

Bacheloronderzoek CIW

‘Communicatie over werkdruk’

Een onderzoek naar de aansluiting van communicatie over werkdruk vanuit de werkgever op de opvattingen over werkdruk van de werknemers.

BA werkstuk 2014-2015 periode 3-4

Achternaam: Mulder

Voornaam: Lisette

Nummer s4245814

Datum: 01-06-2015

Begeleidster: Jantien van Berkel

Aantal woorden:

Samenvatting

Dit onderzoek is gericht op de aansluiting van communicatie over werkdruk vanuit de werkgever op de opvattingen over werkdruk van de werknemers. Werkdruk is een belangrijke oorzaak van het ziekteverzuim in Nederland. Het kan bedrijven veel geld besparen als werkdruk zo veel mogelijk wordt beperkt. De opvattingen over communicatie en de relatie is onderzocht onder 240 werknemers die een vragenlijst moesten invullen over gezondheidszorg op de werkvloer. Uit de resultaten bleek dat werkdruk niet altijd als negatief wordt ervaren en dat de respondenten vinden dat ze hierin voldoende gesteund worden door de werkgever. Zij vinden het deels hun eigen verantwoordelijkheid en deels die van de werkgever. Daarnaast vinden de respondenten over het algemeen dat er genoeg aandacht wordt besteed aan werkdruk en dat hun leidinggevende benaderbaar is voor werkdruk. Ook vindt het overgrote deel van de respondenten het wenselijk dat er over werkdruk wordt gecommuniceerd. De mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren, de opvatting over steun en de opvatting over de verantwoordelijkheid van de werknemer over werkdruk hebben een verband met de attitude. De mate waarin communicatie als negatief wordt ervaren en de opvatting over de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk hebben een verband met de wenselijkheid. Er kan geconcludeerd worden uit deze resultaten dat de aansluiting van de communicatie over werkdruk op de opvattingen over werkdruk als redelijk wordt ervaren.

Inleiding

1.1 aanleiding

In dit onderzoek is gekeken naar de mate van aansluiting van communicatie vanuit de werkgever op de opvattingen over werkdruk vanuit de werknemer. Het onderzoek richt zich op gezondheidsbevordering op de werkvloer, waar de focus ligt op de communicatie over werkdruk. Ziekteverzuim is een relevant probleem voor werkgevers, want het kan bedrijven veel geld besparen als ziekteverzuim zo laag mogelijk gehouden wordt. Zo bleek uit cijfers van het CBS dat het ziekteverzuimpercentage in het tweede kwartaal van 2014 3,7 procent was, wat betekent dat er van de 1000 werknemers 37 ziek waren (CBS, 2014). Deze 3,7 procent moeten wel uitbetaald worden door de werkgevers, terwijl zij niet productief waren. De grootste oorzaak van verzuim onder mannen komt door klachten aan het bewegingsapparaat (37,7%) en voor vrouwen waren psychische aandoeningen de grootste oorzaak (41%). Psychische klachten zijn nu al verantwoordelijk voor één derde van het langdurig verzuim en uit cijfers van de laatste jaren blijkt dat deze klachten steeds vaker voorkomen. Alleen al in de eerste helft van 2014 kostte psychisch verzuim de bedrijven in Nederland al 800 miljard euro (Arboned, 2014).

1.2 Theoretisch kader

Meershoek, Bartholomé en Horstman (2010) geven aan dat vooral de overheid een belangrijke rol heeft gespeeld in het op de kaart zetten van gezondheidsbevordering op het werk. Zo zijn er bepaalde wetten en procedures ingesteld die het voor de werkgevers interessant maken om iets met gezondheidsbevordering te doen, een voorbeeld is het verplicht uitbetalen van iemand die langdurig ziek is. In het arbeidsomstandighedenbesluit (1997) staat vermeld dat werkgevers verplicht zijn om psychosociale arbeidsbelasting te beperken of te voorkomen indien werknemers in aanraking komen met psychosociale arbeidsbelasting. Werkgevers zijn dus in zekere mate verplicht om iets te doen aan de mentale gezondheid van de werknemers. Dit kost geld en aandacht, maar ze kunnen er uiteindelijk ook geld mee verdienen, doordat minder ziekteverzuim een bedrijf ook minder geld kost. Dat geldt in deze kwestie een belangrijke rol speelt blijkt ook uit het onderzoek van Meershoek et al. (2010). Hier

