de jaren zestig wordt de aandacht gericht op stress op de werkplek, onder andere als gevolg van het relatief grote aantal gezondheidsproblemen waarmee mensen in hun arbeidssituatie te maken hebben. In de jaren zeventig kwam het onderwerp werkstress steeds meer in de belangstelling te staan. Aanvankelijk werden de werkstressonderzoeken hoofdzakelijk gericht op ongunstige werkomstandigheden, zoals werktijden in het algemeen en ploegendienst in het bijzonder, lawaai, stank en geringe veiligheid als gevolg van het werken met bepaalde machines of chemische stoffen, maar steeds vaker bleek dat bepaalde takenpakketten (zoals te saai en te moeilijk) ook risico's met zich meenemen als het gaat om werkstress (Paffen, 1996).

Wanneer men aan verschillende mensen vraagt wat zij onder stress verstaan, zullen zij ook verschillende antwoorden geven. Het dagelijkse taalgebruik rondom stress is niet eenduidig, desondanks lijkt er in de literatuur wel overeenstemming te ontstaan; *“Stress is een verzamelnaam voor de gevoelens en de lichamelijke verschijnselen die men heeft als men te veel wil doen in te weinig tijd of als men iets moet doen waar men tegen opziet. Stress ontstaat als iemand niet in staat is, of zich niet in staat voelt, te beantwoorden aan de eisen die aan hem of haar gesteld worden”* (Mittendorf & Van der Pool, 2002: p. 42). Daarnaast geven Lourijsen & Kompier (1994) aan dat stress een spanning of een psychische en emotionele belasting is. Als deze spanningen en belasting veroorzaakt wordt door factoren op werkgebied noemt men dit werkstress.

Stress gaat gepaard met bepaalde emoties en bepaalde lichamelijke bijwerkingen. Bij stress voelt men zich vaak angstig en gespannen, gefrustreerd of machteloos, men voelt zich opgewonden en gejaagd en dit uit zich in sneller ademen, het warm krijgen, transpireren, hoofdpijn en een droge mond krijgen. Deze lichamelijke klachten worden veroorzaakt doordat men zijn/haar lichaam gereedmaakt iets te doen, te reageren, een prestatie te

leveren of doordat men de neiging om iets te doen juist onderdrukt (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Volgens Lourijzen & Kompier (1994) hangt werkstress af van de regelmogelijkheden in het werk en de belastbaarheid van de persoon. Met regelmogelijkheden in het werk wordt bedoeld of er mogelijkheden in het werk zijn om zelf iets te doen aan de oorzaken waardoor stress kan ontstaan. Voorbeelden hiervan zijn het tempo zelf variëren, pauzeren, temperatuur op de werkplek bijstellen en problemen in het werk zelf oplossen. Deze regelmogelijkheden worden werkkenmerken genoemd. De belastbaarheid van de persoon hangt af van persoonskenmerken, zoals geslacht, leeftijd, persoonlijkheid, ervaring, opleidingsniveau, behoeften en motivaties bedoeld. Deze eigenschappen bepalen de belastbaarheid van de persoon.

Deze twee concepten, persoonskenmerken en werkkenmerken zullen in de volgende hoofdstukken verder uitgediept worden.

In de literatuur (Mittendorf & Van der Pool, 2002; Petri & Bouman, 2004) valt stress in grote lijnen in vijf soorten te onderscheiden:

1. Levensstress

Het gaat hierbij om reguliere ellende van het leven, zoals problemen op het gebied van relaties, gezondheid, familie, financiën en samenwerking op het werk. Deze problemen zorgen voor spanningen en frustraties. Belangrijk is dat niet alleen negatieve dingen voor stress zorgen, ook positieve dingen kunnen stress veroorzaken. Bijvoorbeeld het winnen van de loterij geeft stress, terwijl de gebeurtenis zelf als zeer positief wordt ervaren (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

2. Traumatische stress

Bij traumatische stress wordt de stress veroorzaakt door schokkende gebeurtenissen in het leven. Hierbij doelt men op ervaringen die plotseling, onverwacht en gevaarlijk zijn. Het zijn vaak geweldincidenten of aangrijpende gebeurtenissen waarbij mensen zich machteloos voelen en doodsangst ervaren. De meeste mensen die zo'n gebeurtenis hebben meegemaakt reageren hierop met specifieke stressreacties zoals: herinneringen aan de gebeurtenis die voortdurend terugkomen, nachtmerries, herbelevingen, slaapstoringen, prikkelbaarheid en schrikachtigheid (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

3. Werkstress

Met werkstress worden spanningen bedoeld die worden veroorzaakt door allerlei omstandigheden die met werk hebben te maken. Voorbeelden hiervan zijn werkdruk, gevaarlijk werk, geestelijk inspannend werk, lawaai, gevaarlijke stoffen, ploegendienst, te weinig loon, seksuele intimidatie, slechte werksfeer en/of samenwerkingsproblemen op het werk. In totaal ervaart zo'n 70% van de medewerkers werkstress (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

4. Transitiestress

Bij deze soort stress worden spanningen bedoeld die mensen ervaren als er ingrijpende veranderingen in hun werk plaatsvinden. Hierbij valt te denken aan reorganisaties, fusies, afslanking en bedrijfssluitingen. Zulke gebeurtenissen worden vaak voorafgegaan door een periode van geruchtvorming en onzekerheid. Dit roept bij medewerkers en betrokkenen organisaties veel angst en spanning op. Overgangen in de carrière vallen ook hieronder (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Naast deze vier soorten stress beschrijven Petri & Bouman (2004) nog een ander, vijfde soort stress, namelijk situationele stress.

5. Situationele stress

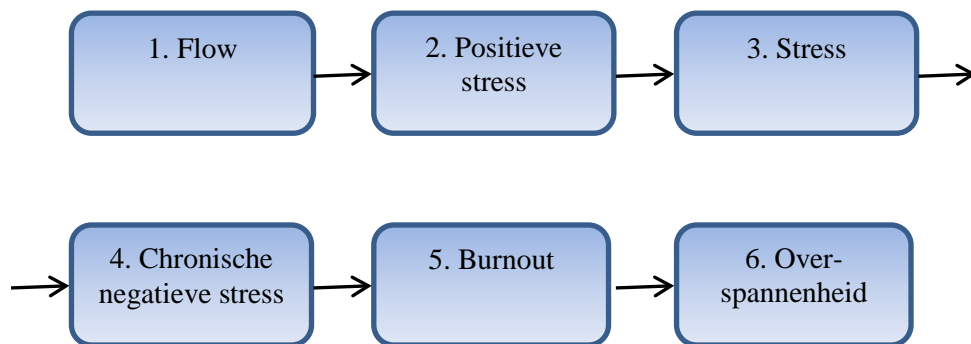
Hiermee wordt de spanning bedoeld die zich kenmerkt door opwinding, opgefokt en een gejaagd gevoel. Deze stress komt tot uiting in verschillende situaties bijvoorbeeld; in een file staan, een lange rij bij de kassa, inpakken voor een vakantie. Ieder persoon reageert hier anders op, maar vaak blijkt dat bij mensen in deze situaties de spanning direct toeneemt. Het gaat hier niet om stress die ziek maakt. Deze stress komt bij iedereen wel eens voor.

In dit onderzoek zal het derde punt, werkstress, centraal staan.

1.3 Oorzaken

Stress is onlosmakelijk verbonden met het moderne leven en dan vooral met het werkleven. Uit onderzoek van de Europese unie blijkt dat de ervaren werkdruk bij Nederlandse medewerkers tot de hoogste van Europa behoort (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

In de literatuur zijn de begrippen stress, werkstress, burnout en overspannenheid veel beschreven en ook nauw verbonden. Om duidelijk te maken hoe deze begrippen met elkaar in relatie staan, is het volgende schema van Mittendorf & Van der Pool (2002) verder uitgelegd:



Figuur 1.1: samenhang stress, werkstress, burnout en overspannenheid (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Fase 1: Flow

Hierbij gaat men met hart en ziel op in zijn/haar werk en heeft er veel plezier in (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Fase 2: Positieve stress

Deze fase gaat ervan uit dat men om goed te presteren een bepaalde hoeveelheid stress nodig heeft. Stress is de motor tot succes, mits deze stress goed te hanteren is (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Fase 3: Stress

Stress ontstaat als iemand niet in staat is, of zich niet in staat voelt, te beantwoorden aan de eisen die aan hem of haar gesteld worden.

Houdt deze stress te lang aan, kan dit omslaan naar de volgende fase, in chronische negatieve stress (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Fase 4: Chronische negatieve stress

Chronische negatieve stress ontstaat als men langere tijd niet opgewassen is tegen de eisen die gesteld worden. Tegen chronische negatieve stress is het lichaam veel minder bestand (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Fase 5: Burnout

Bij de chronische negatieve fase van werkstress ontstaan burnout verschijnselen. Een burnout is een proces waarbij men in groeiende mate weerzin tegen zijn/haar werk krijgt en daarnaast ook tegen de mensen waarmee men werkt. Uiteindelijk leidt dat tot een gevoel van vermoeidheid en uitputting. Deze fase ontstaat wanneer het werk saai en routinematig is. Het werk levert geen plezier meer op, het veroorzaakt juist steeds meer spanning. Kenmerken van deze fase zijn onder andere het ontbreken aan mogelijkheden en motivatie

om het werk goed te doen, men moet zich naar het werk toe slepen en men heeft er geen zin meer in (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Fase 6: Overspannenheid

Overspannenheid is de meest problematische toestand die door langdurige stress kan ontstaan en is een toestand dat zichtbaar wordt als een stoornis in iemands dagelijkse functioneren en betreft zowel het denken als het voelen. Het ontstaan van overspanning vindt plaats door langdurige blootstellingen aan een stressor zoals; werkstress, relatieperikelen, burenruzies, onverwerkt verlies, schokkende gebeurtenissen of een chronische ziekte. Door deze langdurige blootstellingen raakt het brein overbelast en schakelt zichzelf uit. Dit uit zich weer in het niet helder kunnen nadenken, geen informatie kunnen opnemen, niet kunnen concentreren en vergeetachtig worden (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

In bijlage I is een overzicht van Petri & Bouman (2004) weergegeven met spanningsvolle veranderingen die kunnen plaatsvinden, welke in rangorde van ernst zijn vastgelegd. Hoe hoger de score, hoe duidelijker de relatie is met het optreden van stress.

1.4 Gevolgen van werkstress

De gevolgen van stress zijn een bedreiging voor de gezondheid van de mens en zorgen ervoor dat medewerkers minder goed functioneren. Stress kan leiden tot psychische aandoeningen, zoals overspanning en depressiviteit, hart- en vaatziekten, ziekten van het menselijk afweersysteem, aandoeningen van het bewegingsapparaat en dan vooral rugklachten en maagdarmziekten. Deze klachten hebben ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid als gevolg. Voor de werkgevers levert dit grote problemen op (Lourijzen & Kompier, 1994). Dit levert ook maatschappelijke problemen op. Zo wordt een groot deel van het ziekteverzuim van de beroepsbevolking veroorzaakt door psychische problemen, samenhangend met stress. Verder voelt een gedeelte van de beroepsbevolking zich voortdurend uitgeput, hetgeen leidt tot chronische klachten. Daarnaast besteden bedrijfsartsen het overgrote deel van hun tijd met de begeleiding van overspannen medewerkers (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Dit alles betekent niet dat stress altijd negatieve gevolgen heeft. Stress wordt negatief als de stress te lang aanhoudt. Om goed te presteren heeft men een bepaalde hoeveelheid stress nodig, stress is de motor tot succes, mits men de stress goed kan hanteren. Als dat het geval is, is er sprake van positieve kortdurende stress en deze zorgt voor succes.

1.5 Werkstress voorkomen

Om werkstress te kunnen voorkomen zal dit eerst gesignaleerd moeten worden. Er is niet een specifieke thermometer om werkstress te signaleren, wel beschrijven Lourijzen & Kompier (1994) een aantal punten om werkstressproblemen op te sporen:

Allereerst is het van belang om de structuur van de organisatie en de belastbaarheid van de medewerkers te bekijken en vervolgens te bekijken wat het bedrijf reeds doet om werkstress te bestrijden. Ten tweede is het van belang de oorzaken van werkstress te inventariseren en na te gaan of er voldoende regelmogelijkheden in het werk zijn. Ten derde kan er gekeken worden naar de gevolgen van werkstress: gezondheidsklachten van medewerkers, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en verloop. Vervolgens is het essentieel om na te gaan of er duidelijke verbanden zijn tussen oorzaken en gevolgen. Tot slot is het van belang om een uitspraak te doen voor het bedrijf/organisatie/afdeling over risicofactoren en risicogroepen voor werkstress.

Er zijn verschillende redenen te noemen waarom het van belang is dat stress gesignaleerd wordt. Allereerst heeft stress een negatieve invloed op de gezondheid en het functioneren van de medewerkers. Daarnaast zijn de kosten die met de gevolgen van ziekteverzuim door werkstress gepaard gaan enorm en er zijn aanwijzingen waaruit blijkt dat werkstress toeneemt, omdat werk veel meer dan vroeger een beroep doet op mentale processen, van handarbeid naar hoofdarbeid. Ook de intensiteit van het werk is toegenomen door onder andere reorganisaties en bezuinigingen, dit kan weer leiden tot onzekerheid.

Verder zijn werkgevers en medewerkers wettelijk verplicht om aan de factoren die stress kunnen veroorzaken aandacht te besteden, dit staat beschreven in de Arbo-wet en in de Europese wetgeving (Lourijzen & Kompier, 1994).

1.6 Samenvatting

In de maatschappij krijgt werkstress steeds meer aandacht (Paffen, 1996) en in de literatuur wordt stress als volgt beschreven: *“Stress is een verzamelnaam voor de gevoelens en de lichamelijke verschijnselen die men heeft als men te veel wil doen in te weinig tijd of als men iets moet doen waar men tegen opziet. Stress ontstaat als iemand niet in staat is, of zich niet in staat voelt, te beantwoorden aan de eisen die aan hem of haar gesteld worden”* (Mittendorf & Van der Pool, 2002: p. 42).

Met werkstress worden spanningen bedoeld die worden veroorzaakt door allerlei omstandigheden die met werk hebben te maken. Voorbeelden hiervan zijn werkdruk, gevaarlijk werk, geestelijk inspannend werk, lawaai, gevaarlijke stoffen, ploegendienst, te weinig loon, seksuele intimidatie, slechte werksfeer en/of samenwerkingsproblemen op het werk (Mittendorf & Van der Pool, 2002).

Stress gaat gepaard met bepaalde emoties en bepaalde lichamelijke bijwerkingen. Bij stress voelt men zich vaak angstig en gespannen, gefrustreerd of machteloos, men voelt zich opgewonden en gejaagd (Mittendorf & Van der Pool, 2002). De gevolgen van stress zijn een bedreiging voor de gezondheid van de mens en zorgen ervoor dat medewerkers minder goed functioneren. Stress kan leiden tot psychische aandoeningen, zoals overspanning en depressiviteit, hart- en vaatziekten en ziekten van het menselijk afweersysteem. Deze klachten hebben ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid als gevolg. Voor de werkgevers en de maatschappij levert dit grote problemen op (Lourijzen & Kompier, 1994).

Belangrijk te melden is dat stress niet altijd negatieve gevolgen heeft. Stress wordt negatief als de stress te lang aanhoudt. Om goed te presteren heeft men een bepaalde hoeveelheid stress nodig, stress is de motor tot succes, mits men de stress goed kan hanteren. Als dat het geval is, is er sprake van positieve kortdurende stress en deze zorgt voor succes.

Hoofdstuk 2: Persoonskenmerken

2.1 Inleiding

In de literatuur wordt regelmatig beschreven dat persoonskenmerken een belangrijke invloed hebben op werkstress. In dit hoofdstuk wordt hier dieper op in gegaan. In de eerste paragraaf worden verschillende persoonskenmerken beschreven. Aan de hand van deze beschrijving wordt de keuze van de vier gekozen persoonskenmerken verantwoord en wordt in de tweede paragraaf per persoonskenmerk worden uitgelegd welke precieze invloed deze heeft. Wederom wordt het hoofdstuk afgesloten met een korte samenvatting.

2.2 Persoonskenmerken in het algemeen

Persoonskenmerken zijn kenmerken die de persoon vormen (Kaaij & De Kruif, 1998). In de literatuur (Kaaij & De Kruif, 1998; van Santen & Dijkstra, 1995; Plomp, 2007) worden verschillende persoonskenmerken benoemd, te denken valt aan:

- karakter
- persoonlijkheid
- oplossend vermogen
- houding
- leeftijd
- geslacht
- opleidingsniveau
- ervaring

In dit onderzoek wordt getoetst of vier persoonskenmerken van invloed zijn op het ervaren van werkstress. Deze vier persoonskenmerken zijn leeftijd, geslacht, persoonlijkheid en ervaring en de relatie tussen de kenmerken en werkstress wordt in de volgende paragraaf verder uitgewerkt worden.

2.3 Persoonskenmerken en werkstress

Zoals reeds eerder aangegeven worden in dit onderzoek een viertal persoonskenmerken meegenomen die van invloed zijn op het ervaren van werkstress. Deze persoonskenmerken zijn leeftijd, geslacht, persoonlijkheid en werkervaring. In de volgende paragrafen wordt per persoonskenmerk uitgelegd hoe zij invloed uitoefenen op de ervaren werkstress.

2.3.1 Leeftijd en werkstress

Naar het verband tussen de leeftijd van een medewerker en de aanwezigheid van werkstress is weinig onderzoek verricht. In de aanwezige onderzoeksliteratuur wordt

leeftijd veelal beschouwd als maat voor onvermogen: de fysieke belastbaarheid neemt af, waardoor oudere medewerkers worden beperkt in hun mogelijkheden, hetgeen gevoelens van stress met zich meebrengt (Tepas & Barnes-Farrell, 2002 in De Wit & Moens, 2003). Echter, er zijn ook aanwijzingen dat de oudere medewerkers deze vermindering in belastbaarheid compenseren door kennis en vaardigheden (Warr, 1994 in De Wit & Moens, 2003), hetgeen ervoor zorgt dat de gevoelens van stress weer afnemen.

In de literatuur is geen eenduidige relatie te vinden tussen leeftijd en werkstress, waardoor het van belang is dit persoonskenmerk op te nemen in dit onderzoek.

2.3.2 Geslacht en werkstress

Over de invloed van sekse op werkstress lopen de meningen uiteen. Enerzijds blijkt uit onderzoek dat vrouwen meer symptomen van werkstress, psychische en lichamelijke gezondheidsklachten ervaren dan mannen (Ogus, Greenglas & Burke, 1990). Volgens Matuszek (1995 in: Koslowski, 1998) komt dit onder andere doordat mannen en vrouwen verschillende strategieën hebben om met stress om te gaan. Mannen gaan meer oplossingsgericht te werk terwijl vrouwen eerder steun zoeken bij hun sociale netwerk om de stressgevolgen te verzachten. Hij trekt daaruit de conclusie dat vrouwen een minder effectieve strategie hebben dan mannen.

Anderzijds zijn er onderzoekers zoals Compernelle (1993) die zeggen dat vrouwen meer veerkracht hebben dan mannen. Dit komt volgens hem doordat zij fysiek beter tegen stress bestand zijn en een gezondere levensstijl hebben. Vrouwen maken eerder aanspraak op een sociale netwerk is en mede door deze steun zijn vrouwen beter in staat stress af te reageren, bijvoorbeeld door het uiten van hun emoties.

