



Opgesteld door: Ruud van der Aa en Niek van den Berg (Kennismakelaars Kennisrotonde)

Vraagsteller: beleidsmedewerker mbo-instelling

Geraadpleegde expert: Devorah van den Berg (CAOP),

Referentie: Kennisrotonde. (2018). *Hindert ervaren werkdruk het bieden van kwalitatief goed onderwijs in het mbo?* (KR. 399). Den Haag: Kennisrotonde.

**13 augustus 2018**

### **Vraag**

Is het waar dat de door mbo-docenten ervaren werkdruk het bieden van kwalitatief goed onderwijs hindert? Hoe is de relatie tussen werkdruk en kwaliteit in andere sectoren met contactuele beroepen?

### **Kort antwoord**

Ongeveer driekwart van de docenten in het middelbaar beroepsonderwijs ervaart een hoge werkdruk. In hoeverre dit het geven van goed onderwijs en de leerprestaties van studenten hindert, is niet onderzocht. Wel zijn er op basis van onderzoek in andere onderwijssectoren aanwijzingen dat er een indirecte relatie is tussen de ervaren werkdruk bij docenten en de leerlingprestaties. Hierbij leidt een hoge ervaren werkdruk tot stressverschijnselen of burn-out, die op hun beurt de motivatie van de docent en zijn ervaren competenties negatief kunnen beïnvloeden. Dit kan vervolgens negatief uitwerken op de motivatie van leerlingen en hun leerprestaties. Ook in onderzoek in andere arbeidsmarktsectoren met contactuele beroepen zoals in de zorg, zijn negatieve relaties gevonden tussen werkdruk, burn-out-verschijnselen en kwaliteit van het werk.

### **Toelichting antwoord**

*Definitie ervaren werkdruk*

Werkdruk betreft de mate van (dis)balans tussen de eisen die het werk stelt aan een werknemer (de 'taakeisen') en de mogelijkheden die deze werknemer heeft om dat werk

goed uit te voeren (de 'regelmogelijkheden') (Wiezer et al., 2012). In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat een werknemer lange tijd zijn werk niet afkrijgt, of de gewenste kwaliteit niet kan leveren, én hij hier zelf niets aan kan veranderen (TNO, z.j.). Wanneer de disbalans tussen taakeisen en regelmogelijkheden langere tijd aanhoudt kan dit bij de werknemer leiden tot stressklachten. De ervaren werkdruk betreft de perceptie van de (dis)balans door een werknemer. De oorzaken van een disbalans (en daarmee te hoge ervaren werkdruk) kunnen zowel liggen in de inhoud en organisatie van het werk, als bij het individu (Wiezer et al., 2012).

Het Job Demands-Resources model (JD-R model) is een veelgebruikt model om de relaties tussen werkkenmerken en werkuitkomsten te bestuderen. Het model veronderstelt dat hoge werkeisen (job demands) leiden tot stressreacties en ongezondheid (het uitputtingsproces), terwijl het beschikken over veel energiebronnen (job resources) leidt tot hogere motivatie en productiviteit (het motivationele proces). (Schaufeli & Taris, 2013). Zie figuur.

Bron: Bakker & Demerouti, 2017, p. 277

(vertaling door de auteurs van dit antwoord van de Kennisrotonde)

Bij *werkeisen* gaat het om aspecten van het werk die moeite en energie kosten en daardoor verbonden zijn met bepaalde fysiologische en psychologische kosten. Werkdruk is, evenals onder andere zwaar tillen, interpersoonlijke conflicten en baanonzekerheid, een voorbeeld van een werkeis. Volgens het model hangt ervaren werkdruk samen met factoren als hoge taak-/werkeisen, een hoog werktempo, tijdsdruk, samenwerkingsproblemen, gebrek aan kennis en vaardigheden, veeleisende of lastige klanten en te weinig invloed hebben op de arbeids- en rusttijden (Bakker & Demerouti, 2017).

Bij *energiebronnen* gaat het om aspecten van het werk die functioneel zijn voor het behalen van werkdoelen en de groei en persoonlijke ontwikkeling van werknemers stimuleren. Voorbeelden hiervan zijn autonomie, sociale steun en de kwaliteit van feedback en de relatie met de leidinggevende (Bakker et al., 2005). Naast deze hulpbronnen uit de werkomgeving zijn er ook persoonlijke hulpbronnen; dit zijn 'psychologische kenmerken die verband houden met iemands weerbaarheid en betrekking hebben op diens vermogen om de omgeving op een succesvolle manier te beïnvloeden of naar eigen hand te zetten.' (Schaufeli & Taris, 2013: 188). Voorbeelden hiervan zijn extraversie, waargenomen eigen competentie (self-efficacy) en emotionele stabiliteit.