werd de nadruk gelegd op het meetbaar maken van gezondheid, zodat bedrijven dit in geld kunnen uitdrukken. Het meetbaar maken van gezondheid wordt vooral gedaan door kennisinstituten en verzekeraars, zodat zij concreet kunnen laten zien welke middelen zij kunnen aanbieden aan organisaties, waardoor deze kunnen bezuinigen op ziekteverzuim.

Het is echter wel van belang dat de gezondheidsbevordering, ingezet door de werkgever, effectief is. Als gezondheidsbevordering wordt ingezet in een bedrijf, kan deze weinig effect opleveren als werknemers dit als negatief ervaren. Zo heeft gezondheid grotendeels te maken met de leefstijl van de werknemer dat in relatie staat met het gedrag binnen en buiten werktijden (Allender, Colquhoun & Kelly, 2006). Gezondheidsbevordering vanuit de werkgever kan ongepast overkomen, omdat werknemers het hun eigen verantwoordelijkheid vinden (Van Berkel, Meershoek, Boot, Proper, Janssen & Beek. 2014).

Communicatiesystemen zijn van groot belang als het gaat om informatie over de gezondheidszorg in een organisatie. Niet alleen voor het doorgeven van informatie, maar ook om de interactie op gang te brengen (Coiera & Toussaint, 2005). Goede communicatie, bijvoorbeeld in de vorm van goede uitleg, juiste kanalen en de juiste afstemming op de doelgroep, zal er voor zorgen dat het onderwerp beter begrepen wordt en daardoor zal er meer betrokkenheid zijn. Dit is echter een grote uitdaging voor de werkgever omdat de verschillende betrokkenen allemaal hun eigen opvatting hebben over gezondheid op het werk. In een onderzoek van Van Berkel et al. (2014) werd een analyse gedaan naar de verschillende opvattingen van verschillende stakeholders, zoals verzekeraars, werkgevers, werknemers en de overheid over gezondheid op het werk. Hieruit blijkt dat er een verschil is in de waarde die de verschillende stakeholders hechten aan werkgerelateerde gezondheidsbevordering en dat dit grote invloed heeft op de invulling hiervan. Zo vinden werknemers autonomie belangrijk zodat ze zelf kunnen beslissen hoe ze met gezondheid omgaan. Werkgevers echter vinden dat de levensstijl van een werknemer wel degelijk invloed heeft op het werk en dat ze daarom hierop afgerekend mogen worden. Bij het ontwikkelen van een effectief gezondheidsbevorderingprogramma hebben de verschillende partijen, die betrokken zijn bij gezondheid op het werk, allemaal hun eigen verschillende belangen. Elke partij beschikt over een bepaalde verantwoordelijkheid en controle in de situatie (Green & Kathryn, 1988). Het is belangrijk voor werkgevers om rekening te houden met de verschillende opvattingen, verantwoordelijkheden en controle van de werknemers. Participatie aan gezondheidsprogramma's binnen bedrijven is over het algemeen laag. Uit het onderzoek van Burdof, Hilhorst, Robroek en Vathorst (2011) blijkt dat aan deze lage participatie verder geen morele kwesties

verbonden liggen, maar vooral aan het feit dat mensen veelal vinden dat ze al een gezonde levensstijl hanteren. Uit dit onderzoek blijkt ook dat werknemers het echter wel als positief ervaren als werkgevers iets doen aan gezondheidsbevordering binnen een bedrijf. Werknemers vinden dus dat de verantwoordelijkheid hiervan deels bij de werkgever ligt. Als werknemers gezondheidsbevordering als positief ervaren is het aan de werkgever om deze groep te overtuigen om daadwerkelijk te participeren. Gerichtte communicatie dat aansluit bij de opvattingen is hierbij van belang. Ook als het gaat om de opvattingen over werkdruk, aangezien werkdruk veel invloed heeft op de gezondheid.