Gezien deze verschillen in de literatuur zal geslacht onderzocht worden in dit onderzoek.

2.3.3 Persoonlijkheid en werkstress

Persoonlijkheid is een moeilijk te definiëren begrip dat staat voor de eigenschappen van een persoon. Het totaal aan eigenschappen, karaktertrekken, gedragingen en uiterlijkheden die een mens tot een uniek individu maken. De eigen, karakteristieke manier waarop iemand denkt, voelt en handelt, omgaat met zichzelf en anderen en in de wereld staat (<http://www.idee-pmc.nl/informatie/begrip>).

Persoonlijkheidskenmerken zijn stabiele eigenschappen die in meer of mindere mate bepalen hoe mensen zich gedragen en hoe ze reageren op hun omgeving. De vijf dimensies van persoonlijkheidskenmerken zijn (<http://www.123test.nl/bigfive>):

- Extravertheid;
- Onbaatzuchtigheid;
- Gewetensvolheid;

- Emotioneel onbekommerd;
- Openheid (<http://www.123test.nl/bigfive>).

Deze vijf persoonlijkheidskenmerken worden ook wel de Big Five genoemd. Het model van de Big Five gaat uit van 5 onafhankelijke dimensies die samen individuele verschillen in persoonlijkheid weergeven (Vakola, Tsousis & Nikolaou, 2004).

Hiernavolgend worden de Big Five dimensies toegelicht op basis van onderzoeken waarin deze zijn toegepast in de verklaring naar gedrag.

Extravertie wordt gedefinieerd als het hebben van een sterke interesse in andere mensen en externe gebeurtenissen alsmede het wagen van een gokje (Barrick & Mount, 1991): individuen die hoog scoren op *extravertheid* tonen een sterke ontwikkeling in interpersoonlijke relaties en bezitten sociale vaardigheden en de wens om met anderen samen te werken. Een individu dat extravert is, kenmerkt zich door zich sociaal en assertief op te stellen en is mondig en actief ingesteld. Individuen die hoog scoren op extravertie zullen een mindere mate van werkstress ervaren dan individuen die laag scoren op deze categorie. Vervolgens heeft *onbaatzuchtigheid* betrekking op de relatie met andere individuen: individuen die onder *onbaatzuchtigheid* gerangschikt kunnen worden, zijn flexibel ingesteld, coöperatief, beleefd en betrouwbaar. Individuen die laag scoren op *onbaatzuchtigheid* zijn vaak op zichzelf gericht en op het behalen van eigen winst. Echter, individuen die hoog op *onbaatzuchtigheid* scoren, dragen zorg voor anderen en zullen eerder geneigd zijn tot het sluiten van een compromis (Moberg, 2001) en zullen minder snel werkstress ervaren dan individuen die laag scoren op deze categorie. Onder de categorie *gewetensvolheid* behoren personen die voorzichtig zijn, verantwoordelijkheid nemen, georganiseerd te werk gaan en doelstrevend zijn. Deze individuen zijn begaan met anderen in het maken van beslissingen. Een hoge score op *gewetensvolheid* komt overeen met georganiseerd te werk gaan en het hebben van een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Individuen die laag scoren op deze categorie hebben een meer flexibele houding en kunnen beter tegen chaos en zullen dan ook minder snel werkstress ervaren dan individuen die hoog scoren op deze categorie.

Onder *emotioneel onbekommerd* behoren individuen die zeker van zichzelf zijn, vastberaden en niet angstig zijn. Een hoge score correspondeert met stabiliteit en het hebben van een lage angst, een lage score komt overeen met instabiliteit en een sterke mate van angst. Individuen die laag scoren op *emotionele onbekommerdheid*, zijn minder in staat om met stress om te gaan. Tot slot, individuen die gecategoriseerd worden onder *openheid* hebben een rijke fantasie, zijn breed georiënteerd en nieuwsgierig. *Openheid* verwijst naar hoe mensen gewillig zijn in het maken van regelingen en activiteiten in relatie tot nieuwe ideeën of situaties. Individuen die laag scoren op deze categorie, zijn minder flexibel en hebben moeite om anderen te begrijpen. Individuen die hoog scoren in deze categorie zijn flexibel en

zoeken naar een oplossing en zullen in mindere mate werkstress ervaren (De Raad & Doddema-Winsemius, 2006; Moberg, 2001; Barrick & Mount, 1991).

2.3.4 Werkervaring en werkstress

Benner (1984) stelt in haar boek dat er een verschil is in de kennis die tijdens studie geleerd wordt en de kennis die iemand na jaren werken in een functie heeft. Het vreemde met ervaring is dat het vaak niet in woorden over te brengen of aan te leren is. Het kan pas verworven worden, door het zelf te 'ervaren' (Benner, 1984).

Geen enkele nieuwe leerkracht is perfect voorbereid voor de functie van vakleerkracht bewegingsonderwijs. Het lijkt een hectische baan, die veel flexibiliteit vraagt. Het is waarschijnlijk dat leerkrachten na jaren ervaring beter weten hoe dingen aangepakt moeten worden en hebben ze meer het gevoel de situatie in de hand te hebben, hetgeen werkstress vermindert (Benner & Wubel 1984 in Benner, 1984). Anderzijds kan ook bediscussieerd worden dat een leerkracht met veel werkervaring een bepaalde routine heeft opgebouwd en het moeilijk vindt om van deze routine af te wijken en te anticiperen op gebeurtenissen. Een leerkracht met weinig werkervaring heeft nog geen/weinig routine en kan doordoor makkelijker anticiperen op iedere gebeurtenis.

2.4 Samenvatting

In de literatuur wordt regelmatig beschreven dat persoonskenmerken een belangrijke invloed hebben op werkstress. Persoonskenmerken zijn kenmerken die de persoon vormen (Kaaij & De Kruif, 1998). In dit onderzoek wordt getoetst of vier persoonskenmerken van invloed zijn op het ervaren van werkstress. Deze vier persoonskenmerken zijn leeftijd, geslacht, persoonlijkheid en ervaring. Er is gekozen voor deze kenmerken, omdat er in de onderzoeksliteratuur geen eenduidige relatie wordt beschreven tussen deze kenmerken en werkstress:

In de aanwezige literatuur wordt leeftijd veelal beschouwd als maat voor onvermogen, terwijl aan de andere kant ook beredeneerd kan worden dat de oudere medewerkers deze vermindering in belastbaarheid compenseren door kennis en vaardigheden (Tepas & Barnes-Farrell, 2002 in De Wit & Moens, 2003). Daarnaast lopen de meningen over de invloed van sekse op werkstress uiteen. Ook kan werkervaring een belangrijke rol spelen in het ervaren van werkstress. In de literatuur wordt beschreven dat waarschijnlijk is dat leerkrachten na jaren ervaring beter weten hoe dingen aangepakt moeten worden, terwijl anderzijds bediscussieerd kan worden dat een leerkracht met veel werkervaring een bepaalde routine heeft opgebouwd en het moeilijk vindt om van deze routine af te wijken en te anticiperen op gebeurtenissen (Benner & Wubel 1984 in Benner, 1984)

Als er gekeken wordt naar persoonlijkheid van individuen, gaat het om stabiele eigenschappen die in meer of mindere mate bepalen hoe mensen zich gedragen en kan er gesteld worden dat deze eigenschappen een rol spelen in het ervaren van werkstress. Persoonlijkheidskenmerken worden onderverdeeld in de Big Five: extravertheid, onbaatzuchtigheid, gewetensvolheid, emotioneel onbekommerdheid en openheid. Al deze 5 dimensies kunnen van invloed zijn op de ervaring van werkstress.

Hoofdstuk 3: Werkkenmerken

3.1 Inleiding

Naast het feit dat persoonskenmerken een belangrijke invloed hebben op werkstress, wordt in de literatuur ook aangegeven dat werkkenmerken een invloed hebben op werkstress. In dit hoofdstuk wordt hier dieper op in gegaan. Werkkenmerken kunnen onderverdeeld worden in vier A's, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Er zal een algemene beschrijving van deze vier A's gegevens worden, waarna per 'A' een opsomming gegeven wordt van factoren die stress in het werk kunnen veroorzaken. Tot slot zal een samenvatting worden gegeven.

3.2 Werkkenmerken en werkstress

Bij onderzoek naar werkstress is psychosociale arbeidsbelasting een belangrijk begrip. Volgens Van Veldhoven (1996) wordt onder psychosociale arbeidsbelasting het volgende verstaan:

Psychosociale arbeidsbelasting is de verzameling van aspecten van de arbeidsinhoud en de arbeidssituatie (arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden) die invloed uitoefenen op medewerkers.

Deze zogenoemde vier A's houden het volgende in:

- De arbeidsinhoud heeft betrekking op de taken die iemand in zijn functie heeft en de manier waarop deze taken in de functie zijn opgebouwd. Hierbij valt te denken aan de regelmogelijkheden, de mate van autonomie en de leer- en groeimogelijkheden die iemand in zijn functie heeft (Schaufeli & Hell, 2000; <http://www.goc.nl/Preventieve-arbo-maatregelen.aspx#arbeidsinhoud>)
- De arbeidsomstandigheden omvatten de fysieke omgeving waar men de arbeid verricht. Hierbij valt te denken aan de hoeveelheid lawaai, trillingen, de werkhouding en de grootte van de ruimte / werkplaats (Schaufeli & Hell, 2000).
- De arbeidsvoorwaarden omvatten de inrichting van de omgeving. Arbeidsvoorwaarden zijn onder te verdelen in primaire arbeidsvoorwaarden en secundaire arbeidsvoorwaarden. Onder primaire arbeidsvoorwaarden vallen in het algemeen het salaris, vakantie-uitkering, verlof en de gemiddelde arbeidsduur. Secundaire zijn bijvoorbeeld reiskostenvergoeding en mogelijkheden voor scholing (Schaufeli & Hell, 2000).
- De arbeidsverhoudingen omvatten de vormen van samenwerking en confrontatie tussen werkgever en medewerker, maar ook tussen medewerkers onderling; hiermee wordt de sociale omgeving van het werk bedoeld. Hierbij valt te denken aan de mate van hulp en steun van de baas en van collega's, de mate van medezeggenschap, discriminatie en ongewenste intimiteiten (Schaufeli & Hell, 2000).

Lourijzen & Kompier (1994) geven verschillende factoren die stress in het werk kunnen veroorzaken zijn, namelijk:

Arbeidsinhoud:

- te veel werk, te hoog tempo
- te moeilijk werk
- te weinig werk
- tegenstrijdige taakeisen
- onduidelijke taakeisen

Arbeidsomstandigheden:

- schadelijke chemische stoffen
- lawaai
- trillingen
- onvoldoende verlichting, verblinding
- slechte werkhouding
- onvoldoende hygiëne
- ontbreken van hulpmiddelen
- ontbreken van persoonlijke beschermingsmiddelen

Arbeidsvoorwaarden:

- werk- en rusttijdenregeling, met name ploegendienst
- lage beloning
- weinig loopbaanmogelijkheden
- werken op contract
- geen werkzekerheid

Arbeidsverhoudingen:

- slechte wijze van leiding geven
- slechte onderlinge relaties op het werk
- onvoldoende sociale ondersteuning op het werk
- discriminatie

(Lourijzen & Kompier, 1994)

Bovengenoemde factoren zijn algemeen en zijn niet allemaal van toepassing op het werk van een vakleerkracht bewegingsonderwijs. De volgende factoren zijn daadwerkelijk van toepassing op de specifieke doelgroep en worden in dit onderzoek onderzocht:

Arbeidsinhoud: het geven van bewegingslessen aan kinderen met leer- en gedragsproblemen, motorische achterstand en dergelijke. Hierbij zijn de volgende factoren van toepassing:

- Het feit dat leerlingen alle energie van de vakleerkracht verbruiken;

- Omgang met kinderen met gedragsproblemen;
- Het feit dat de vakleerkracht zich moet opjagen om de les draaiende te houden;
- Onvoldoende afwisseling in de functie;
- Zware verantwoordelijkheden.

Arbeidsomstandigheden: de omstandigheden in de gymzaal. De volgende factoren spelen hierbij een rol:

- Hoeveelheid doelstellingen die de school stelt;
- Onvoldoende tijd om vernieuwingen eigen te maken;
- Ontbreken van hulpmiddelen en materialen;
- Het klimaat in de gymzaal;
- De akoestiek in de gymzaal.

Arbeidsvoorwaarden. Hierbij zijn de volgende factoren van toepassing:

- Onvoldoende werkzekerheid;
- Onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden;
- Onvoldoende ontwikkelmogelijkheden;
- Te lage beloning voor de verantwoordelijkheden;
- Onvoldoende rustmogelijkheden tussen de lessen door.

Arbeidsverhoudingen: samenwerking met collega's en directie. Hierbij zijn de volgende factoren van toepassing:

- Onprettige samenwerking met collega's;
- Onvoldoende tijd om met collega's gebeurtenissen te bespreken;
- Onvoldoende interesse van de directie;
- Het idee dat de functie niet serieus genomen wordt.

3.3 Samenvatting

In de literatuur wordt regelmatig beschreven dat werkkenmerken een belangrijke invloed hebben op werkstress. Werkkenmerken kunnen onderverdeeld worden in vier A's, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

De arbeidsinhoud heeft betrekking op de taken die iemand in zijn functie heeft en de manier waarop deze taken in de functie zijn opgebouwd. Voor de vakleerkracht bewegingsonderwijs houdt dit het geven van bewegingslessen aan kinderen met gedragsproblemen, met een motorische achterstand e.d.

De arbeidsomstandigheden omvatten de fysieke omgeving waar men de arbeid verricht, in dit geval de omstandigheden in de gymzaal. De arbeidsvoorwaarden omvatten de inrichting van de omgeving. Tot slot omvatten de arbeidsverhoudingen de vormen van samenwerking en confrontatie tussen werkgever en medewerker, maar ook tussen medewerkers onderling. Hiermee wordt de samenwerking met collega's en de directie bedoeld.

Hoofdstuk 4: Speciaal basisonderwijs

4.1 Inleiding

Dit onderzoek richt zich specifiek op leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basisonderwijs. In dit hoofdstuk wordt algemene informatie gegeven over het speciaal basisonderwijs.

4.2 Speciaal basisonderwijs in het algemeen

Het speciaal onderwijs is onderwijs dat speciale zorg biedt aan leerlingen die dit nodig hebben. Leerlingen van een SBO-school kenmerken zich door cognitieve en/of sociaal-emotionele problematiek. Behalve intellectuele beperkingen, gedrags- en lichamelijke problemen kan er ook sprake zijn van problemen op psychiatrisch gebied. De problematiek van de leerling belemmert de ontwikkeling op een dusdanige manier, dat het een specifieke begeleiding nodig heeft (http://www.d4w.nl/parkendijk/Uit_de_schoolgids.html).

Sinds 1998 is het speciaal onderwijs gesplitst in twee onderdelen, te weten:

- het speciaal basisonderwijs
- het speciaal onderwijs.

In deze paragraaf wordt uitgelegd wat het verschil tussen beide is.

4.2.1 Speciaal basisonderwijs

Leerlingen die een intensievere vorm van zorg nodig hebben werden in het verleden opgevangen op LOM-scholen, scholen voor kinderen met leer- en opvoedingsmoeilijkheden, MLK- scholen, scholen voor moeilijk lerende kinderen en IOBK- scholen, afdelingen voor kleuters waarbij de ontwikkeling bedreigd is.

(http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl/wat_is/so_sbo).

Sinds 1998 zijn er geen afzonderlijke scholen meer voor moeilijk lerende kinderen, scholen voor kinderen met leer- en opvoedingsmoeilijkheden en hun afdelingen voor in hun ontwikkeling bedreigde kleuters. Voor kinderen met dit soort problemen zijn er nu scholen voor speciaal basisonderwijs.

Deze kinderen - en alle anderen die speciale zorg en aandacht nodig hebben - komen niet automatisch op een school voor speciaal basisonderwijs terecht. Doel van het beleid "Weer Samen Naar School" (WSNS) is juist dat er op de basisschool zoveel mogelijk begeleiding en zorg voor leerlingen beschikbaar is. Om dat te bereiken werken scholen voor speciaal basisonderwijs intensief samen met de basisscholen.

Basisscholen en scholen voor speciaal basisonderwijs vallen onder dezelfde wet: de Wet op het Primair Onderwijs (WPO). Voor beide scholen gelden ook dezelfde kerndoelen

(streefdoelen voor wat een leerling moet kennen en kunnen aan het eind van de basisschool). Wel kan een leerling er op een school voor speciaal basisonderwijs eventueel wat langer over doen, aangezien scholen voor speciaal basisonderwijs een uitloopmogelijkheid tot 14 jaar hebben.

(http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/NL_NL.pdf).

4.2.2 Speciaal onderwijs

Naast de scholen voor speciaal basisonderwijs, zijn er zeer gespecialiseerde scholen. Deze scholen zijn voor lichamelijk, zintuiglijk of verstandelijk gehandicapte leerlingen en leerlingen met gedragsstoornissen. Voor deze groep kinderen zijn er in totaal tien soorten scholen, die in vier clusters onderverdeeld zijn:

- Cluster 1: scholen voor visueel gehandicapte kinderen, of meervoudig gehandicapte kinderen met deze handicap (http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl/wat_is/cluster).
- Cluster 2: scholen voor dove kinderen, slechthorende kinderen en kinderen met ernstige spraakmoeilijkheden, of meervoudig gehandicapte kinderen met één van deze handicaps (http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl/wat_is/cluster).
- Cluster 3: scholen voor lichamelijk gehandicapte kinderen, zeer moeilijk lerende kinderen en langdurig zieke kinderen met een lichamelijke handicap, of meervoudig gehandicapte kinderen met één van deze handicaps (http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl/wat_is/cluster).
- Cluster 4: scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen, langdurig zieke kinderen anders dan met een lichamelijke handicap en onderwijs aan kinderen in scholen verbonden aan pedologische instituten (http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl/wat_is/cluster).

4.3 Bewegingsonderwijs

Binnen het speciaal basisonderwijs zitten leerlingen met beperkingen. Deze beperkingen lopen uiteen van ziektebeelden zoals autisme of ADHD, kinderen met motorische problemen of kinderen met een leer- en of emotionele achterstand. Deze leerlingen hebben ook extra aandacht nodig in de bewegingslessen om mee te kunnen met de oefenstof. De vakleerkracht bewegingsonderwijs moet in staat zijn om te gaan met de beperkingen van deze leerlingen. Belangrijke aspecten hierin zijn onder andere inlevingsvermogen, structuur bieden, veiligheid creëren en de les goed differentiëren zodat hier voor een ieder plezier en succesbeleving te behalen valt. De samenwerking en vertrouwensband tussen de leerling en de vakleerkracht bewegingsonderwijs moet goed zijn om te kunnen spreken van een gewenste situatie om deze kinderen verder te begeleiden in hun ontwikkeling.

4.4 Samenvatting

Leerlingen die onvoldoende baat hebben bij de extra zorg op de basisschool en een intensievere vorm van zorg nodig hebben, gaan naar een school voor speciaal onderwijs.