De werking van het model kan per beroepsgroep en daarbinnen ook per individu anders zijn: waar de een energie uit haalt, kan de ander op leeglopen (Sonneveld, 2016). Er vinden binnen het werk dan ook gelijktijdig twee processen plaats.

1) *Enerzijds* zal het werk, door de eisen die eraan worden gesteld, een beroep doen op de energiereserves van de werknemer. Wanneer het werk te veel energie vergt, zullen de reserves op den duur uitgeput raken en ontstaat er stress, wat tot een burn-out (uitputting, cynisme en een onverschillige houding naar collega's en werk) kan leiden. Werkeisen, zoals (ervaren) werkdruk, zijn niet per definitie stressvol (Bakker et al., 2001; Schaufeli & Taris, 2013). Dat is alleen het geval wanneer een individu blootstaat

aan hoge werkeisen, tussendoor onvoldoende kan herstellen én er geen energiebronnen zijn om te compenseren. In een dergelijk geval wordt de mentale energie steeds minder, wat tot uitputting leidt en uiteindelijk gezondheidsklachten tot gevolg kan hebben. Deze klachten kunnen leiden tot ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid. Uit een meta-analyse blijkt dat deze uitputting en gezondheidsklachten kunnen leiden tot slechtere werkprestaties (job performance) (Schaufeli & Taris, 2013). Stress kan op zijn beurt de ervaren werkdruk ook verder vergroten (self-undermining) (Bakker & Demerouti, 2017).

2) *Anderzijds* zullen energiebronnen op het werk ervoor zorgen dat het werk juist motivatie oplevert, wat uiteindelijk juist tot bevlogenheid kan leiden. Bevlogenheid leidt volgens het JD-R model tot positieve uitkomsten, zoals meer organisatiebetrokkenheid en betere werkprestaties (Bakker & Demerouti, 2007).

### *Relatie tussen ervaren werkdruk en werkprestaties*

Om de relatie tussen ervaren werkdruk en werkprestatie inzichtelijk te maken wordt in de literatuur veel gebruik gemaakt van het *Job Demands Resources* model (JD-R model; zie tekstkader voor een nadere toelichting). Het model veronderstelt een indirecte relatie tussen werkdruk en de werkprestatie, waarbij motivatie (bevlogenheid, toewijding) en stress/burn-out intermediaire variabelen zijn. Het model is de afgelopen jaren in verschillende landen onderzocht en wordt inmiddels ondersteund door een grote hoeveelheid empirisch onderzoek.

### *Nader toelichting op het Job Demands Resources model (JD-R model)*

In hun overzichtartikel wijzen Bakker en Demerouti (2017) op meermalen in onderzoek gevonden positieve verbanden tussen

- energiebronnen en motivatie (beschikken over meer energiebronnen draagt bij aan motivatie),
- werkeisen (inclusief ervaren werkdruk) en werkstress (meer werkdruk, meer werkstress), en
- motivatie en werkprestaties (*job performance*; gemotiveerde werknemers zijn doelgericht en gefocust, en hebben bovendien het enthousiasme en de energie om goed te presteren).

Tegelijkertijd wijst onderzoek uit dat werknemers die te maken hebben met uitputtingsverschijnselen en gezondheidsklachten onvoldoende energiebronnen hebben om hun werk goed te kunnen uitvoeren (Bakker & Demerouti, 2017). Overigens, wat onder werkprestaties verstaan wordt, verschilt per onderzoek. Soms gaat het om

objectief vastgestelde prestaties, bijvoorbeeld financiële prestaties van een medewerker, soms gaat het om zelfrapportages door werknemers.

Ook voor het onderwijs zijn er diverse onderzoeken die het JD-R model ondersteunen. Zo blijkt onder andere dat wanneer docenten geen of weinig energiebronnen tot hun beschikking hebben, werkeisen kunnen leiden tot emotionele uitputting en burn-out (zie onder andere: Nie & Sun, 2015; Pu et al., 2016; Webb & Napier, 2015). Evers, Yamkovenko en Van Amersfoort (2017) constateren dat dit ook het geval is bij docenten in het middelbaar beroepsonderwijs. Uit een kwantitatief onderzoek onder 120 docenten op een school in het middelbaar beroepsonderwijs, blijkt tevens dat (meer) autonomie (als energiebron) deze emotionele uitputting bij docenten kan reduceren.