Het speciaal onderwijs is sinds 1998 gesplitst in twee onderdelen, te weten:

- het speciaal basisonderwijs
- het speciaal onderwijs.

Er zijn meerdere verschillen tussen beide onderdelen, bijvoorbeeld de specialismen die het speciaal onderwijs wel kent en het speciaal basisonderwijs niet en de leeftijd van de leerlingen. Aangezien dit onderzoek zich richt op leerkrachten bewegingsonderwijs die werkzaam zijn binnen het speciale basisonderwijs vallen, blijft het speciaal onderwijs buiten beschouwing.

5. Methoden van onderzoek

5.1 Inleiding

In de vorige hoofdstukken is de theorie met betrekking tot het onderzoek weergegeven. Dit hoofdstuk staat in het teken van de manier waarop het onderzoek wordt uitgevoerd en wordt ingegaan op de gehanteerde onderzoeksmethoden. Er wordt een beschrijving gegeven van de onderzoeksgroep, de onderzoeksmethoden worden verantwoord en de operationalisatie van de concepten werkstress, persoonskenmerken en werkkenmerken wordt weergegeven.

5.2 Onderzoeksgroep

Dit onderzoek is uitgevoerd binnen SBO scholen in Limburg. Alle vakleerkrachten bewegingsonderwijs die werkzaam zijn in Limburg behoren tot de onderzoekspopulatie. De vakleerkrachten bewegingsonderwijs zijn door middel van een e-mail met daarin een link naar www.thesisools.nl benaderd. De enquête is via deze site gepubliceerd en online te benaderen. Na twee weken is er een reminder e-mail gestuurd om diegene die de enquête nog niet hadden ingevuld te vragen dit alsnog te doen. In totaal zijn 20 enquêtes verstuurd, waarvan er 11 ingevuld zijn teruggestuurd. In totaal hebben 3 scholen de enquête niet ingevuld aangezien zij geen vakleerkracht bewegingsonderwijs hebben. De respons komt hierbij uit op 65%. De grens wordt vaak bij 60% gesteld, daarboven mag er van uit gegaan worden dat de respons een goede weerspiegeling geeft van de steekproefpopulatie en daarmee ook de onderzoekspopulatie (Baarda & De Goede, 2001).

5.3 Verantwoording onderzoeksmethoden

- Enquête

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag en deelvragen zijn vragen opgesteld en in de vorm van een enquête uitgezet onder leerkrachten bewegingsonderwijs die werkzaam zijn binnen een SBO-school in Limburg.

Er zijn een aantal redenen waarom gekozen is voor het gebruik van een enquête. Ten eerste is het een methode van onderzoek die zich baseert op het oordeel van de medewerker zelf. Uit onderzoek is gebleken dat bij het verklaren van werkstress de beleving van de arbeidsbelasting belangrijker is dan de objectieve situatie ervan (Schaufeli & Hell, 2000). Het gebruik van een vragenlijst sluit hierbij aan. Ten tweede is een enquête een methode die geschikt is om op grote schaal te worden toegepast. Aangezien het doel van het onderzoek is een algemeen beeld te krijgen van de werkstress en belasting van de vakleerkrachten bewegingsonderwijs binnen Limburg is het belangrijk om veel vakleerkrachten te kunnen benaderen.

Aan de gebruikte enquête zijn een aantal keuzemomenten vooraf gegaan. Ten eerste of de vragen zelf geconstrueerd moesten worden of dat gebruik werd gemaakt van bestaande

vragen. De keuze is gevallen op het gebruik van bestaande vragen, omdat er verscheidene goede vragenlijsten beschikbaar zijn op het gebied van werkstress. Het ontwikkelen van een eigen vragenlijst kost veel tijd, terwijl de kwaliteit van tevoren niet bekend is. Om deze reden is ervoor gekozen om bestaande vragen te gebruiken. Bruikbare vragen uit verschillende vragenlijsten zijn samengevoegd en herschreven om deze passend te maken aan dit onderzoek. Doordat vragen zijn samengevoegd en herschreven is de validiteit en betrouwbaarheid van de enquête vooraf niet bekend. Alle vragen zijn gesloten vragen, om het interpreteren van de resultaten een duidelijke structuur te geven (Gratton & Jones, 2004).

- Verwerking gegevens

De verzamelde gegevens zijn kwantitatief geanalyseerd met behulp van het statistische computerprogramma SPSS en Microsoft Office Excel.

5.4 Operationalisatie

In deze paragraaf wordt de operationalisatie van de concepten en de bijbehorende enquêtevragen weergegeven.

Bij het uitvoeren van een onderzoek is het van belang dat de vragen die gesteld worden passen bij hetgeen er onderzocht wordt. Het is van belang dat er gemeten wordt wat men wil meten; de vragen die gesteld worden moeten dus passen bij de hoofd- en deelvragen. Door middel van het operationalisatieschema worden onder andere de dimensies, waarbij bedoeld wordt op de concepten in het onderzoek, de bijbehorende indicatoren en de enquêtevragen weergegeven. Voorafgaand aan het schema wordt ter verduidelijking meer informatie gegeven over de 3 dimensies die centraal staan binnen dit onderzoek.

Binnen dit onderzoek staan 3 dimensies/concepten centraal:

- Werkstress
- Persoonskenmerken
- Werkkenmerken

Persoonskenmerken worden gemeten door middel van 4 indicatoren:

- Leeftijd
- Geslacht
- Persoonlijkheid
- Werkervaring

Persoonlijkheid:

Persoonlijkheid is weer onder te verdelen in 5 persoonlijkheidsdimensies. Elke dimensie wordt gemeten door middel van drie vragen. Om een uitspraak te kunnen doen over de score op elke dimensie, zijn de antwoorden (1=altijd, 2=soms, 3=nooit) op de drie vragen bij elkaar opgeteld en gedeeld door drie. Zo is er gekomen tot één score per dimensie, waarbij een gemiddelde tussen 1 en 2 een lage score betekent en een score tussen de 2 en 3 een hoge score op deze dimensie.

Werkkenmerken worden gemeten door middel van 4 indicatoren:

- Arbeidsinhoud
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsverhoudingen

In totaal bestaat de enquête uit 40 vragen. De enquête bevat zowel positief als negatief gestelde vragen, om de alertheid bij de respondent te behouden. Hiermee is tijdens de interpretatie van de resultaten rekening gehouden, het gaat hierbij om de volgende vragen: 22, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 37. Deze zijn positief gesteld.

In bijlage II is de gehele enquête terug te lezen.

Dit is verder uitgewerkt in het operationalisatieschema op de volgende pagina:

Operationalisatieschema

| Eigenschap | Dimensie | Indicator | Vragen | Antwoord categorie | Niveau |
|--|---------------------------------|------------------------|---|-----------------------------------|----------|
| Werkstress Spanning of een psychische en emotionele belasting, veroorzaakt door factoren op werkgebied (Gaillard & Jacobs, 1996). Persoons- en werkkenmerken kunnen een invloed hebben op deze werkstress. (Lourijsen & Kompier, 1994) | Persoonskenmerken en werkstress | Leeftijd | Wat is uw leeftijd? | 20-30/30-40/ 40-50 / > 50 jaar | Ordinaal |
| | | Geslacht | Wat is uw geslacht? | Man/vrouw | Nominaal |
| | | Werkervaring | Hoeveel jaar werkt u als vakleerkracht LO in het SBO onderwijs? | 0-5/5-15/15-30/ >30 jaar | Ordinaal |
| | | Emotioneel onbekommerd | Ik spreek veel verschillende collega's. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik maak me zorgen over dingen. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik laat mijn lokaal rommelig achter. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | Onbaatzuchtigheid | Ik hou er niet van om de aandacht van collega's op me te richten buiten de gymlessen. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik maak tijd vrij voor anderen. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |

| | | | | | |
|--|--|-----------------|---|--------------------------|----------|
| | | | Ik raak zelden geïrriteerd. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | Gewetensvolheid | Ik denk eerst aan anderen. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik laat anderen het voortouw nemen. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik ben altijd voorbereid. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | Extravertheid | Ik breng vergaderingen naar een hoger niveau. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik laat leerlingen en collega's zich op hun gemak voelen. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik mopper over dingen. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | Openheid | Ik voel emoties van anderen aan. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik voer mijn werkzaamheden optimaal uit. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |

| | | | | | |
|--|----------------------------|--|---|-----------------------|----------|
| | | | Ik kan veel informatie tegelijkertijd verwerken. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | Werkenmerken en werkstress | Arbeidsinhoud | | | |
| | | - Stress vanwege het werken in het onderwijs | Aan het einde van mijn werkdag hebben de leerlingen al mijn energie verbruikt en ben ik helemaal op | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | - Stress vanwege het werken in het SBO onderwijs | De omgang met leerlingen met gedragsproblemen verloopt moeizaam | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | - Stress vanwege het werken als vakleerkracht bewegingsonderwijs | Tijdens het geven van de gymlessen maak ik veel foute beslissingen omdat ik me te veel moet opjagen om de les draaiende te houden | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | De functie leerkracht bewegingsonderwijs biedt voldoende afwisseling | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik ervaar de verantwoordelijkheden die ik als leerkracht bewegingsonderwijs heb als zwaar | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |

| | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------|----------|
| | | | Ik voel me soms ongemakkelijk als ik denk aan welke groepen er nog komen | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | Arbeidsomstandigheden | | | |
| | | - Stress vanwege het werken in het SBO onderwijs | Ik ervaar de doelstellingen die de school stelt als zwaar | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Hoge werkdruk zorgt voor te weinig tijd om nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | - Stress vanwege het werken als vakleerkracht bewegingsonderwijs | De gymzaal beschikt over de hulpmiddelen en materialen die ik nodig heb om het werk goed uit te voeren | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Het klimaat (sfeer, temperatuur) in de gymzaal is prettig | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | De akoestiek in de gymzaal is goed | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |

| | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------|----------|
| | | | | | |
| | | Arbeidsvoorwaarden | | | |
| | | - Stress vanwege het werken in het onderwijs | Mijn school biedt voldoende werkzekerheid | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | De school geeft mogelijkheden cursussen te volgen om mij verder te kunnen ontwikkelen | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | - Stress vanwege het werken als vakleerkracht bewegingsonderwijs | Als leerkracht bewegingsonderwijs heb ik voldoende ontplooiingsmogelijkheden | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Als leerkracht bewegingsonderwijs krijg ik een te lage beloning voor de verantwoordelijkheden die ik draag | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Tussen de gymlessen door heb ik voldoende rustmogelijkheden | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |

| | | | | | |
|--|------------|--|--|-----------------------|----------|
| | | | | | |
| | | Arbeidsverhoudingen | | | |
| | | - Stress vanwege het werken in het onderwijs | Er is een vlotte samenwerking met mijn collega's | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | Ik heb onvoldoende tijd om met mijn collega's gebeurtenissen die zijn voorgevallen tijdens de gymles te bespreken. | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | De directie toont voldoende interesse in mijn werksituatie | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | - Stress vanwege het werken als vakleerkracht bewegingsonderwijs | Ik heb het idee dat mijn functie niet serieus wordt genomen | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | Werkstress | Algemeen | Ik denk er sterk aan om een andere, minder stressvolle baan te zoeken | Altijd / Soms / Nooit | Ordinaal |
| | | | In welke mate ervaart u werkstress? waarbij 1 een lage werkstress is en 5 een hoge werkstress | 1 / 2 / 3 / 4 / 5 | Interval |

6. Resultaten

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de uitkomsten van de enquêtes. In paragraaf 6.2 worden de persoonskenmerken in het algemeen beschreven, waarna in paragraaf 6.3 gekeken wordt naar de werkkenmerken en wordt de werkstress per werkkenmerk behandeld. In paragraaf 6.4 wordt een beschrijving gegeven van de werkstress in het algemeen en de werkstress per persoonskenmerk.

6.2 Persoonskenmerken in het algemeen

6.2.1 Leeftijd

In totaal hebben 11 vakleerkrachten bewegingsonderwijs deelgenomen aan het onderzoek: N=11. Van deze respondenten is 46% ouder dan 50 jaar, 36% van de respondenten behoort tot de categorie 20 tot 30 jaar en 18% is tussen de 40 en 50 jaar. Geen van de respondenten behoort tot de leeftijdscategorie 30 tot 40 jaar.

6.2.2 Geslacht

In totaal is 55% van de respondenten vrouw en 45% is man.

6.2.3 Werkervaring



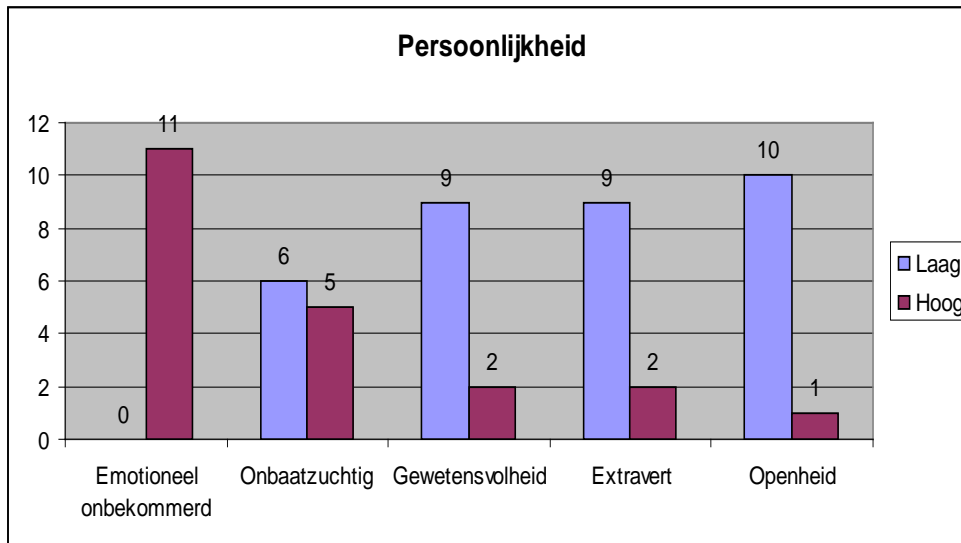
Figuur 6.1: Aantal jaren werkervaring

64% Van de respondenten werkt tussen de 15 tot 30 jaar als vakleerkracht bewegingsonderwijs in het SBO. 36% Heeft 0 tot 5 jaar werkervaring als vakleerkracht bewegingsonderwijs. Geen van de respondenten heeft 5 tot 15 jaar werkervaring en ook geen enkele respondent werkt meer dan 30 jaar als vakleerkracht bewegingsonderwijs in het SBO.

6.2.4 Persoonlijkheid

Om een uitspraak te kunnen doen over de score op elke dimensie van persoonlijkheid, zijn de antwoorden (1=altijd, 2=soms, 3=nooit) op de drie vragen per persoonlijkheidsdimensie (zie bijlage III) bij elkaar opgeteld en gedeeld door drie. Zo is er gekomen tot één score per dimensie, waarbij een gemiddelde tussen 1 en 2 een lage score betekent en een score tussen de 2 en 3 een hoge score op deze dimensie.

De bovenstaande grafieken die betrekking hebben op de persoonlijkheidsvragen kunnen als volgt worden gerangschikt in de categorieën 'Laag/Hoog' per dimensie:



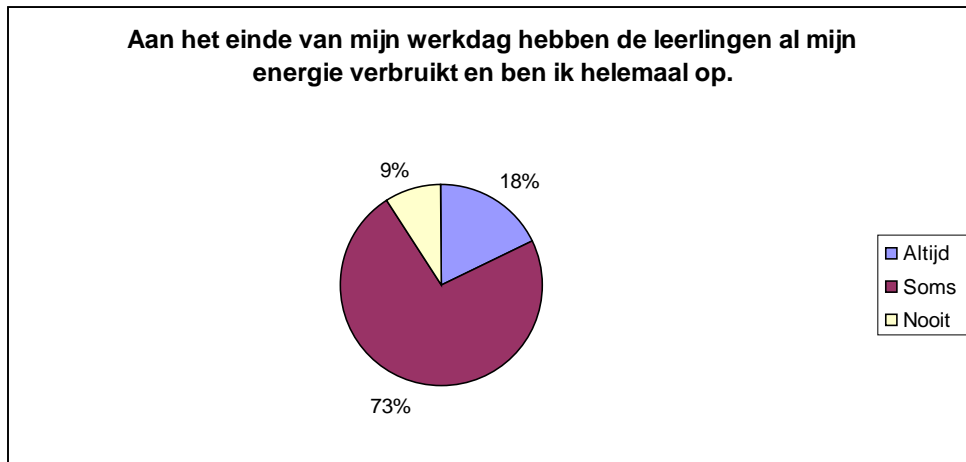
Figuur 6.2: Persoonlijkheid

Alle respondenten scoren hoog op emotioneel onbekommerdheid. Op de dimensie 'onbaatzuchtigheid' scoren 6 respondenten laag, terwijl 5 respondenten hoog scoren. Op zowel gewetensvolheid en extravertheid scoren het 9 respondenten laag. Tot slot scoren 10 van de vakleerkrachten laag op openheid en scoort 1 vakleerkracht hoog op openheid.

6.3 Werkkenmerken en werkstress

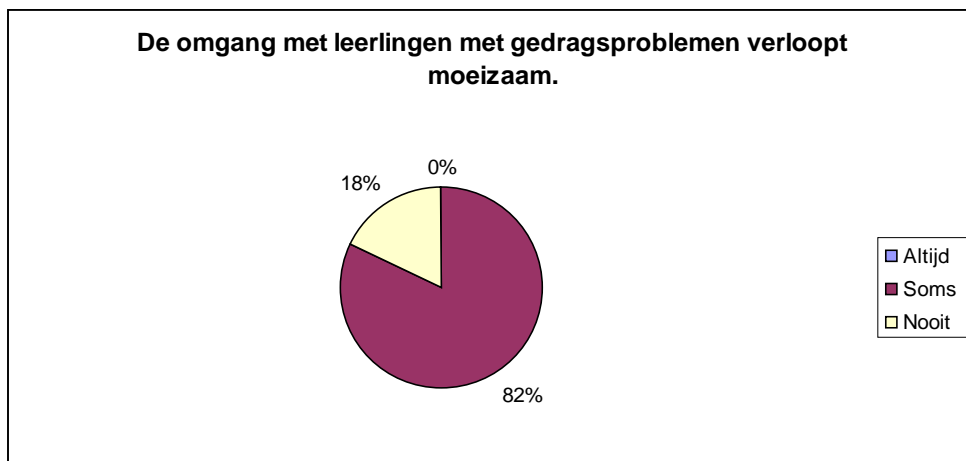
Er zijn 20 vragen gesteld om een beeld te krijgen van de invloed van vier werkkenmerken op werkstress. De werkkenmerken zijn onder te verdelen in arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. In totaal zijn er 6 vragen gesteld die betrekking hebben op de arbeidsinhoud, 5 vragen met betrekking tot arbeidsomstandigheden, 5 met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en 4 vragen gaan over arbeidsverhoudingen. In deze paragraaf worden de resultaten van deze 20 vragen allereerst grafisch weergegeven en vervolgens uitgewerkt.

6.3.1 Arbeidsinhoud



Figuur 6.3: Verbruiken van energie door de leerlingen

73% Van de respondenten geeft aan dat het soms het geval is dat de leerlingen aan het eind van de dag al hun energie verbruikt hebben en dat ze helemaal op zijn. 18% geeft aan dat dit altijd het geval is en 9% van de respondenten geeft aan dat dit nooit het geval is.



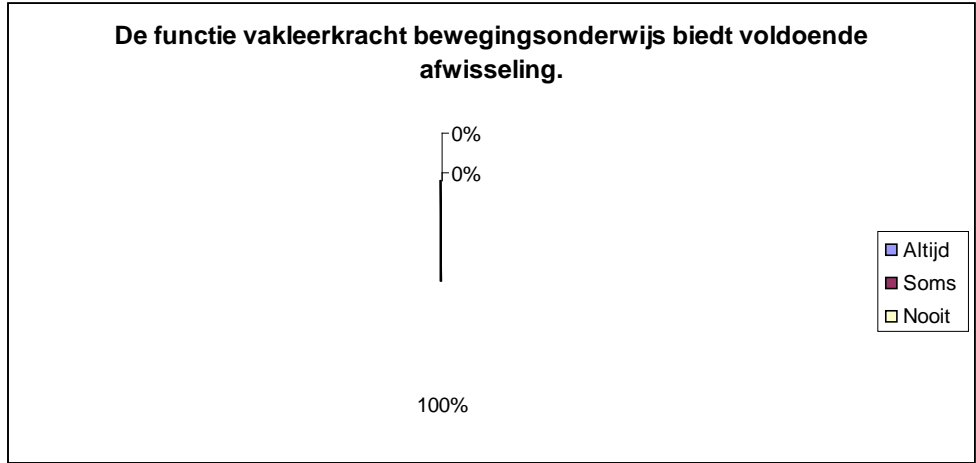
Figuur 6.4: Omgang met leerlingen met gedragsproblemen

Van de respondenten zegt 82% dat de omgang met leerlingen met gedragsproblemen soms moeizaam verloopt. 18% geeft aan dat de omgang met leerlingen met gedragsproblemen nooit moeizaam verloopt. Geen respondent geeft aan dat de omgang met leerlingen met gedragsproblemen altijd moeizaam verloopt.



Figuur 6.5: Maken van foute beslissingen door opjagen

73% Van de respondenten geeft aan dat zij nooit foute beslissingen maken tijdens de gymlessen doordat ze zich te veel moeten opjagen. 27% geeft aan dat dit soms het geval is en geen enkele respondenten geeft aan dat zij altijd foute beslissingen maken om de les draaiende te houden.



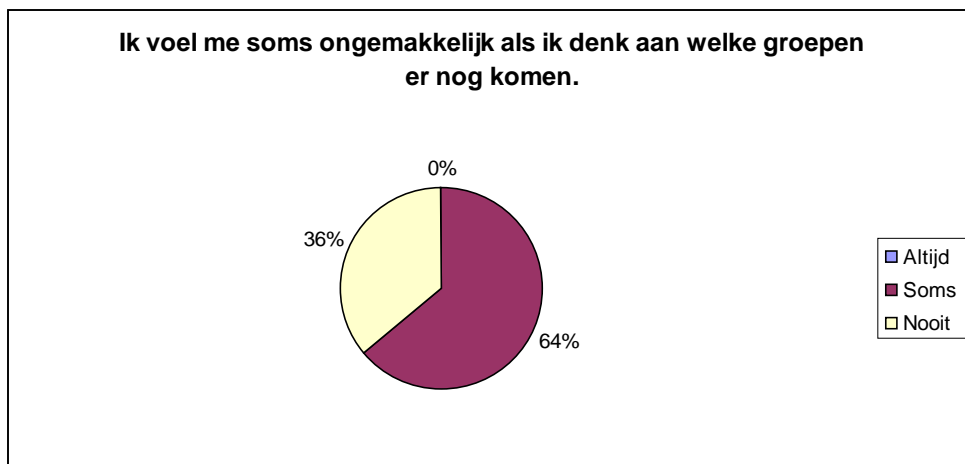
Figuur 6.6: Afwisseling in functie

Alle respondenten geven aan dat zij vinden dat hun functie altijd voldoende afwisseling geeft.



Figuur 6.7: Verantwoordelijkheden

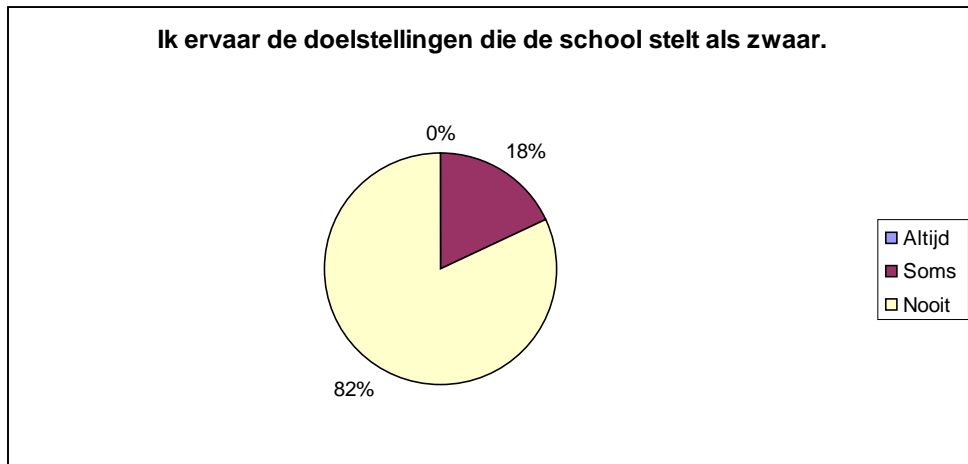
Van de respondenten geeft 73% aan dat zij de verantwoordelijkheden die ze als vakleerkracht bewegingsonderwijs hebben soms als zwaar ervaren. 27% Van de respondenten geeft aan dat zij de verantwoordelijkheden nooit als zwaar ervaren.



Figuur 6.8: Ongemakkelijk gevoel als er gedacht wordt aan de groepen die nog komen

Van de vakleerkracht bewegingsonderwijs geeft 64% aan dat zij zich soms ongemakkelijk voelen als ze eraan denken welke groepen er nog komen. In totaal geeft 36% van de respondenten aan dat zij zich nooit ongemakkelijk voelen en geen enkele respondent voelt zich altijd ongemakkelijk als hij/zij eraan denkt welke groepen er nog komen.

6.3.2 Arbeidsomstandigheden



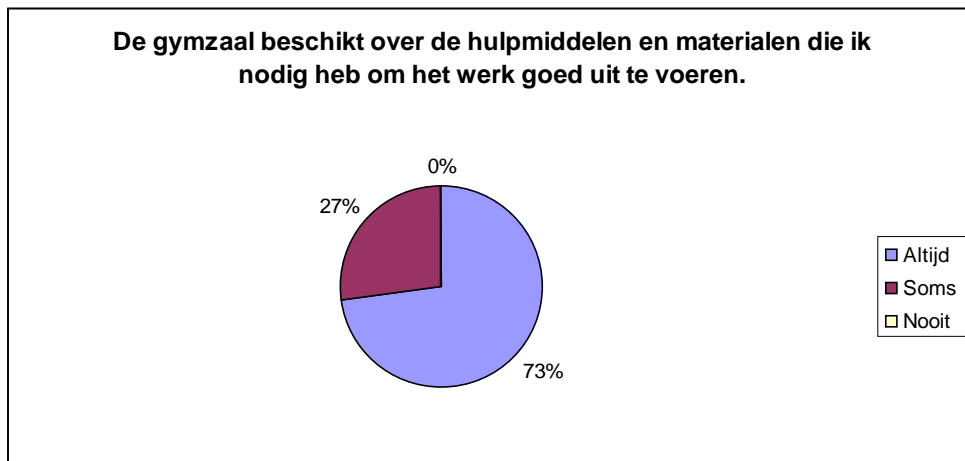
Figuur 6.9: Doelstellingen die de school stelt

Van de respondenten geeft 82% aan dat zij de doelstelling die de school stelt nooit als zwaar ervaren. 18% Van de respondenten ervaart de doelstelling soms als zwaar. Geen van de respondenten ervaart de doelstellingen van de school altijd als zwaar.



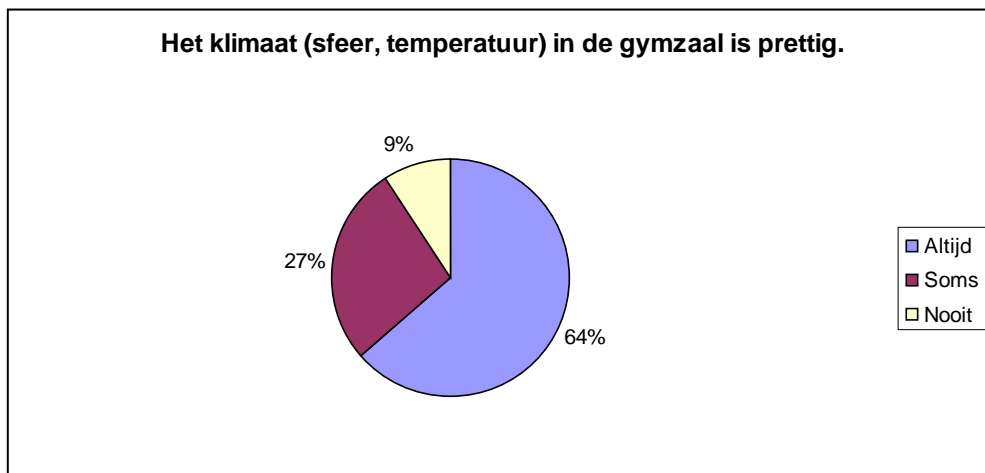
Figuur 6.10: Te weinig tijd om vernieuwingen eigen te maken

64% Van de respondenten heeft soms te weinig tijd om nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken door hoge werkdruk. In totaal geeft 18% aan nooit te weinig tijd te hebben om ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken en een andere 18% geeft aan altijd te weinig tijd te hebben voor ontwikkelingen en vernieuwingen.



Figuur 6.11: Hulpmiddelen en materialen in gymzaal

De gymzaal beschikt in 73% van de gevallen altijd over de hulpmiddelen en materialen die de vakleerkracht nodig heeft om het werk goed uit te voeren. In 27% van de gevallen beschikt de gymzaal soms over de benodigde hulpmiddelen en materialen.



Figuur 6.12: Klimaat in gymzaal

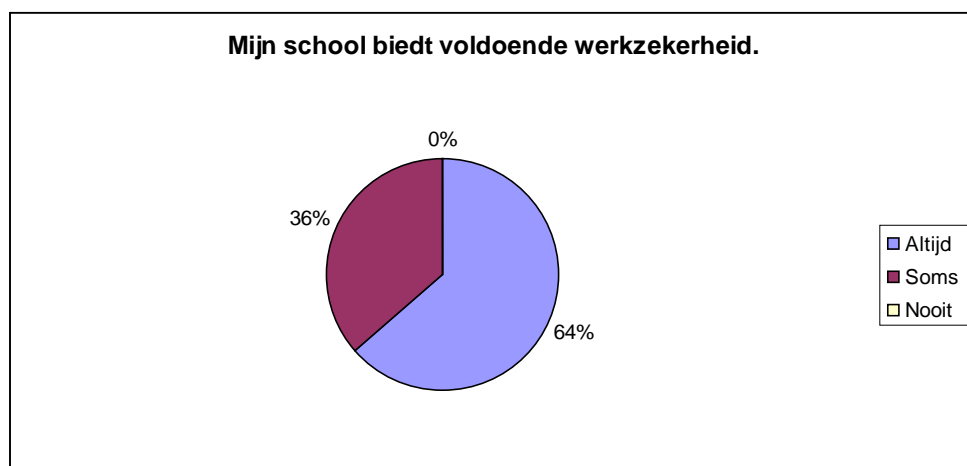
Van de respondenten geeft 64% aan dat het klimaat altijd goed is in hun gymzaal. 27% geeft aan dat het klimaat soms goed is en 9% van de respondenten geeft aan dat het klimaat nooit goed is in de gymzaal.



Figuur 6.13: Akoestiek in gymzaal

In totaal geeft 46% van de respondenten aan dat de akoestiek altijd goed is in hun gymzaal. 18% Geeft aan dat de akoestiek soms goed is en 36% van de respondenten geeft aan dat de akoestiek nooit goed is in de gymzaal.

6.3.3 Arbeidsvoorwaarden



Figuur 6.14: Werkzekerheid

In totaal is 64% van de respondenten van mening dat zijn/haar school altijd voldoende werkzekerheid beidt. 36% vindt dat de school soms voldoende werkzekerheid biedt.



Figuur 6.15: Mogelijkheden cursussen te volgen

Van de respondenten geeft 55% aan dat de school altijd mogelijkheden geeft om cursussen te volgen en 36% geeft aan dat dit soms het geval is. In totaal geeft 9% aan dat de school nooit mogelijkheden geeft om cursussen te volgen.



Figuur 6.16: Voldoende ontplooiingsmogelijkheden

In totaal krijgt 73% van de respondenten soms voldoende ontplooiingsmogelijkheden. 18% is van mening altijd voldoende ontplooiingsmogelijkheden te krijgen en 9% van de vakleerkrachten vindt dat hij/zij nooit voldoende ontplooiingsmogelijkheden heeft.



Figuur 6.17: Te lage beloning voor de verantwoordelijkheden

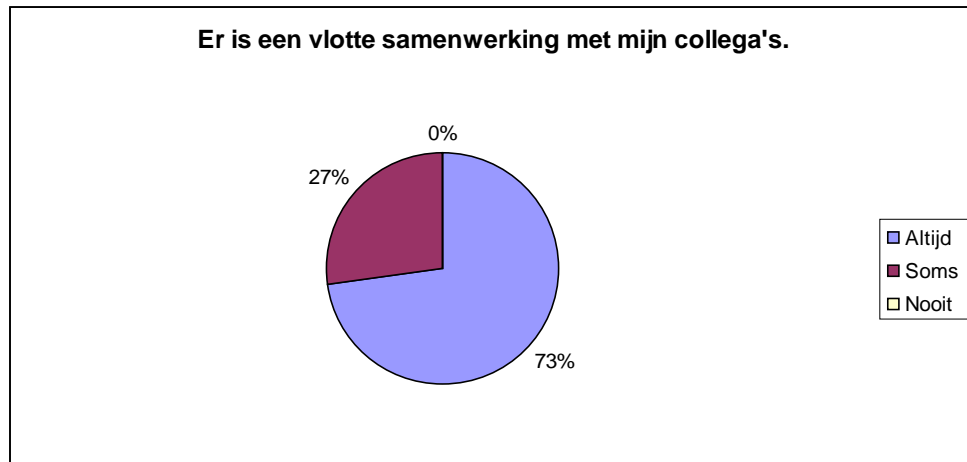
Van de respondenten is 82% van mening soms een te lage beloning te krijgen voor de verantwoordelijkheden die ze dragen. In totaal geeft 9% aan van mening te zijn dat hij/zij altijd vindt een te lage beloning te krijgen, terwijl een andere 9% van mening is dat hij/zij nooit vindt een te lage beloning te krijgen.



Figuur 6.18: Voldoende rustmogelijkheden tussen gymlessen

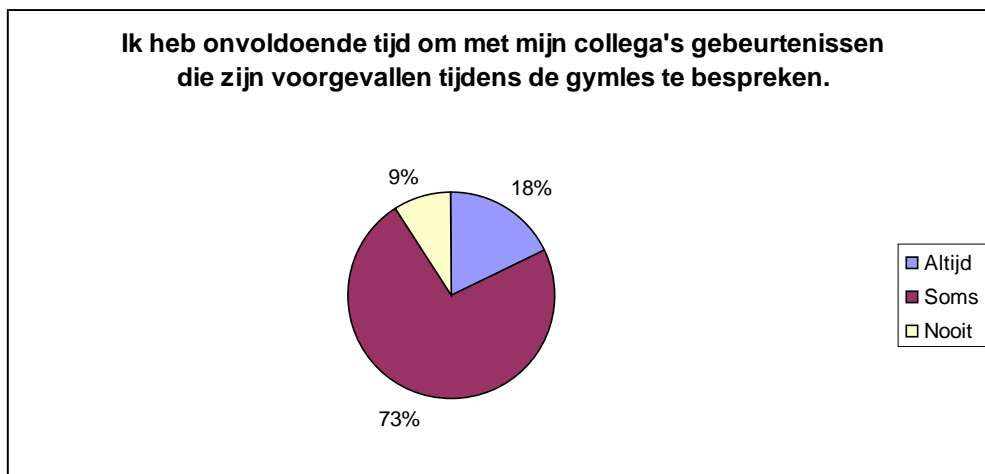
In totaal geeft 55% van de respondenten aan dat ze soms voldoende rustmogelijkheden hebben tussen de gymlessen door en 18% zegt dat dit altijd het geval is. Van de respondenten krijgt 27% niet voldoende rustmogelijkheden tussen de gymlessen door.

6.3.4 Arbeidsverhoudingen



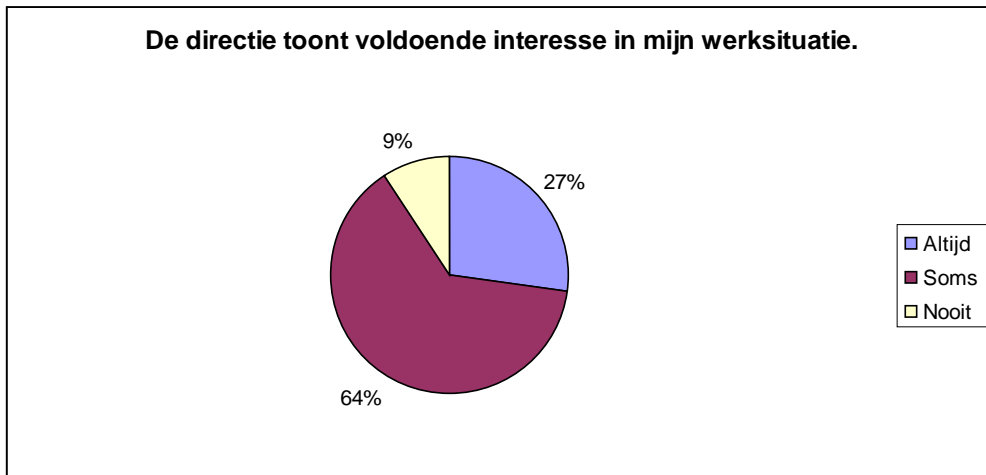
Figuur 6.19: Vlotte samenwerking met collega's

Van de respondenten geeft 73% aan dat er altijd een vlotte samenwerking is met collega's en 27% geeft aan soms een vlotte samenwerking met collega's te hebben. Geen van de respondenten vindt dat er nooit een vlotte samenwerking is met collega's.