### *Ervaren werkdruk in het middelbaar beroepsonderwijs*

Uit onderzoek naar taakgerelateerde werkdruk onder bijna 1.000 docenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) blijkt dat ongeveer driekwart van de docenten een hoge werkdruk ervaart (Van Toly et al., 2017). Het medewerkerstevredenheidsonderzoek in de branche laat eenzelfde uitkomst zien (Effectory, 2016). Mbo-docenten geven aan dat ze niet genoeg tijd hebben om taken goed uit te voeren, met name als er problemen zijn met studenten. Ook ervaren mbo-docenten tijdgebrek om een nieuw vak voor te bereiden. Daarnaast ervaren ze te weinig ruimte om met het team tijdelijke uitval van collega's op te vangen. Ook geven ze aan op organisatieniveau te maken te hebben met onhandige roosters en gebrek aan voorzieningen en materiaal (Van Toly et al., 2017). Dit beeld komt overeen met een al wat ouder onderzoek naar oorzaken van werkdruk in de basiseducatie voor volwassenen, een onderwijscontext die verwant is aan die van het mbo (Van den Berg & Stolk, 1994). Onder docenten in de basiseducatie leek de ervaren werkdruk niet zozeer te worden veroorzaakt door het lesgeven zelf, maar door andere factoren: onvoldoende tijd voor niet-lesgebonden taken zoals vergaderen, taakcomplexiteit (zoals werken op verschillende locaties en met verschillende groepen), geringe ervaren steun door leidinggevenden en aanscherping van externe normen (Van den Berg & Stolk, 1994).

### *Effect van ervaren werkdruk op kwaliteit van onderwijs*

In hoeverre heeft de werkdruk onder docenten gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs? Over deze directe relatie is geen onderzoek voor handen, niet in het mbo en ook niet in andere sectoren. Het JD-R model veronderstelt dat de relatie tussen werkdruk en werkprestaties indirect verloopt via werkstress, maar over deze indirecte relatie zijn voor het onderwijs weinig empirische gegevens beschikbaar. Wel kan er iets gezegd worden op basis van onderzoek in het primair onderwijs. Uit diverse studies blijkt dat er een relatie is tussen werkdruk en burn-out bij leerkrachten in het primair onderwijs, maar ook de gevolgen daarvan voor de leerprestaties van leerlingen zijn nog weinig onderzocht (Wong et al., 2017). Voor zover dat wel is gedaan blijkt er, conform het JD-R model, sprake van een indirecte relatie (Covell, McNeill & Howell, 2009; Jennings & Greenberg, 2009; Ruble & McGrew, 2013). Hierbij zijn kwaliteit van leraren en motivatie van leerlingen de mediërende factoren: emotionele uitputting en vervreemding kunnen ervoor zorgen dat docenten minder goed functioneren en minder enthousiast zijn. Hierdoor kunnen leerlingen op hun beurt minder gemotiveerd raken voor school, wat effect heeft op hun schoolresultaten. Zo blijkt uit de studie van Herman, Hickmon-Rosa & Reinke (2017) onder 121 leraren en 1.817 kinderen van negen basisscholen in de Verenigde Staten dat in de klassen met de meest gestresste leraren die burn-outverschijnselen hebben en over weinig copingmechanismen beschikken, leerlingen minder geconcentreerd en hulpvaardig zijn en meer verstorend gedrag vertonen.

Daarnaast blijken in deze klassen de wiskunderesultaten van de leerlingen significant lager.

Ook blijkt er een verband tussen burn-out, de ervaren competentie van docenten (*self-efficacy*) en de leerprestaties van leerlingen in het primair onderwijs (o.a. Klassen & Chiu, 2010). Docenten die (door werkstress en burn-out klachten) minder het gevoel hebben hun taken goed te kunnen uitvoeren, zijn vaker minder creatief, maken minder gebruik van didactische innovaties en zijn minder effectief in het lesgeven; zij maken bijvoorbeeld minder gebruik van effectieve instructiestrategieën. Dit kan leiden tot lagere studieresultaten van studenten (Huang et al., 2015; Skaalvik & Skaalvik, 2007).