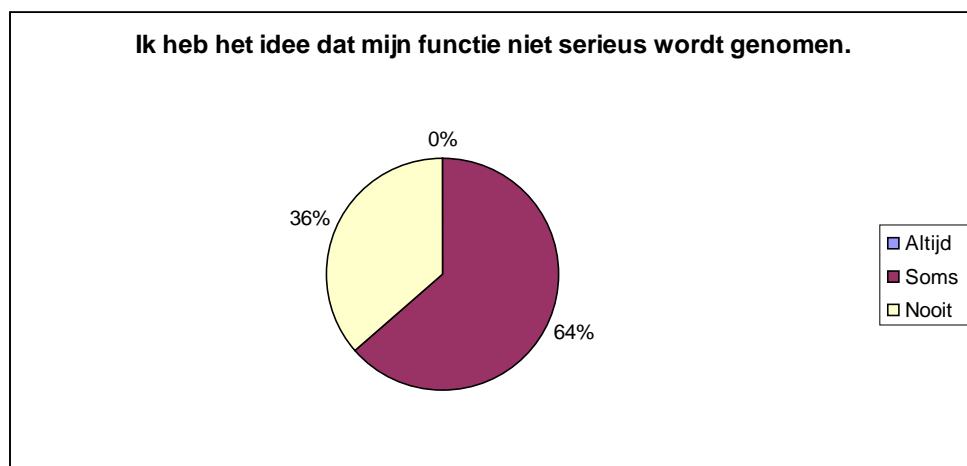
Figuur 6.20: Onvoldoende tijd om gebeurtenissen te bespreken

73% Van de respondenten heeft soms onvoldoende tijd om met collega's gebeurtenissen die zijn voorgevallen tijdens de gymles te bespreken. In totaal heeft 18% altijd onvoldoende tijd om gebeurtenissen te bespreken en 9% heeft nooit onvoldoende tijd om voorgevallen gebeurtenissen te bespreken.



Figuur 6.21: Directie toont voldoende interesse

In totaal geeft 27% van de respondenten aan dat de directie altijd voldoende interesse in zijn/haar werksituatie toont. In 9% van de gevallen toont de directie nooit voldoende interesse in zijn/haar werksituatie en 64% van de respondenten geeft aan dat de directie soms voldoende interesse in toont in zijn/haar werksituatie.



Figuur 6.22: Functie wordt niet serieus genomen

64% Van de respondenten heeft soms het idee dat zijn/haar functie niet serieus genomen wordt. In totaal geeft 36% aan nooit het idee te hebben dat zijn/haar functie niet serieus genomen wordt en niemand geeft aan altijd het idee te hebben niet serieus genomen te worden.

6.4 Persoonskenmerken en werkstress



Figuur 6.23: Gedachte een minder stressvolle baan te zoeken

Van de respondenten geeft 73% aan nooit te denken om een andere, minder stressvolle baan te zoeken. 18% Denkt hier soms aan en 9% denkt er altijd aan om een andere, minder stressvolle baan te zoeken.

Als de persoonsgegevens leeftijd, geslacht, persoonlijkheid en werkervaring samen bekeken worden met de stelling 'Ik denk er sterk aan om een andere, minder stressvolle baan te zoeken' komen de volgende resultaten naar voren:

De overweging om een minder stressvolle baan te zoeken per leeftijdscategorie:

| | 20-30 jaar | 30-40 jaar | 40-50 jaar | Ouder dan 50 jaar |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|
| Altijd | - | - | 50% | - |
| Soms | - | - | - | 20% |
| Nooit | 100% | - | 50% | 80% |

Tabel 6.1: Overweging een minder stressvolle baan te zoeken en leeftijd

Van de respondenten in de categorie 20 tot 30 jaar geeft 100% aan nooit te overwegen een minder stressvolle baan te zoeken. 50% Van de respondenten tussen de 40 en 50 jaar en 80% van de respondenten ouder dan 50 jaar denkt er ook zo over. 20% Van de respondenten geeft aan soms te overwegen een minder stressvolle baan te zoeken. Alleen in de categorie 40 tot 50 jaar zijn er respondenten die er altijd aan denken een minder stressvolle baan te zoeken, namelijk 50%.

De overweging om een minder stressvolle baan te zoeken per sekse:

| | Man | Vrouw |
|--------|-----|-------|
| Altijd | 20% | - |
| Soms | 20% | 17% |
| Nooit | 60% | 83% |

Tabel 6.2: Overweging een minder stressvolle baan te zoeken en geslacht

Van de mannen geeft 60% aan dat zij nooit overwegen een minder stressvolle baan te zoeken, daarentegen geeft 83% van de vrouwen dit zelfde aan. 20% van de mannen en 17% van de vrouwen geven aan dat zij soms overwegen een andere minder stressvolle baan te zoeken. Van de mannelijke respondenten denkt 20% er altijd aan om een minder stressvolle baan te nemen, terwijl geen van de vrouwen altijd denkt aan het zoeken van een minder stressvolle baan.

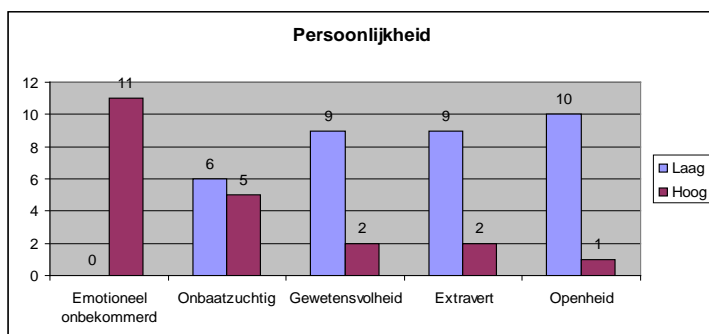
De overweging om een minder stressvolle baan te zoeken op basis van werkervaring:

| | 0-5 jaar | 5-15 jaar | 15-30 jaar | Meer dan 30 jaar |
|--------|----------|-----------|------------|------------------|
| Altijd | - | - | 14% | - |
| Soms | - | - | 28% | - |
| Nooit | 100% | - | 58% | - |

Tabel 6.3: Overweging een minder stressvolle baan te zoeken en werkervaring

Als de antwoorden op de vraag 'Ik denk er sterk aan een andere, minder stressvolle baan te zoeken' vergeleken worden per categorie van aantal jaren werkervaring zien we het volgende: 100% van de respondenten met 0 tot 5 jaar werkervaring geeft het antwoord 'nooit'. Geen enkele respondent met werkervaring tussen de 0-5 jaar geeft het antwoord 'altijd' of 'soms', terwijl van de respondenten met 15 tot 30 jaar ervaring 14% aangeeft altijd te overwegen een minder stressvolle baan te zoeken en 28% geeft aan dit soms te overwegen. In totaal geeft 58% van de respondenten die 15 tot 30 jaar als vakleerkracht bewegingsonderwijs werken denken er nooit aan een andere minder stressvolle baan te zoeken.

Ter verduidelijking van de scores per persoonlijkheidsdimensie hierbij nog een keer de tabel 6.2 'Persoonlijkheid'.



De overweging om een minder stressvolle baan te zoeken per persoonlijkheidsdimensie:

Laagscoorders:

| | Emotioneel onbekommerd | Onbaatzuchtig | Gewetensvol | Extravert | Openheid |
|--------|------------------------|---------------|-------------|-----------|----------|
| Altijd | - | 17% | 11% | - | 10% |
| Soms | - | 17% | 11% | 22% | 20% |
| Nooit | - | 66% | 78% | 78% | 70% |

Tabel 6.4: Overweging een minder stressvolle baan te zoeken en laagscoorders persoonlijkheid

Hoogscorders:

| | Emotioneel onbekommerd | Onbaatzuchtig | Gewetensvol | Extravert | Openheid |
|--------|------------------------|---------------|-------------|-----------|----------|
| Altijd | 9% | - | - | 50% | - |
| Soms | 18% | 20% | 50% | - | - |
| Nooit | 73% | 80% | 50% | 50% | 100% |

Tabel 6.5: Overweging een minder stressvolle baan te zoeken en leeftijd en hoogscorders persoonlijkheid

Alle respondenten scoren hoog op emotioneel onbekommerdheid. Van hen geeft 73% aan dat zij nooit overwegen een minder stressvolle baan te zoeken, 18% overweegt het soms en 9% van hen overweegt altijd een minder stressvolle baan te zoeken. 80% Van de respondenten die hoog scoren op onbaatzuchtigheid geven aan nooit te overwegen een minder stressvolle baan te zoeken en 20% van de hoogscorders overweegt soms een andere baan te zoeken. Van de laagscoorders op onbaatzuchtigheid geeft 66% aan er nooit aan te denken een minder stressvolle baan te zoeken, terwijl 17% van hen er soms aan denkt en een andere 17% dit altijd overweegt.

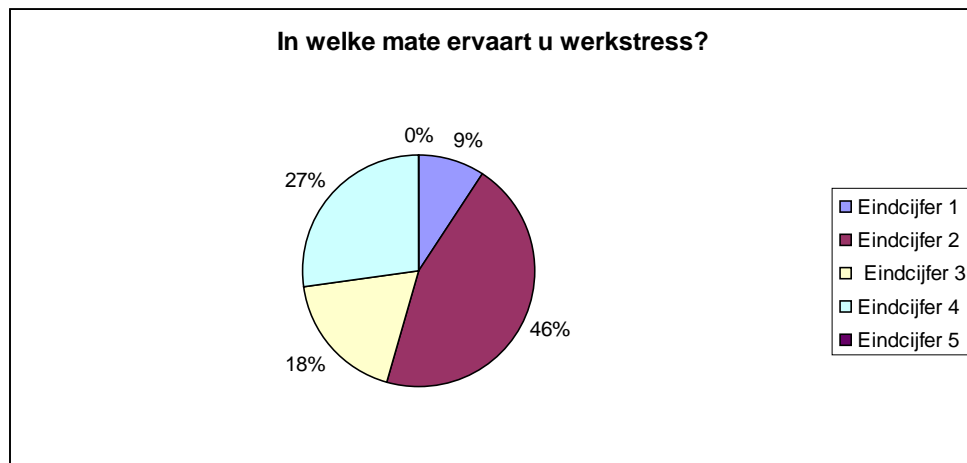
Van de respondenten die laag scoren op gewetensvolheid geeft 78% het antwoord 'nooit' op de vraag 'Ik denk er sterk aan om een andere, minder stressvolle baan te zoeken, 11% geeft het antwoord 'soms' en een andere 11% geeft het antwoord 'altijd'. Van de respondenten die hoog scoren op gewetensvolheid geeft geen enkele respondent het antwoord 'altijd', maar geeft de helft van hen het antwoord 'nooit' en de andere helft het antwoord 'soms'.

De hoogscorders op openheid geven aan nooit te overwegen een andere minder stressvolle baan te zoeken. Van de laagscorders op openheid geeft 70% aan nooit te overwegen een andere baan te zoeken, terwijl 20% van hen er soms aan denkt en een andere 10% dit altijd overweegt.

Van de respondenten die laag scoren op extraverttheid geeft 78% aan nooit te overwegen een minder stressvolle baan te nemen, terwijl 22% soms overweegt een minder stressvolle baan te nemen.

Opmerkelijk is dat 50% van de hoogscorders op extraverttheid aangeeft altijd te denken om een andere minder stressvolle baan te zoeken, terwijl de andere 50% aangeeft nooit te overwegen een andere baan te zoeken.

Vervolgens kregen de respondenten de vraag een cijfer tussen 1 en 5 te geven aan de mate van werkstress, waarbij 1 een lage werkstress is en 5 een hoge werkstress.



Figuur 6.24: Mate van werkstress

Van de respondenten geeft 46% de werkstress een 2. Vervolgens geeft 27% van de respondenten een 4 voor de werkstress die zij ervaren. Van de respondenten geeft 18% de werkstress een 3 en 9% een 1. Een vijf wordt geen enkele keer gegeven. Het gemiddelde eindcijfer van werkstress komt uit op een 2,6. Het gemiddelde eindcijfer van werkstress kan bekeken worden per persoonskenmerk:

Eindcijfer werkstress per leeftijdscategorie

| | Gemiddeld eindcijfer |
|-------------------|----------------------|
| 20-30 jaar | 2 |
| 40-50 jaar | 4 |
| Ouder dan 50 jaar | 2,6 |

Tabel 6.6: Mate van werkstress en leeftijd

De respondenten in de leeftijdscategorie 40 tot 50 jaar geven de werkstress een 4. Vervolgens geven de respondenten die ouder zijn dan 50 jaar de werkstress die zij ervaren een 2,6 en de respondenten tussen de 20 tot 30 jaar geven een 2 als eindcijfer voor werkstress.

Eindcijfer werkstress op basis van geslacht

| | Gemiddeld eindcijfer |
|-------|----------------------|
| Man | 3 |
| Vrouw | 2,3 |

Tabel 6.7: Mate van werkstress en geslacht

De mannelijke respondenten geven de werkstress een gemiddeld eindcijfer van 3, terwijl de vrouwen de werkstress een 2,3 geven.

Eindcijfer werkstress op basis van werkervaring

| | Gemiddeld eindcijfer |
|------------|----------------------|
| 0-5 jaar | 2 |
| 15-30 jaar | 3 |

Tabel 6.8: Mate van werkstress en werkervaring

De respondenten met 0 tot 5 jaar werkervaring beoordelen de werkstress met een 2, terwijl de respondenten die 15 tot 30 jaar werkervaring hebben de werkstress een 3 geven.

Eindcijfer werkstress per persoonlijkheidsdimensie:

| | Gemiddeld eindcijfer |
|--|----------------------|
| Laagscoorders Emotioneel onbekommerdheid | - |
| Hoogscoorders Emotioneel onbekommerdheid | 2,6 |
| Laagscoorders Onbaatzuchtigheid | 2,7 |
| Hoogscoorders Onbaatzuchtigheid | 2,6 |
| Laagscoorders Gewetensvolheid | 2,6 |
| Hoogscoorders Gewetensvolheid | 3,0 |
| Laagscoorders Extravertheid | 2,6 |
| Hoogscoorders Extravertheid | 3,0 |
| Laagscoorders Openheid | 2,8 |
| Hoogscoorders Openheid | 2,0 |

Tabel 6.9: Mate van werkstress en persoonlijkheid

De respondenten die hoog scoren op emotionele onbekommerdheid geven de werkstress een eindcijfer 2,6. Ook de respondenten die hoog scoren op onbaatzuchtigheid en laag scoren op gewetensvolheid en extravertheid beoordelen de werkstress met een 2,6. De

laagscoorders op onbaatzuchtigheid geven de werkstress een 2,7. Een 2,8 wordt gegeven door de laagscoorders op openheid. De hoogscoorders op gewetensvolheid en extraverttheid beoordelen de werkstress met een 3,0. De hoogscoorders op openheid geven de werkstress een eindcijfer 2.

Hoofdstuk 7: Conclusie

Uit het onderzoek komt een aantal belangrijke constatering naar voren. In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek.

Het onderzoek richt zich op het effect van verschillende persoons- en werkkenmerken op werkstress onder vakleerkracht bewegingsonderwijs binnen SBO-scholen in Limburg. Aan de hand van het beantwoorden van 9 vooraf opgestelde deelvragen kan een specifiek beeld geschetst worden van de mate van werkstress.

1. In welke mate is er een verschil in leeftijden en het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?

Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat verschil in leeftijd een rol speelt in het ervaren van werkstress. De precieze rol die leeftijd speelt is niet eenduidig aan te geven. Aan de ene kant blijkt uit de resultaten dat de werkstress toeneemt als de leeftijd toeneemt, tot op een bepaald punt, waarna de werkstress weer afneemt:

De respondenten in de leeftijdscategorie 40 tot 50 jaar geven de werkstress het hoogste eindcijfer, namelijk een 4. Vervolgens geven de respondenten die ouder zijn dan 50 jaar de werkstress die zij ervaren een 2,6 en de respondenten tussen de 20-30 jaar geven een 2 als eindcijfer voor werkstress.

Aan de andere kant blijkt dat hoe ouder de vakleerkracht bewegingsonderwijs wordt, hoe vaker er gedacht wordt een minder stressvolle baan te zoeken:

Alle respondenten in de categorie 20 tot 30 jaar overwegen nooit een minder stressvolle baan te zoeken. 50% Van de respondenten tussen de 40 en 50 jaar en 80% van de respondenten ouder dan 50 jaar denkt er ook zo over.

Ook in de literatuur is geen eenduidige relatie te vinden tussen leeftijd en werkstress. In de aanwezige onderzoeksliteratuur wordt leeftijd veelal beschouwd als maat voor onvermogen: de fysieke belastbaarheid neemt af, waardoor oudere medewerkers worden beperkt in hun mogelijkheden, hetgeen gevoelens van stress met zich meebrengt (Tepas & Barnes-Farrell, 2002 in De Wit & Moens, 2003). Echter, er zijn ook aanwijzingen dat de oudere medewerkers deze vermindering in belastbaarheid compenseren door kennis en vaardigheden (Warr, 1994 in De Wit & Moens, 2003), hetgeen ervoor zorgt dat de gevoelens van stress weer afnemen.

2. In welke mate is er een verschil in geslacht en het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?

Uit dit onderzoek blijkt dat geslacht wel degelijk invloed heeft op het ervaren van werkstress: Van de mannen geeft 60% aan dat zij nooit overwegen een minder stressvolle baan te zoeken, daarentegen geeft 83% van de vrouwen hetzelfde aan. 20% van de mannen en 17% van de vrouwen geven aan dat zij soms overwegen een andere minder stressvolle baan te zoeken. Van de mannelijke respondenten denkt 20% er altijd aan om een minder stressvolle baan te nemen, terwijl geen van de vrouwen altijd denkt aan het zoeken van een minder stressvolle baan. Ook als er een om een gemiddeld eindcijfer voor de ervaren stress wordt gevraagd, geven de mannelijke respondenten een hoger cijfer dan de vrouwen. De mannelijke respondenten beoordelen de werkstress met een 3, terwijl de vrouwen de werkstress een 2,3 geven.

In de literatuur lopen de meningen over de invloed van sekse op werkstress uiteen. Enerzijds blijkt uit de literatuur dat vrouwen meer symptomen van werkstress, psychische en lichamelijke gezondheidsklachten ervaren dan mannen (Ogus, Greenglas & Burke 1990). Anderzijds zijn er onderzoekers zoals Compennolle (1993) die zeggen dat vrouwen meer veerkracht hebben dan mannen. Dit komt volgens hem doordat zij fysiek beter tegen stress bestand zijn en een gezondere levensstijl hebben.

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat mannelijke vakleerkrachten bewegingsonderwijs meer werkstress ervaren dan vrouwelijke leerkrachten bewegingsonderwijs en ondersteunende visie van Compennolle (1993).

3. In welke mate is er een verschil in persoonlijkheid en het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?

Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat persoonlijkheid een rol speelt in het ervaren van werkstress. De precieze rol van persoonlijkheid is niet overduidelijk naar voren gekomen.

De respondenten die hoog scoren op gewetensvolheid en extravertheid ervaren de meeste werkstress; zij beoordelen de werkstress met een 3,0. Het laagste eindcijfer wordt gegeven door de hoogscoorders op openheid, zij ervaren dan ook de minste werkstress.

De respondenten die hoog scoren op emotionele onbekommerdheid geven de werkstress een eindcijfer 2,6. Ook de respondenten die hoog scoren op onbaatzuchtigheid en laag scoren op gewetensvolheid en extravertheid beoordelen de werkstress met een 2,6. De laagscorders op onbaatzuchtigheid geven de werkstress een 2,7. Een 2,8 wordt gegeven door de laagscorders op openheid.

Het merendeel van de respondenten dat hoog scoort op emotioneel onbekommerd, 73% geeft aan dat zij nooit overwegen een minder stressvolle baan te zoeken. Ook geeft 80% van de respondenten die hoog scoren op onbaatzuchtigheid aan nooit te overwegen een minder

stressvolle baan te zoeken. Opmerkelijk is dat van de laagscorders op onbaatzuchtigheid ook het merendeel, 66%, aangeeft er nooit aan te denken een minder stressvolle baan te zoeken.

Van de respondenten die laag scoren op gewetensvolheid geeft 78% aan nooit te overwegen een andere, minder stressvolle baan te zoeken. Daarentegen geeft de helft van de respondenten die hoog scoren op gewetensvolheid aan nooit te overwegen een andere baan te zoeken, maar geeft de andere helft aan dit soms te overwegen.

De hoogscoorders op openheid geven allen aan nooit te overwegen een andere minder stressvolle baan te zoeken. Van de laagscorders op openheid geeft 70% aan nooit te overwegen een andere baan te zoeken.

Van de respondenten die laag scoren op extraverttheid geeft maar liefst 78% aan nooit te overwegen een minder stressvolle baan te nemen. Opmerkelijk is dat maar liefst 50% van de hoogscoorders op extraverttheid aangeeft altijd te denken om een andere minder stressvolle baan te zoeken, terwijl de andere 50% aangeeft nooit te overwegen een andere baan te zoeken.

Gezien de verschillen in cijfers kan het volgende geconcludeerd worden: Het zijn de personen met de persoonlijkheidskenmerken een hoge emotionele onbekommerdheid, een hoge onbaatzuchtigheid, een lage gewetensvolheid, een hoge openheid en/of een lage extraverttheid die het minst vaak overwegen een andere, minder stressvolle baan te nemen. De risicogroepen voor wat betreft werkstress zijn dan ook de personen met een lage emotionele onbekommerdheid, een lage onbaatzuchtigheid, een hoge gewetensvolheid, een lage openheid en een hoge extraverttheid. De persoonlijkheidskenmerken 'hoge gewetensvolheid' en 'hoge extraverttheid' zijn het meest risicovol, de respondenten die deze persoonlijkheidskenmerken bezitten ervaren dan ook de meeste werkstress.

Het merendeel van deze resultaten worden ondersteund door de literatuur: Volgens de literatuur (De Raad & Doddema-Winsemius, 2006; Moberg, 2001; Barrick & Mount, 1991) zullen individuen die hoog scoren op extraverttheid een mindere mate van werkstress ervaren dan individuen die laag scoren op deze categorie. Daarentegen blijkt uit de resultaten van dit onderzoek dat de respondenten met een hoge extraverttheid meer werkstress ervaren dan de respondenten met een lage extraverttheid.

De literatuur geeft aan dat individuen die hoog op onbaatzuchtigheid scoren minder snel werkstress ervaren dan individuen die laag scoren op deze categorie. Dit is in lijn met de resultaten van dit onderzoek. Individuen die laag scoren op gewetensvolheid hebben een meer flexibele houding en kunnen beter tegen chaos en ervaren dan ook minder snel werkstress dan individuen die hoog scoren op deze categorie. Dit stelt de literatuur en blijkt ook uit dit onderzoek. Onder emotioneel onbekommerd behoren individuen die zeker van zichzelf zijn, vastberaden en niet angstig zijn. Individuen die laag scoren op emotionele

onbekommerdheid, zijn minder in staat om met stress om te gaan. Ook dit is in lijn met de resultaten van dit onderzoek. Openheid verwijst naar hoe mensen omgaan met het maken van regelingen en activiteiten in relatie tot nieuwe ideeën of situaties. Individuen die hoog scoren in deze categorie zijn flexibel en zoeken naar een oplossing en ervaren in mindere mate werkstress.

4. In welke mate is er een verschil in werkervaring en het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?

Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat verschil in werkervaring een rol speelt in het ervaren van werkstress. Het gemiddelde eindcijfer van werkstress ligt hoger bij de respondenten met meer jaren werkervaring: De respondenten met 0 tot 5 jaar werkervaring beoordelen de werkstress met een 2, terwijl de respondenten die 15 tot 30 jaar werkervaring werkstress een 3 geven. Ook als er gekeken wordt naar de overweging een andere, minder stressvolle baan te nemen geeft elke respondent met 0 tot 5 jaar werkervaring aan dit nooit te overwegen. Daarentegen geeft 42% van de respondenten met 15 tot 30 jaar werkervaring aan wel te overwegen een andere minder stressvolle baan te zoeken.

Kortom, hoe langer de respondent als vakleerkracht bewegingsonderwijs in het SBO werkt, hoe meer werkstress zij ervaren.

Dit is in tegenstelling tot wat Benner (1984) stelt: Geen enkele nieuwe beroepsbeoefenaar is perfect voorbereid voor de functie van vakleerkracht bewegingsonderwijs. Het lijkt een hectische baan, die veel flexibiliteit vraagt. Het is waarschijnlijk dat leerkrachten na jaren ervaring beter weten hoe dingen aangepakt moeten worden en hebben ze meer het gevoel de situatie in de hand te hebben, hetgeen werkstress vermindert (Benner & Wubel 1984 in Benner, 1984). Daarentegen kan ook bediscussieerd worden dat een leerkracht met veel werkervaring een bepaalde routine heeft opgebouwd en het moeilijk vindt om van deze routine af te wijken en te anticiperen op gebeurtenissen. Een leerkracht met weinig werkervaring heeft nog geen/weinig routine en kan doordoor makkelijker anticiperen op iedere gebeurtenis.

De resultaten die voortkomen uit dit onderzoek ondersteunen dit laatste argument en laten zien dat hoe langer de respondent als vakleerkracht bewegingsonderwijs in het SBO werkt, hoe meer werkstress zij ervaren.

5. In welke mate speelt de arbeidsinhoud een belangrijke rol in het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?

De arbeidsinhoud speelt een belangrijke rol in het ervaren van werkstress. De ruime meerderheid van de respondenten, namelijk 73% geeft aan dat de leerlingen aan het einde van de dag al hun energie verbruikt hebben, 82% geeft aan dat de omgang met leerlingen met gedragsproblemen moeizaam verloopt en 73% ervaart verantwoordelijkheden die ze als vakleerkracht bewegingsonderwijs hebben als zwaar. Daarnaast voelt 64% van de vakleerkrachten zich ongemakkelijk als ze eraan denken welke groepen nog komen.

Daarentegen spelen de volgende zaken een minder belangrijke rol in de ervaring van werkstress: Het merendeel van de respondenten, namelijk 73% heeft nooit het gevoel veel foute beslissingen te maken omdat hij/zij zich te veel moet opjagen om de les draaiende te houden. Daarnaast speelt afwisseling geen negatieve rol in de ervaring van werkstress, aangezien alle respondenten aangeven dat hun functie voldoende afwisseling biedt.

Kortom, voor wat betreft de arbeidsinhoud spelen de volgende zaken een belangrijke rol bij de ervaring van werkstress:

- Het feit dat de leerlingen aan het einde van de dag al hun energie verbruikt hebben;
- De moeizame omgang met leerlingen met gedragsproblemen;
- De verantwoordelijkheden die ze als vakleerkracht bewegingsonderwijs hebben;
- De gedachte aan de groepen die nog komen.

6. In welke mate spelen arbeidsomstandigheden een belangrijke rol in het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?

De arbeidsomstandigheden spelen de kleinste rol in het ervaren van werkstress:

Het merendeel van de respondenten, 82% geeft aan de doelstellingen die de school stelt nooit als zwaar te ervaren. Ook beschikt de gymzaal in de meeste gevallen over de hulpmiddelen en materialen die nodig zijn om het werk goed uit te voeren en is in het merendeel van de gevallen het klimaat in de gymzaal prettig.

Daarentegen is de akoestiek in de gymzaal niet altijd goed, in 54% van de gevallen is deze soms of nooit goed. Daarnaast geeft het merendeel van de respondenten aan door werkdruk soms of zelfs altijd te weinig tijd te hebben om nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken. Deze twee punten spelen dan ook een negatieve rol in de ervaring van werkstress.

Kortom, als er gekeken wordt naar de arbeidsomstandigheden zijn het de volgende zaken die voor werkstress zorgen:

- De tijd die de vakleerkracht heeft om nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken;
- De akoestiek die niet altijd goed is.

7. In welke mate spelen arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol in het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?

De arbeidsvoorwaarden hebben in grote mate een effect op de werkstress van vakleerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO.

De ruime meerderheid van de respondenten, namelijk 73% geeft aan een te lage beloning te krijgen voor de verantwoordelijkheden die ze dragen. Daarnaast krijgt het merendeel van de respondenten, namelijk 82% soms of altijd onvoldoende rustmogelijkheden tussen de gymlessen door. Ook geeft het merendeel van de vakleerkrachten, namelijk 73% aan dat ze maar soms voldoende ontplooiingsmogelijkheden ervaren. Al deze punten spelen een grote rol in de ervaring van werkstress, terwijl de volgende twee aspecten amper een rol spelen in de ervaring van werkstress:

Het merendeel van de respondenten is van mening dat de school voldoende werkzekerheid biedt en voldoende mogelijkheid geeft cursussen te volgen om zichzelf te ontwikkelen.

Kortom, voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden spelen de volgende zaken een grote rol bij de werkstress:

- De te lage beloning voor de verantwoordelijkheden die ze dragen;
- Het ervaren van onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden;
- Het hebben van onvoldoende rustmogelijkheden tussen de gymlessen door.

8. In welke mate spelen arbeidsverhoudingen een belangrijke rol in het ervaren van werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het speciaal basis onderwijs?

De arbeidsverhoudingen hebben naast de arbeidsvoorwaarden ook in grote mate een effect op de werkstress van vakleerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO.

De ruime meerderheid van de respondenten, namelijk 91% heeft soms of altijd onvoldoende tijd om gebeurtenissen die zijn voorgevallen tijdens de gymles te bespreken met collega's. Ook heeft het merendeel van de respondenten wel eens het idee dat hun functie niet serieus wordt genomen en toont de directie niet altijd voldoende interesse in de werksituatie van de vakleerkracht bewegingsonderwijs. Al deze aspecten hebben een negatieve invloed op werkstress. Daarentegen geeft het merendeel van de respondenten, namelijk 73% aan dat er altijd een vlotte samenwerking is met collega's.

Kortom, als er gekeken wordt naar de arbeidsverhoudingen zien we dat de volgende zaken voor stress zorgen:

- Onvoldoende tijd om gebeurtenissen die zijn voorgevallen tijdens de gymles te bespreken met collega's;
- Onvoldoende interesse die de directie toont in de werksituatie van de vakleerkracht bewegingsonderwijs.
- Het idee dat de functie van vakleerkracht bewegingsonderwijs niet serieus wordt genomen.

Als de uitkomsten van de werkkenmerken in verband wordt gebracht met literatuur is te zien dat de literatuur wel deze vier werkkenmerken benoemd, maar er is in de literatuur niet te vinden of een bepaald werkkenmerk meer invloed heeft op werkstress dan het andere. Dit onderzoek vindt wel verschillen tussen de werkkenmerken onderling. Uit dit onderzoek blijkt dat van de werkkenmerken de arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen de meeste stress veroorzaken, terwijl de arbeidsomstandigheden de kleinste invloed hebben op werkstress.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

In welke mate is er een relatie tussen de persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO binnen Limburg? En welke adviezen kunnen worden gegeven om werkstress binnen deze doelgroep te verminderen?

Deze hoofdvraag bestaat uit twee vragen en wordt in twee delen beantwoord. In dit hoofdstuk wordt de eerste vraag beantwoord. Het antwoord op de tweede vraag is te vinden in de aanbevelingen.

In welke mate is er een relatie tussen de persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder leerkrachten bewegingsonderwijs in het SBO binnen Limburg?

Uit dit onderzoek komt naar voren dat er een duidelijke relatie is tussen persoonskenmerken, werkkenmerken en werkstress onder de vakleerkrachten.

Allereerst wordt duidelijk dat verschil in leeftijd een rol speelt in het ervaren van werkstress. De precieze rol die leeftijd speelt is niet eenduidig aan te geven. Aan de ene kant blijkt uit de resultaten dat de werkstress toeneemt als de leeftijd toeneemt, tot op een bepaald punt, waarna de werkstress weer afneemt. Aan de andere kant blijkt dat hoe ouder de vakleerkracht bewegingsonderwijs wordt, hoe vaker er gedacht wordt een minder stressvolle baan te zoeken. Ten tweede blijkt ook dat geslacht en werkervaring van invloed zijn op het ervaren van werkstress: Mannelijke vakleerkrachten bewegingsonderwijs ervaren meer werkstress dan vrouwelijke leerkrachten bewegingsonderwijs. Ook is te zien dat hoe langer

de respondent als vakleerkracht bewegingsonderwijs in het SBO werkt, hoe meer werkstress hij/zij ervaart.

Ten derde, kan over de persoonlijkheid het volgende gezegd worden: De risicogroepen voor wat betreft werkstress zijn de persoonlijkheidskenmerken: een lage emotionele onbekommerdheid, een lage onbaatzuchtigheid, een hoge gewetensvolheid, een lage openheid en een hoge extravertheid. Hiervan zijn de persoonlijkheidskenmerken 'hoge gewetensvolheid' en 'hoge extravertheid' het meest risicovol, de respondenten die deze persoonlijkheidskenmerken bezitten ervaren dan ook de meeste werkstress.

Vervolgens blijkt dat van de werkkenmerken spelen niet alle facetten een even belangrijke rol spelen in de ervaring van werkstress.

Allereerst spelen bij de arbeidsinhoud de volgende zaken mee aan de ervaring van werkstress:

Het feit dat de leerlingen veel energie van hun leerkracht verbruiken, de moeizame omgang met leerlingen met gedragsproblemen, de gedachte aan de groepen die nog komen en de verantwoordelijkheden die de vakleerkrachten bewegingsonderwijs hebben.

Daarentegen zijn de volgende zaken (bijna) niet van toepassing op de vakleerkrachten bewegingsonderwijs: Het maken van foute beslissingen omdat hij/zij zich te veel moet opjagen om de les draaiende te houden. Ook de afwisseling speelt geen negatieve rol in de ervaring van werkstress, aangezien alle respondenten aangeven dat hun functie voldoende afwisseling biedt.

Ten tweede zijn het de volgende zaken die bij de arbeidsomstandigheden meespelen aan de ervaring van werkstress: de slechte akoestiek in de gymzaal en onvoldoende tijd om nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken.

Daarentegen worden de doelstellingen die de school stelt nooit als zwaar te ervaren en beschikt de gymzaal in de meeste gevallen over de hulpmiddelen en materialen die nodig zijn om het werk goed uit te voeren. Ook is in het merendeel van de gevallen het klimaat in de gymzaal prettig. Deze zaken spelen dan ook in weinige mate een rol bij de ervaring van werkstress.

Ten derde, voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden, zijn het de te lage beloning, de weinige rustmogelijkheden tussen de gymlessen door en de weinige ontplooiingsmogelijkheden die een grote rol spelen in de ervaring van werkstress. Zaken die in kleine mate meespelen bij de ervaring van werkstress zijn de werkzekerheid en de mogelijkheid cursussen te volgen, aangezien het merendeel van de respondenten van mening is dat de school voldoende werkzekerheid biedt en voldoende mogelijkheid geeft cursussen te volgen om zichzelf te ontwikkelen.

Tot slot zijn er ook bij de arbeidsverhoudingen een aantal zaken die meespelen in de ervaring van werkstress, namelijk onvoldoende tijd om gebeurtenissen die zijn voorgevallen tijdens de gymles te bespreken met collega's, het idee dat hun functie niet serieus wordt genomen en de interesse die de directie toont in de werksituatie van de vakleerkracht bewegingsonderwijs. Al deze aspecten hebben een negatieve invloed op werkstress. Daarentegen heeft de vlotte samenwerking met collega's geen negatieve invloed op werkstress.

Van de werkkenmerken zijn het de arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen die de meeste stress veroorzaken. De arbeidsomstandigheden hebben de kleinste invloed op werkstress.

Hoofdstuk 8: Discussie

In dit hoofdstuk worden in de eerste paragraaf opmerkelijke resultaten bediscussieerd. Vervolgens worden de sterke en zwakke punten van het onderzoek beschreven en worden in de derde paragraaf tips voor vervolgonderzoek gegeven.

8.1 Discussie van opmerkelijke resultaten

Uit dit onderzoek komen een aantal opvallende bevindingen naar voren.

Ten eerste blijkt dat ieder werkkenmerk zijn eigen rol speelt in de ervaring van werkstress. In de literatuur is niet eerder beschreven of een bepaald werkkenmerk meer invloed heeft op werkstress dan het andere. Dit onderzoek vindt wel verschillen tussen de werkkenmerken onderling. Uit dit onderzoek blijkt dat van de werkkenmerken de arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen de meeste stress veroorzaken, terwijl de arbeidsomstandigheden de kleinste invloed hebben op werkstress. Deze conclusie wordt getrokken op basis van de hoeveelheid aspecten per werkkenmerk dat voor stress zorgt. Deze bevinding is erg specifiek voor de functie van vakleerkracht bewegingsonderwijs.

Voor wat betreft de persoonskenmerken is te zien dat het merendeel van de resultaten van dit onderzoek overeenkomen met de literatuur. Het feit dat de resultaten grotendeels overeenkomen met de literatuur is ook te verklaren doordat in de literatuur geen eenduidige relatie tussen leeftijd, geslacht en werkervaring te vinden is.

8.2 Sterke en zwakke kanten van het onderzoek

Zoals ieder onderzoek heeft ook dit onderzoek zijn sterke en zwakke punten. Voor vervolgonderzoek is het van belang deze te herkennen. In dit hoofdstuk worden de sterke en zwakke punten van het onderzoek beschreven en worden tips gegeven voor vervolgonderzoek.

Ten eerste is het een sterk punt dat alle vakleerkrachten bewegingsonderwijs die werkzaam zijn in Limburg zijn aangeschreven en de hele populatie dus in het onderzoek betrokken is. Dit verhoogt de betrouwbaarheid van het onderzoek. Als kanttekening is het wel van belang te vermelden dat de gehele populatie bestaat uit 20 scholen, waar in totaal 17 vakleerkrachten bewegingsonderwijs werkzaam zijn. Hierdoor hebben redelijk weinig respondenten deelgenomen aan het onderzoek. Dit kan de betrouwbaarheid negatief beïnvloeden, aangezien uitschieters nu meer invloed hebben op de uitkomsten.

De werkstress is gemeten door middel van een enquête. De enquête bestond uit bestaande vragen, hetgeen de validiteit van de enquête verhoogd, maar doordat de vragen zijn herschreven om te passen binnen dit onderzoek kan de validiteit niet worden gegarandeerd. Dit hoeft dan niet altijd een weerspiegeling van de werkelijkheid te zijn. Een sterk punt aan

de enquête is het gebruik van positief en negatief gestelde vragen, op deze manier wordt de respondent gedwongen alert te blijven.

8.3 Vervolgonderzoek

In de eerste plaats is het voor scholen van belang na het invoeren van de genoemde adviezen opnieuw de werkstress te meten om te bekijken of de maatregelen het gewenste effect hebben gehad. Vervolgonderzoek binnen Limburg kan zich hierop richten.