Voorts blijkt uit onderzoek dat werkdruk onder leraren in het primair onderwijs negatief samenhangt met de ervaren leercultuur op school, waarin continu verbeteren, leren en ontwikkelen en kennisdeling centraal staan (Van den Berg & Scheeren, 2017). Dit kan op zijn beurt mogelijk negatieve gevolgen hebben voor het pedagogisch-didactisch repertoire en de vakinhoudelijke kennis van leraren, hoewel hard bewijs hiervoor ontbreekt (cf. Van der Ploeg, 2017).

### *Vergelijking met andere sectoren*

Volgens Schaufeli en Bakker (2001) komt hoge werkdruk vaak voor in contactuele beroepen, bijvoorbeeld bij frontliniewerkers. Frontliniewerkers zijn uitvoerders van het overheidsbeleid en hebben veel directe contacten met burgers tijdens hun werk en een grote mate van beslissingsruimte (Lipsky, 1980). Naast docenten zijn andere voorbeelden van frontliniewerkers politieagenten, maatschappelijk werkers en zorgprofessionals. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017 blijkt dat het personeel in het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg - na horecapersoneel - in vergelijking met onder andere de sectoren bestuur, financieel, zakelijk, recreatie en vervoer<sup>[1]</sup> het vaakst een hoge mate van werkdruk ervaren (Hooftman et al., 2017). De ervaren werkdruk is onder onderwijspersoneel iets hoger dan onder zorgpersoneel.

Als er specifiek naar zorgpersoneel wordt gekeken blijkt uit onderzoek dat werkdruk bij verpleegkundigen direct samenhangt met de kwaliteit van zorg voor patiënten (o.a. Page, 2004; MacPee et al., 2017; Ramanujam et al., 2008). Hoge taakeisen zorgen ervoor dat de verpleegkundigen niet al hun taken kunnen uitvoeren, met als gevolg dat de kwaliteit van zorg aan patiënten vermindert. Vergelijkbare uitkomsten vonden Hu, Schaufeli en Taris (2017) bij Chinese verpleegkundigen en politieagenten.

Uit een meta-analyse van 46 *peer reviewed* en kwantitatieve onderzoeken over burn-out en veiligheid in de zorg komt naar voren dat er een relatie is tussen een burn-out, stressklachten en patiëntveiligheid (Hall et al., 2016). Ook uit de meta-analyse van Humphries et al. (2014) van 30 studies komt dit naar voren; zo blijkt uit één van de door hen geanalyseerde studies onder 1.311 Duitse medewerkers klinische chirurgie dat bij de mannelijke chirurgen burn-out significant samenhangt met ervaren mindere dienstverlening aan patiënten (Klein et al., 2010, aangehaald in Humphries et al, 2014).

Tot slot, uit onderzoek onder dienstverlenende medewerkers in het bedrijfsleven (medewerkers klantenservice, verkopers, horeca-personeel) blijkt dat veel afleiding (*social interruptions*) in het werk leidt tot een grotere kans om een cynische werkhouding te ontwikkelen (Demerouti, Xanthopoulou & Bakker, 2018). Dit gaat gepaard met negatieve acties naar klanten (zoals een gespannen houding en onvriendelijkheid), wat leidt tot een lagere tevredenheid over de dienstverlening.

## Geraadpleegde bronnen

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bakker, A.B., Demerouti, E., Boer, E. de, & Schaufeli, W.B. (2001). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)

Bakker, A.B., Demerouti, E. & Euwema, M.C. (2005). [Job resources buffer the impact of job demands on burnout.](#) *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.

<http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.10.2.170>

Berg, D. van den & Scheeren, J. (2017). *Wendbaar zijn, wendbaar blijven. Verkenning naar de leer- en inzetbaarheidscultuur in het primair onderwijs*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform primair onderwijs.

[https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/fileadmin/bestanden/bijlagen\\_nieuws\\_agenda/2018/Rapport leer- en inzetbaarheidscultuur in het primair onderwijs.pdf](https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/fileadmin/bestanden/bijlagen_nieuws_agenda/2018/Rapport leer- en inzetbaarheidscultuur in het primair onderwijs.pdf)

Berg, M.J.M., van den, & Stolk, J.S.H. (1994). *Is het je aanstelling of je instelling? Arbeidsorganisatie en werkdruk in de basiseducatie*. Rotterdam: EUR/RISBO.