Ten tweede kan het voor vervolgonderzoek interessant zijn hetzelfde onderzoek uit te voeren binnen een groter gebied en niet alleen Limburg. Op deze manier wordt de populatie en hiermee de betrouwbaarheid vergroot. Daarnaast kan door bijvoorbeeld het onderzoek te verrichten binnen heel Nederland een algemener beeld geschetst worden. Vervolgonderzoek kan ook een vergelijking maken tussen vakleerkrachten in het speciaal basisonderwijs en in het reguliere basisonderwijs. Op die manier kan er gekeken worden of er verschillen zijn. Wellicht is het ook interessant om een vergelijking te maken tussen de werkstress onder groepsleerkrachten en vakleerkrachten. Vervolgonderzoek kan zich dan richten op de werkstress binnen gehele scholen.

Hoofdstuk 9: Aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op het tweede deel van de hoofdvraag:

Welke adviezen kunnen worden gegeven om werkstress binnen deze doelgroep te verminderen?

Om werkstress te kunnen verminderen zal dit eerst signaleerd moeten worden. Dit onderzoek heeft zich door middel van enquêtes gericht op het signaleren van werkstress. Er zijn aantal werk- en persoonskenmerken naar voren gekomen die voor werkstress zorgen. Aan de hand van deze kenmerken worden in dit hoofdstuk aanbevelingen gegeven.

De aspecten die voor wat betreft de arbeidsinhoud de belangrijkste rol spelen bij de ervaring van werkstress zijn:

- Het feit dat de leerlingen aan het einde van de dag al de energie van de vakleerkracht verbruikt hebben;
- De moeizame omgang met leerlingen met gedragsproblemen;
- De verantwoordelijkheden die de vakleerkracht bewegingsonderwijs heeft;
- De gedachte aan de groepen die nog komen.

Als er naar deze aspecten gekeken wordt is het voor de vakleerkracht zelf belangrijk te bepalen in welke mate deze aspecten belemmeringen vormen. Het is voor de vakleerkracht belangrijk grip te krijgen op zijn/haar werkzaamheden, dit kan door middel van het stellen van concrete doelen per gymles en het plannen van activiteiten door middel van goede lesvoorbereidingen. Overzicht in het werk werkt namelijk stressverlagend (Kaaij & De Kruif, 1998).

Ook de arbeidsverhoudingen zorgen in een hoge mate voor werkstress. De volgende aspecten van de arbeidsverhoudingen zijn van invloed op de werkstress:

- Onvoldoende tijd om gebeurtenissen die zijn voorgevallen tijdens de gymles te bespreken met collega's;
- Onvoldoende interesse die de directie toont in de werksituatie van de vakleerkracht bewegingsonderwijs.
- Het idee dat de functie van vakleerkracht bewegingsonderwijs niet serieus wordt genomen.

Het is van belang structureel overleg in te plannen tussen de vakleerkracht bewegingsonderwijs en de groepsleerkrachten. Door wekelijks overleg in te plannen kunnen voorgevallen problemen besproken worden. Als er geen vast tijdstip is ingepland om voorgevallen gebeurtenissen te bespreken, komt dit er vaak niet van. Ook is het van belang om regelmatig overleg in te plannen tussen de vakleerkracht en de directie. Dit overleg kan

eens per kwartaal plaatsvinden, zodat individuele en organisatorische wensen en mogelijkheden op elkaar afgestemd worden (Kaaij & De Kruif, 1998). Ook is het een idee dat de directie af en toe een gymles bezoekt. Dit verhoogt de betrokkenheid en zo ziet de directie ook met eigen ogen hoe de vakleerkracht functioneert.

Als beide soorten overleg regelmatig plaatsvinden, krijgen zowel de directie als de groepsleerkrachten meer inzicht in het werk van de vakleerkracht bewegingsonderwijs, waardoor deze hier wellicht ook meer waardering voor krijgt.

Als er gekeken wordt naar de arbeidsvoorwaarden spelen de volgende zaken een rol bij de ervaringen van werkstress:

- De te lage beloning voor de verantwoordelijkheden die ze dragen;
- Het ervaren van onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden;
- Het hebben van onvoldoende rustmogelijkheden tussen de gymlessen door.

Er komt duidelijk naar voren dat de vakleerkracht bewegingsonderwijs vindt dat hij/zij een te lage beloning krijgt voor de verantwoordelijkheden die ze dragen. Nu kan er de aanbeveling gegeven worden de lonen in het onderwijs te verhogen, maar dit is geen haalbare aanbeveling. Wel kan er gekeken worden naar het gevoel achter de verantwoordelijkheden. Het kan zo zijn dat de vakleerkracht zich extra druk maakt over bepaalde verantwoordelijkheden die hij/zij draagt, terwijl dit voortkomt uit onzekerheid. Dit kan op te lossen zijn door middel van overleg met collega's en het volgen van cursussen.

Door middel van het initiatief nemen in het volgen van studies en cursussen blijft de mogelijkheid voor andere taken en/of functies open. Het feit dat de vakleerkracht onvoldoende rustmogelijkheden ervaart kan hij/zij verminderen door een goede organisatie van de les neer te zetten en zich te houden aan de tijdspaden die in de lesvoorbereiding zijn uitgestippeld. Op die manier kan de vakleerkracht meer grip krijgen op de tijd. Tevens kan er in overleg met de directie gekeken worden of er mogelijkheden zijn om tussen de lessen door meer tijd vrij te krijgen. Deze tijd kan gebruikt worden voor het opzetten, aanpassen of opruimen van de organisatie voor de volgende les. Niets werkt prettiger dan een organisatie die staat als een huis.

De arbeidsomstandigheden zorgen voor de minste werkstress, maar toch komen ook hier een tweetal aspecten naar voren die voor stress zorgen:

- De tijd die de vakleerkracht heeft om nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken;
- De akoestiek die niet altijd goed is.

Door middel van het plannen van werkzaamheden en stelselmatig, bijvoorbeeld maandelijks, vernieuwingen en ontwikkelingen bij te houden blijft dit behapbaar. Hierdoor komt niet ineens

veel nieuwe informatie op de vakleerkracht af, maar wordt dit verdeeld. Ook kan de vakleerkracht in deze tijd informatie opzoeken over eventuele studiedagen, om deze vervolgens ook bij te wonen. Tot slot kan de directie ook de akoestiek in de gymzaal laten verbeteren, mits de gymzaal en de financiële situatie van de school dit toelaat.

Naast deze aspecten van de werkkenmerken spelen ook persoonskenmerken een belangrijke rol. Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat verschil in leeftijd een rol speelt in het ervaren van werkstress. De precieze rol die leeftijd speelt is niet eenduidig aan te geven. Aan de ene kant blijkt uit de resultaten dat de werkstress toeneemt als de leeftijd toeneemt, tot op een bepaald punt, waarna de werkstress weer afneemt. Aan de andere kant blijkt dat hoe ouder de vakleerkracht bewegingsonderwijs wordt, hoe vaker er gedacht wordt een minder stressvolle baan te zoeken. Daarnaast laten resultaten van dit onderzoek zien dat mannelijke vakleerkrachten bewegingsonderwijs meer werkstress ervaren dan vrouwelijke leerkrachten bewegingsonderwijs. Vervolgens wordt ook duidelijk dat verschil in werkervaring een rol speelt in het ervaren van werkstress. Hoe langer de respondent als vakleerkracht bewegingsonderwijs in het SBO werkt, hoe meer werkstress zij ervaren.

Er zijn in de Collectieve ArbeidsOvereenkomst (CAO) al maatregelen opgenomen om de belasting van de oudere leerkrachten te verminderen, denk aan extra verlof voor de oudere medewerker: Bovenop het reguliere vakantieverlof kan de medewerker, afhankelijk van de leeftijd, aanspraak maken op extra leeftijdsverlof.

Om andere maatregelen te nemen die te maken hebben met persoonskenmerken ligt gevoelig. Er kan namelijk niet geadviseerd worden tijdens overleg bij mannen extra aandacht te besteden aan werkstress, aangezien dit discriminatie is ten opzichte van vrouwen. Tevens kan er ook niet worden aanbevolen in het kader van werkstress liever een vrouw aan te nemen dan een man. Om deze reden worden de 'risicogroepen' wel benoemd in deze scriptie maar worden geen specifieke aanbevelingen per persoonskenmerk beschreven. Werkstress hoort een agendapunt te zijn tijdens overleg met iedere leerkracht, ongeacht leeftijd, geslacht, werkervaring en persoonlijkheid.

Het is aan te bevelen om na een bepaalde periode, bijvoorbeeld 2 jaar, nogmaals een meting naar werkstress uit te voeren. Op deze manier blijft er een actueel beeld bestaan over de ervaren werkstress onder de vakleerkrachten bewegingsonderwijs. Daarnaast kan er dan inzicht ontstaan in de effecten die acties op basis van dit onderzoek hebben gehad op de ervaren werkstress in de toekomst. Op deze manier kan er goed worden ingespeeld op ontwikkelingen op het gebied van werkstress.

Tot slot: het is belangrijk om in gedachte te houden dat werkstress niet altijd iets negatiefs hoeft te zijn. Om goed te presteren heeft men een bepaalde hoeveelheid stress nodig, stress is de motor tot succes, mits men de stress goed kan hanteren. Stress wordt negatief als de stress te lang aanhoudt.

Literatuurlijst

- Baarda, D.B. & Goede, M.P.M. de (2001). *Basisboek Methoden en Technieken*. Groningen: Noordhoff Uitgevers B.V.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K., (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1),1-26.
- Benner, P. (1984). *From Novice to expert*. California: Addison-Wesley Publishing Company inc.
- Compernelle, T. (1993). *Stress: vriend en vijand*. Vitaal stress-management op het werk... en in het gezin. Lanoo, Tielt.
- Gaillard, A.W.K. & Jacobs, I.D. (1996). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Amsterdam: Nieuwezijds.
- Horn, van J., Caljé, D., Schreurs, P. & Schaufeli, W. (1997). Stress en Burnout bij docenten. *Gedrag en Organisatie*, 10(5), 247-256.
- Gratton, C. & Jones, I. (2007). *Onderzoeksmethoden voor sportstudies*. Groningen: Routledge.
- GOC, (2009). Verkregen op 20 september 2009, van <http://www.goc.nl/Preventieve-arbo-maatregelen.aspx#arbeidsinhoud>
- IDEE, (2009). Verkregen op 17 september 2009, van <http://www.ideemc.nl/informatie/begrip>.
- Kaaij, H. & Kruif, de F. (1998). *Werkdruk en werkstress*. Alphen aan den Rijn: Samson.
- Koslowski, M. (1998). *Modelling the stress- strain relationship in work settings*. Routledge, London.
- Lourijzen, E. & Kompier, M. (1994). *Stress in de werksituatie*. Deventer: Kluwer
- Mini Big Five persoonlijkheidstest, (2009). Verkregen op 15 augustus 2009, van <http://www.123test.nl/bigfive>.
- Mittendorf, C. & Pool, van der, M. (2002). *Ik ben niet meer vooruit te branden....* Amsterdam: Boom
- Moberg, P. J. (2001). Linking conflict strategy to the five factor model: Theoretical and empirical foundations. *International Journal of Conflict Management*, 12(1), 47-68.
- Ogus, E.D., Greenglass, E.R. & Burke, R.J. (1990). Gender-role differences, work stress and depersonalization. *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 5, 387-398.
- Organisatie van het onderwijssysteem in Nederland, (2009). Verkregen op 30 oktober van http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/NL_NL.pdf.

- Paffen, M.J.A. (1996) . *Stresspreventie*. Deventer: Kluwer BedrijfsInformatie.
- Petri, C. & Bouman, J. (2004). *Druk, druk, druk...* Zaltbommel: Thema bedrijfswetenschappelijke en educatieve uitgeverij van Schouten en Nelissen.
- Plomp, J. (2007). Een kwestie van persoonlijkheid. Utrecht: Het Spectrum
- Raad, de B. & Doddema-Winsemius, M. (2006). *De big 5 Persoonlijkheidsfactoren*. Amsterdam: Nieuwezijds B.V.
- Rycken, J. (1997). *Werkdruk & Welzijn*. Utrecht: Uitgeverij SWP.
- Santen, van A. & Dijkstra, M. (1995). *Welzijn op het werk: een vrouw-, leeftijd- en functiegerichte training ter voorkoming van werkstress*. Utrecht: SWP.
- Schaufeli, W.B. & Hell, J .G.F. (2000). *Metten van werkstress*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Stichting Kennisnet, (2009). Verkregen op 15 oktober 2009, van http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl/wat_is/so_sbo.
- Stichting Kennisnet, (2009). Verkregen op 15 oktober 2009, van http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl/wat_is/cluster.
- Stichting PCPO 'De vier windstreken', (2009). Verkregen op 30 oktober 2000, van http://www.d4w.nl/parkendijk/Uit_de_schoolgids.html.
- Vakola, M., Tsausis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 88-110.
- Veldhoven, van M. (1996). *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*. Lisse: Swets & Zeitlinger B.V.
- Voorpostel, M.B.J. & Ploeg, van der S.W. (2002). *Ziekteverzuim in het onderwijs*. Een vergelijking met andere sectoren en bedrijfstakken over de jaren 1997-2000. Regioplan Ref. AO-278.
- Wit, R. de & Moens G. (2003). Leeftijd en werkstress. *Tijdschrift van het steunpunt WAV*. 1-2, 154-156.

BIJLAGEN

Bijlage I: Oorzaken van stress: spanningsvolle veranderingen

In de Life Event Scale van Holes & Rahe zijn spanningsvolle veranderingen in een mensenleven in rangorde van ernst vastgelegd (Petri & Bouman, 2004). Hoe hoger de score, hoe duidelijker de relatie is met het optreden van stress en de mogelijke ziekte als gevolg in de periode daarna.

| Aanpassingen aan: | Waarde: |
|--|----------------|
| <i>Dood van een partner</i> | 100 |
| <i>Echtscheiding</i> | 73 |
| <i>Scheiding van tafel en bed</i> | 65 |
| <i>Gevangenisstraf</i> | 63 |
| <i>Dood van een naast familielid</i> | 63 |
| <i>Persoonlijk letsel of ziekte</i> | 53 |
| <i>Trouwen</i> | 50 |
| <i>Ontslag</i> | 47 |
| <i>Echtelijke verzoening</i> | 45 |
| <i>Met pensioen gaan</i> | 45 |
| <i>Ziekte in gezin of familie</i> | 44 |
| <i>Zwangerschap</i> | 40 |
| <i>Seksuele problemen</i> | 39 |
| <i>Gezinsuitbreiding</i> | 39 |
| <i>Verandering van baan</i> | 39 |
| <i>Financiële problemen</i> | 38 |
| <i>Dood van een goede vriend</i> | 37 |
| <i>Veranderingen in de functie</i> | 36 |
| <i>Toenemende huwelijksproblemen</i> | 35 |
| <i>Zware hypotheeklasten</i> | 31 |
| <i>Afgewezen worden voor een lening</i> | 30 |
| <i>Toegenomen verantwoordelijkheid</i> | 29 |
| <i>Kinderen verlaten het ouderlijk huis</i> | 29 |
| <i>Problemen met schoonfamilie</i> | 29 |
| <i>Er worden hoge eisen gesteld</i> | 28 |
| <i>Partner gaat werken of stopt met werken</i> | 26 |
| <i>Voor het eerst of het laatst naar school</i> | 26 |
| <i>Wijzigingen van levensomstandigheden</i> | 25 |
| <i>Verandering van persoonlijke gewoonten</i> | 24 |
| <i>Onenigheid met de chef</i> | 23 |
| <i>Wijziging van werktijden en/of arbeidsvoorwaarden</i> | 20 |
| <i>Verhuizing</i> | 20 |
| <i>Naar een andere school gaan</i> | 20 |
| <i>Meer of minder vrije tijd</i> | 19 |
| <i>Verandering van geloof</i> | 19 |
| <i>Verandering van sociale activiteiten</i> | 18 |
| <i>Kleine lening sluiten</i> | 17 |
| <i>Veranderde slaapgewoonten</i> | 16 |
| <i>Meer of minder familiebijeenkomsten</i> | 15 |
| <i>Verandering in eetgewoonten/diëten</i> | 15 |
| <i>Vakantie</i> | 13 |
| <i>Kerstmis</i> | 12 |
| <i>Kleine wetsovertreding</i> | 11 |

(bron: Petri & Bouman, 2004)

Bijlage II: Vragenlijst

Geachte leerkracht,

Ik ben student aan de Fontys Sporthogeschool te Sittard en volg hier de afstudeerrichting speciaal bewegingsonderwijs. In het kader van mijn opleiding ben ik momenteel bezig met mijn afstudeeronderzoek. Dit onderzoek heeft als doel om de werkstress onder vakleerkrachten bewegingsonderwijs binnen het SBO (speciaal bewegingsonderwijs) in kaart te brengen en bekijk ik welke rol bepaalde persoonlijkheidskenmerken en werkkenmerken hebben in het ervaren van werkstress.

Dit onderzoek ik met behulp van een enquête onder vakleerkrachten bewegingsonderwijs binnen verschillende SBO-scholen in Limburg.

Voor het belang van een succesvolle afronding van het onderzoek is mijn vraag of u wilt deelnemen aan mijn onderzoek en mijn online enquête wilt invullen. Deze enquête is te benaderen via: <http://www.thesistools.com/?qid=91480&ln=ned>

U kunt deze link kopiëren en plakken in uw internetvenster.

Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer 8 minuten van uw tijd in beslag. Uiteraard worden al uw antwoorden strikt anoniem gehouden en vertrouwelijk behandeld. Wel wordt voordat u met de enquête start gevraagd uw e-mailadres in te vullen. Dit e-mailadres wordt niet gelinkt met uw antwoorden en hoeft ook niet verplicht ingevuld te worden, u kunt ook alleen een cijfer of letter invullen.