Bierings, H. (2017). *Beroep en werkdruk in Nederland*. Den Haag: CBS. *Beroep en werkdruk in Nederland*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/14/beroep-en-werkdruk>

Covell, K., McNeil, J.K., & Howe, R.B. (2009). Reducing teacher burnout by increasing student engagement a children's rights approach. *School Psychology International*, 30(3), 282–290. <http://dx.doi.org/10.1177/0143034309106496>

Demerouti, E., Xanthopoulou, D. & Bakker, A.B. (2018). How do cynical employees serve their customers? A multi-method study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 16-27.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2017.1358165>

Effactory (2016). *Medewerkersonderzoek 2014-2015. Sectorrapportage MBO branche*. Woerden: MBO Raad/Effactory.

[https://www.mboraad.nl/sites/default/files/publications/medewerkerstevredenheid\\_mbo\\_2014-2015\\_002.pdf](https://www.mboraad.nl/sites/default/files/publications/medewerkerstevredenheid_mbo_2014-2015_002.pdf)

Evers, A.T., Yamkovenko, B., & Amersfoort, van, D. (2017). How to Keep Teachers Healthy and Growing: The Influence of Job Demands and Resources. *European Journal of Training and Development*, 41(8), 670-686. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2017-0018>

Hall, L.H., Johnson, J., Watt, I, Tsipa, A. & O'Connor, D.B. (2016). Healthcare Staff Wellbeing, Burnout, and Patient Safety: A Systematic Review. *PLoS ONE* 11(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159015>

Herman, K.C., Hickmon-Rosa, J. & Reinke, W. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>

Hooftman, W.E., Mars, G. M. J., Janssen, B., Vroome E.M.M., de, Ramaekers, M.M.M.J. & Bossche, S.N.J. van den (2017). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016*. Methodologie en globale resultaten. Leiden: TNO. <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:26e0df0f-52b6-48dd-9914-4be304cdad81/>

[Hu, Q., Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. \(2017\). How are changes in exposure to job demands and job resources relate to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. \*Stress & Health\*, 2017\(33\), 631-644. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/483.pdf>](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/483.pdf)

Huang, H., Liu, L., Hseih, H. & Chang, C. (2015). Relations among physical education teachers' psychological capital, workstress, and creative teaching. *Journal of Baltic Science Education*, 14(6), 744-752. <http://www.scientiasocialis.lt/jbse/?q=node/468>

Humphries, N., Morgan, K., Conroy, M.C. & Mcgee, H. (2014). Quality of care and health professional burnout: Narrative literature review. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 27(4), 293-307. [https://www.researchgate.net/publication/262933422\\_Quality\\_of\\_care\\_and\\_health\\_professional\\_burnout\\_Narrative\\_literature\\_review](https://www.researchgate.net/publication/262933422_Quality_of_care_and_health_professional_burnout_Narrative_literature_review)

Jennings, A., & Greenberg, M.T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>

Klassen, R.M., & Chiu, M.M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741. <https://doi.org/10.1037/a0019237>

Klein, J., Frie, K.G., Blum, K. & Knesbeck, O. von dem (2010). Burnout and perceived quality of care among German clinicians in surgery. *International Journal for Quality in Health Care*, 22(6), 252-530. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzq056>

Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.

MacPhee, M., Dahinten, V.S. & Havaei, F. (2017). The Impact of Heavy Perceived Nurse Workloads on Patient and Nurse Outcomes. *Administrative Sciences*, 7(7). <http://www.mdpi.com/2076-3387/7/1/7>

Neil, D. (2011). Nursing workload and the changing health care environment: A review of the literature. *Administrative Issues Journal: Education, Practice and Research*, 1(2), 132-143. <https://doi.org/10.5929/2011.1.2.11>

Nie, Y., & Sun, H. (2015). Why Do Workaholics Experience Depression? A Study with Chinese University Teachers. *Journal of Health Psychology, 21*(10), 1–8.

Page, A.E.K. (2004). Transforming nurses' work environments to improve patient safety: The Institute of Medicine recommendations. *Policy, Politics, and Nursing Practice, 5*(4), 250-258. <https://doi.org/10.1177/1527154404269574>

Ploeg, S. van der (2017). *Metastudie effectiviteit Lerarenbeurs*. Rotterdam: Ecorys.

Pu, J., Hou, H., Ma, R. & Sang, J. (2016). The Effect of Psychological Capital between Work-Family Conflict and Job Burnout in Chinese University Teachers: Testing for Mediation and Moderation. *Journal of Health Psychology, 22*(14), 1799–1807. <https://doi.org/10.1177/1359105316636950>

Ramanujam, R., Abrahamson, K. & Anderson, J. G. (2008). Influence of workplace demands on nurses' perception of patient safety. *Nursing and Health Sciences, 10*(2) 144–150. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2008.00382.x>

Ruble, L., & McGrew, J.H. (2013). Teacher and child predictors of achieving IEP goals of children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 43*(12), 2748–2763. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10803-013-1884-x>

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie, 14*(5), 229-253.

[https://www.researchgate.net/publication/46609696\\_Werk\\_en\\_welbevinden\\_Naar\\_een\\_positieve\\_benadering\\_in\\_de\\_Arbeids- en\\_Gezondheidspsychologie](https://www.researchgate.net/publication/46609696_Werk_en_welbevinden_Naar_een_positieve_benadering_in_de_Arbeids- en_Gezondheidspsychologie)

[Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. \(2013\). Het Job Demands-Resources model: Overzicht en kritische beschouwing. \*Gedrag & Organisatie, 26\*\(2\), 182-204. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/401.pdf>](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/401.pdf)

Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology, 99*(3), 611–625. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611>

Sonneveld, M. (2016). Burn-out en bevlogenheid. Een verkenning aan de hand van het werk van prof. Arnold Bakker. *Tijdschrift voor Human Factors, 41*(1), 29-33. [http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKewiD49zP\\_OHbAhVNZIAKHc5OCKwQFgg6MAM&url=http%3A%2F%2Fpublications.tno.nl%2Fpublication%2F34625241%2FPAXcQb%2Fwiezer-2016-werkdruk.pdf&usq=AOvVaw2HtzWdFN0oJ\\_4Gtxfn-X2X](http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKewiD49zP_OHbAhVNZIAKHc5OCKwQFgg6MAM&url=http%3A%2F%2Fpublications.tno.nl%2Fpublication%2F34625241%2FPAXcQb%2Fwiezer-2016-werkdruk.pdf&usq=AOvVaw2HtzWdFN0oJ_4Gtxfn-X2X)

Stee, M. van der & Gerritsen, S. (2013). *De relatie tussen evaluaties van leraren en leerlingprestaties: evidentie op basis van lesobservaties*. Den Haag: CPB Discussion Paper. <https://www.cpb.nl/publicatie/de-relatie-tussen-evaluaties-van-leraren-en-leerlingprestaties-evidentie-op-basis-van-lesobservaties>

TNO (z.j.) *Werkdruk Wegwijzer*. Den Haag: TNO. <https://www.tno.nl/nl/aandachtsgebieden/gezond-leven/roadmaps/work/gezond-veilig-en-productief-werken/werkdruk-weg-met-de-werkdruk-wegwijzer/>



Taris, T.W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316–334.  
<https://doi.org/10.1080/02678370601065893>

Toly, R. van, Groot, A., Klaijnsen, A. & Brouwer, P. (2017). *Ervaren werkdruk in het mbo*. 's Hertogenbosch: ECBO. <https://ecbo.nl/25102016/wp-content/uploads/2017/03/werkdruk-longform-280317-printversie.pdf>

Webb, S. & Napier, J. (2015). Job Demands and Resources: An exploration of sign language interpreter educators' experiences. *International Journal of Interpreter Education*, 7(1), 23-50.

Wiezer, N., Schelvis, R., Zwieten, M. van, Kraan, K., Klauw, M. van der, Houtman, I.,

Kwantes, J.H. & Bakhuys Roozeboom, M. (2012). *Werkdruk*. Hoofddorp: TNO.

Wong, V.W., Ruble, L.A., Yu, Y., McGrew, J.H. (2017). Too stressed to teach? Teaching quality, student engagement and IEP Outcomes. *Exceptional Children*, 83(4), 412-427. <https://doi.org/10.1177/0014402917690729>

Yong, Z. & Yue, Y. (2014). Causes for Burnout Among Secondary and Elementary School Teachers and Preventive Strategies. *Chinese Education and Society*, 40(5), 78-85.  
<https://doi.org/10.2753/CED1061-1932400508>

## Meer weten?

[Werkdruk Wegwijzer van TNO](#)

[Over frontliniewerkers](#)

## Onderwijssector

MBO

## Trefwoorden

(Ervaren) werkdruk, burn-out, onderwijskwaliteit, kwaliteit van werk, frontliniewerkers.

---

[1] Andere sectoren die zijn meegenomen in het onderzoek zijn: landbouw, industrie, bouw, handel en ICT