De deadline voor het invullen van de enquête is 23 oktober aanstaande. Mochten er naar aanleiding van deze e-mail en de enquête nog vragen en/of opmerkingen zijn dan kunt u contact met mij opnemen via het e-mailadres: d.feitsma@student.fontys.nl

Alvast bedankt voor uw medewerking,

Met vriendelijke groeten,

Dennis Feitsma

| | | | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | | | |
| | | 20-30 jaar | 30-40 jaar | 40-50 jaar | ouder dan 50 jaar |
| | Wat is uw leeftijd? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | | | | | |
| | | Man | Vrouw | | |
| | Wat is uw geslacht? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | | | | | |
| | | 0-5 jaar | 5-15 jaar | 15-30 jaar | meer dan 30 jaar |
| | Hoeveel jaar werkt u als vakleerkracht bewegingsonderwijs in het SBO? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <p>Er wordt onderzocht welke invloed bepaalde persoonlijkheidskenmerken hebben op het ervaren van werkstress. De volgende stellingen hebben betrekking op uw persoonlijkheid. Al deze vragen hebben betrekking op het werk.</p> | | | | | |
| | | | | | |
| | | Altijd | Soms | Nooit | |
| | Ik spreek veel verschillende collega's. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Ik maak me snel zorgen over dingen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Ik laat de gymzaal rommelig achter. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | Ik hou er niet van om de | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

| | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| aandacht van collega's op me te richten. | | | |
| Ik maak tijd vrij voor anderen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik raak zelden geïrriteerd. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik denk eerst aan anderen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik laat anderen het voortouw nemen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik ben altijd voorbereid. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik breng vergaderingen naar een hoger niveau. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik laat leerlingen en collega's zich op hun gemak voelen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik mopper over dingen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik voel emoties van anderen aan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik voer mijn werkzaamheden optimaal uit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik kan veel informatie tegelijkertijd verwerken. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <p>Er wordt onderzocht welke invloed bepaalde werkkenmerken hebben op het ervaren van werkstress. De volgende stellingen hebben betrekking op deze werkkenmerken.</p> | | | |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | Altijd | Soms | Nooit |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Aan het einde van mijn werkdag hebben de leerlingen al mijn energie verbruikt en ben ik helemaal op. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| De omgang met leerlingen met gedragsproblemen verloopt moeizaam. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tijdens het geven van de gymlessen maak ik veel foute beslissingen omdat ik me te veel moet opjagen om de les draaiende te houden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| De functie leerkracht bewegingsonderwijs biedt voldoende afwisseling. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik ervaar de verantwoordelijkheden die ik als leerkracht bewegingsonderwijs heb als zwaar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik voel me soms ongemakkelijk als ik denk aan welke groepen er nog komen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik ervaar de doelstellingen die de school stelt als zwaar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hoge werkdruk zorgt voor te weinig tijd om nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen eigen te maken. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| De gymzaal beschikt over de | | | |

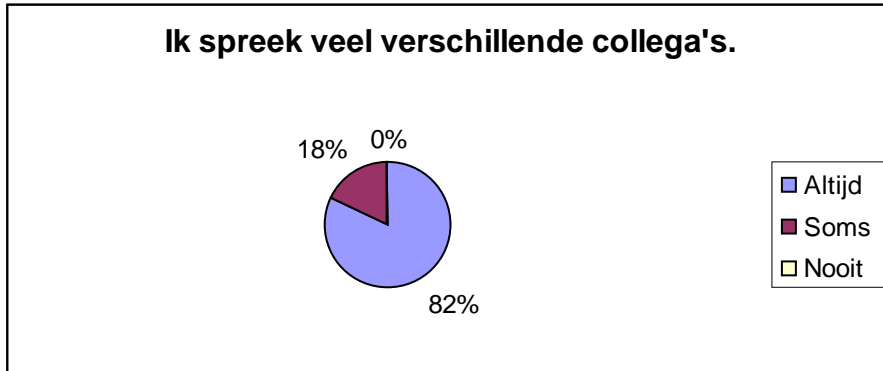
| | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| hulpmiddelen en materialen die ik nodig heb om het werk goed uit te voeren. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het klimaat (sfeer, temperatuur) in de gymzaal is prettig. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| De akoestiek in de gymzaal is goed. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn school biedt voldoende werkzekerheid. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| De school geeft mogelijkheden cursussen te volgen om mij verder te ontwikkelen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Als leerkracht bewegingsonderwijs heb ik voldoende ontplooiingsmogelijkheden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Als leerkracht bewegingsonderwijs krijg ik een te lage beloning voor de verantwoordelijkheden die ik draag. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tussen de gymlessen door heb ik voldoende rustmogelijkheden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Er is een vlotte samenwerking met mijn collega's. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik heb onvoldoende tijd om met mijn collega's gebeurtenissen die zijn voorgevallen tijdens de gymles te bespreken. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| De directie toont voldoende | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>interesse in mijn werksituatie.</p> <hr/> <p>Ik heb het idee dat mijn functie niet serieus wordt genomen.</p> | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| <p>Tot slot volgen nu 2 algemene stellingen/vragen.</p> | | |
| | | |
| | <p>Ik denk er sterk aan om een andere, minder stressvolle baan te zoeken.</p> | <p>Altijd Soms Nooit</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| | | |
| | <p>In welke mate ervaart u werkstress? Geef een cijfer tussen 1 en 5, waarbij 1 een lage werkstress is en 5 een hoge werkstress.</p> | <p>1 2 3 4 5</p> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

Bijlage III: Persoonlijkheid

In totaal zijn 15 vragen gesteld die betrekking hebben op persoonlijkheid. Persoonlijkheid is onderverdeeld in vijf dimensies, iedere dimensie wordt gemeten met 3 vragen. De uitkomsten van deze vragen worden in deze bijlage uitgewerkt.

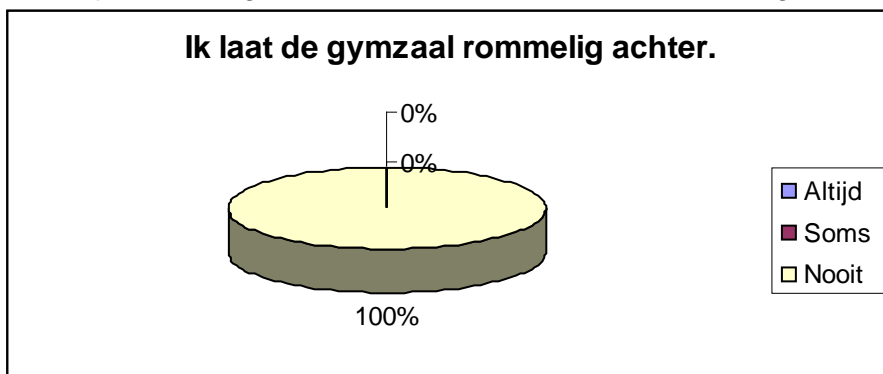
Emotioneel onbekommerd



Van de respondenten spreekt 82% altijd veel verschillende collega's. 18% Geeft aan soms veel verschillende collega's te spreken en geen enkele vakleerkracht bewegingsonderwijs spreekt nooit met verschillende collega's.



Alle respondenten geven unaniem aan dat ze zich soms zorgen maken over dingen.

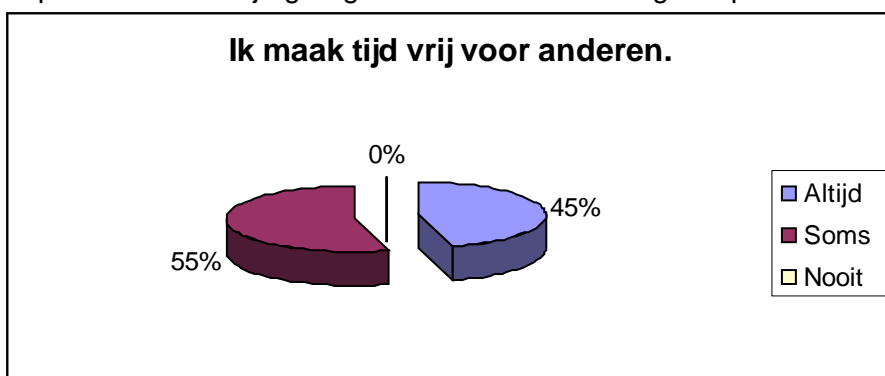


Bij deze vraag geven wederom alle respondenten hetzelfde antwoord: ze laten de gymzaal nooit rommelig achter.

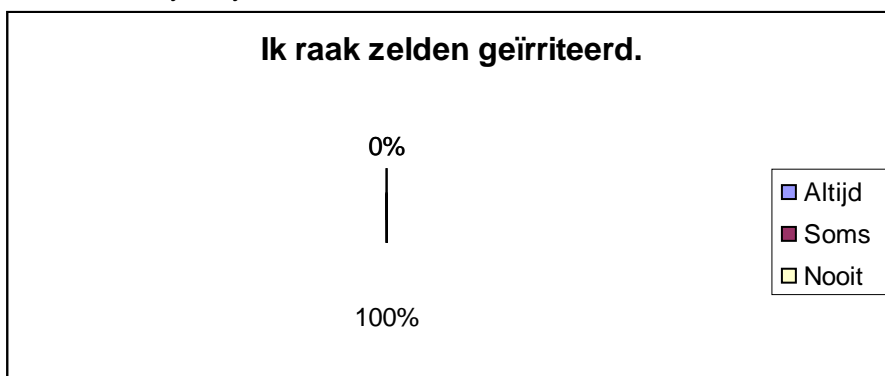
Onbaatzuchtig



Van de respondenten geeft 82% aan dat ze er niet altijd van houden om de aandacht van collega's op zich te richten. 18% Geeft aan dat ze hier nooit van houden. Geen enkele respondent richt altijd graag de aandacht van collega's op zich.

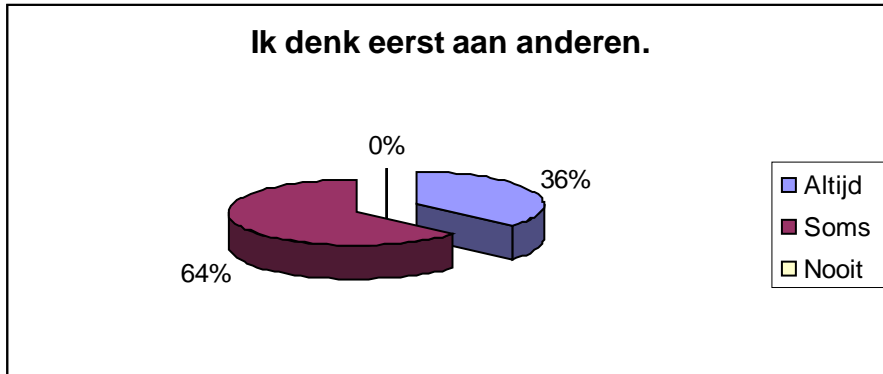


Van de respondenten geeft 55% aan dat ze soms tijd vrij maken voor anderen en een andere 45% geeft aan dat zij altijd tijd voor anderen vrij maken. Geen van de respondenten maakt nooit tijd vrij voor anderen.

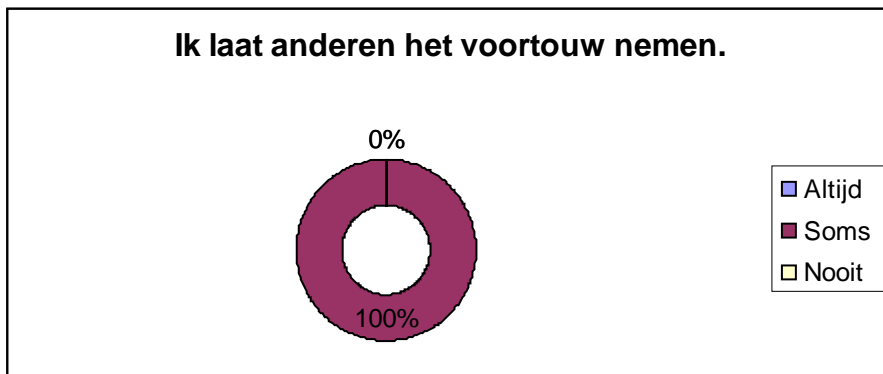


Alle respondenten geven aan dat zij soms geïrriteerd raken. Geen enkele respondent is nooit geïrriteerd, maar er is ook geen respondent die altijd geïrriteerd is.

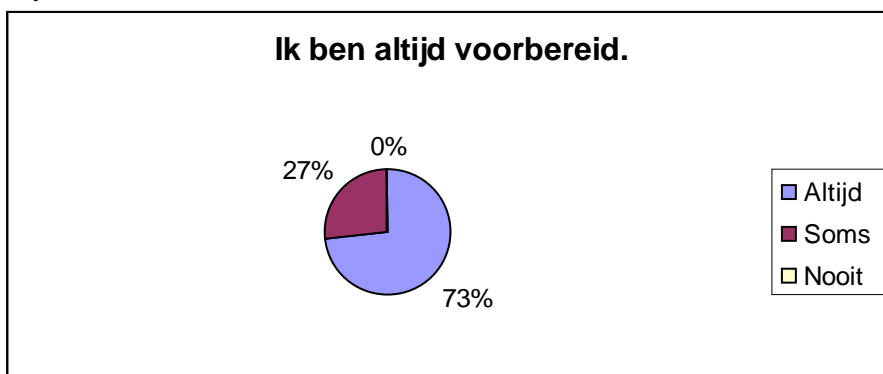
Gewetensvol



64% Van de respondenten geeft aan dat zij maar soms als eerste aan anderen denken, 36% denkt altijd eerst aan anderen. Geen enkele respondent denkt nooit eerst aan anderen.

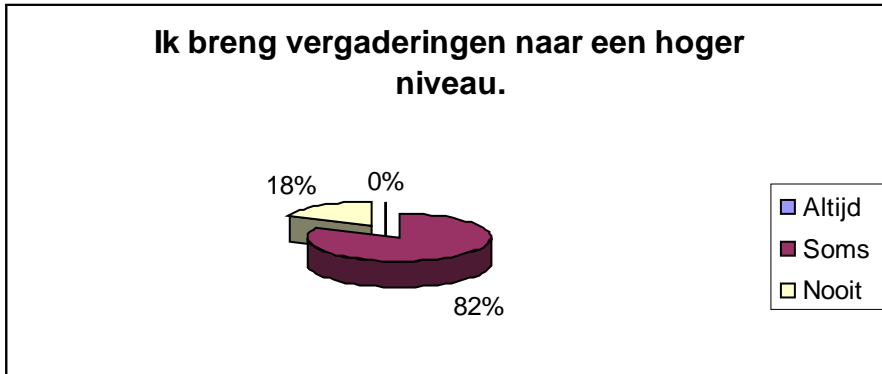


Alle respondenten geven aan dat ze soms anderen het voortouw laten nemen. Geen enkele respondent laat nooit anderen het voortouw nemen, maar er is ook geen respondent die altijd anderen het voortouw laten nemen.

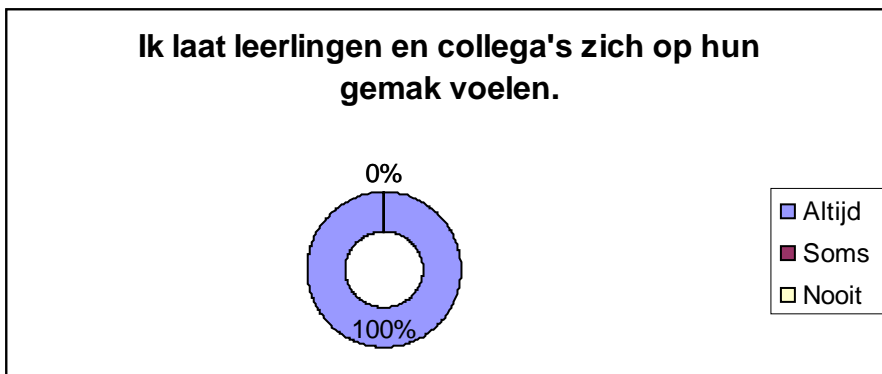


73% Van de respondent geeft aan altijd voorbereid te zijn. 27% Van de respondenten geeft aan soms voorbereid te zijn. Geen enkele respondent is nooit voorbereid.

Extravert



Van de respondenten geeft 82% aan vergaderingen soms naar een hoger niveau te brengen. 18% Van de respondenten brengt vergaderingen nooit naar een hoger niveau en geen enkele respondent brengt vergaderingen altijd naar een hoger niveau.

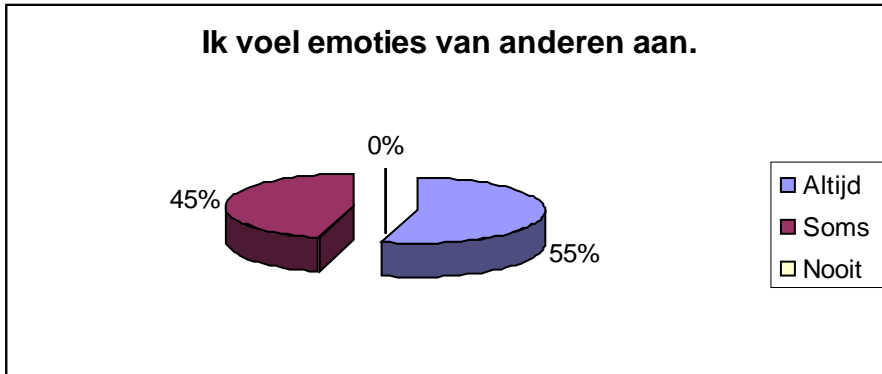


Alle respondenten geven aan dat ze leerlingen en collega's altijd op hun gemak stellen.

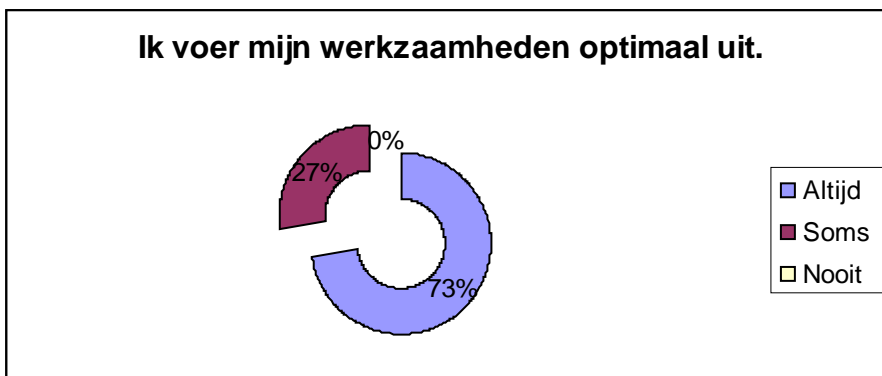


Van de respondenten geeft 82% aan soms over dingen te mopperen, 18% moppert nooit en geen enkele respondent moppert altijd.

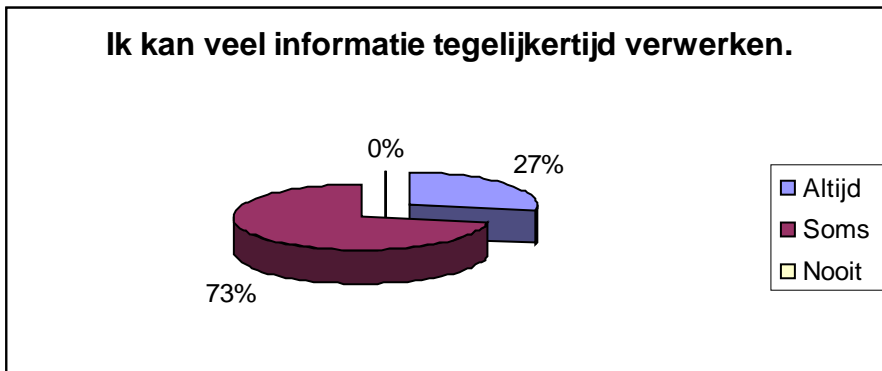
Openheid



Van de respondenten geeft 55% aan dat ze altijd emoties van anderen aanvoelen en 45% geeft aan dat zij soms emoties van anderen aanvoelen. Geen van de respondenten voelt nooit emoties van anderen aan.



In totaal geeft 73% van de respondenten aan zijn/haar werkzaamheden altijd optimaal uit te voeren. 27% Voert zijn werkzaamheden soms optimaal uit en geen enkele respondent voert zijn/haar werkzaamheden nooit optimaal uit.



Van de respondenten geeft 73% aan soms veel informatie tegelijkertijd te kunnen verwerken. 27% Kan altijd veel informatie tegelijkertijd verwerken en geen enkele respondent kan nooit veel informatie tegelijkertijd verwerken.