Uit een onderzoek over het werkverzuim uit 2012 van TNO bleek dat 10,9 procent van het totale werkverzuim te maken had met psychosociale arbeidsomstandigheden, waaronder werkdruk. De totale kosten van werkgerelateerd ziekteverzuim in 2012 was 4,95 miljard euro, waarvan 2,47 miljard euro vanwege werkdruk. Uit een factsheet van TNO (2013) gebaseerd op de nationale enquêtes over arbeidsomstandigheden bleek zelfs dat 31 procent van de werkgerelateerde verzuimgevallen werd veroorzaakt door stress en werkdruk. Ook bleek uit deze enquêtes dat 30 procent van de werknemers te maken heeft met te hoge taakeisen en dat negentien procent vindt dat het management te weinig aandacht heeft voor het welzijn van de werknemers. Werkdruk is dus een belangrijke factor als het gaat om gezondheid binnen een organisatie.

Volgens Oerlemans (2013) ontstaat werkdruk door een slechte balans tussen belastbaarheid en werkbelasting van de werknemer. Dit kan gebeuren wanneer het vermogen van de werknemer niet groot genoeg is om de hoeveelheid werk en de deadline van het werk te kunnen halen. Volgens Oerlemans hebben energiebronnen invloed op werkdruk, deze energiebronnen kunnen komen vanuit de werknemers zelf, maar ook vanuit het bedrijf. Voorbeelden hiervan zijn sociale steun van collega's en autonomie. Een werkgever zou de werkdruk kunnen verminderen door voldoende en geschikte energiebronnen aan te bieden aan de werknemers, maar dan moet de situatie dit wel toestaan. Volgens een dossier van TNO (2013) over werkdruk is een dialoog één van de belangrijkste middelen om erachter te komen of werknemers teveel werkdruk ervaren. Ook ter behoeve van preventie werkt een dialoog doeltreffend. Volgens dit dossier worden de belangrijkste stappen tegen werkdruk namelijk gezet in een dialoog. In een dialoog kunnen bijvoorbeeld balans privé-werk, werkzekerheid, ontwikkelingsmogelijkheden, verstoorde omgang met collega's of verstoringen in de uitvoering van taken aanbod komen. Communicatie kan een belangrijk hulpmiddel zijn om de boodschap op de juiste manier af te stemmen, maar ook om het probleem te voorkomen. Zo kunnen bijvoorbeeld hulpmiddelen, zoals iemand meer autonomie geven over een opdracht, helpen om de werkdruk te

verminderen. Hulpmiddelen kunnen namelijk de stressfactoren en spanning verminderen, mits deze hulpmiddelen wel de juiste relatie hebben met de betreffende stressfactor (De Jonge & Dormann, 2006). Het helpt niet om iemand meer tijd te geven voor een opdracht als tijdsdruk helemaal niet de oorzaak is voor stress maar bijvoorbeeld sociale druk. Het lijkt dus dat autonomie belangrijk is voor werknemers. Zo beweren ook Morse en Everett (1995) dat er meer tevredenheid is in organisaties waar de werknemers bepaalde mate van autonomie in werkgroepen hadden, dan in werkgroepen waar hiërarchische controle werd gehanteerd.

Werkdruk wordt veroorzaakt door de verkeerde balans tussen de taakeisen en de controle die de werknemer heeft over zijn of haar werk. Zo kan een balans tussen teveel werk, waarvoor te weinig tijd beschikbaar is en waar te weinig controle is, voor de werknemers leiden tot hoge werkdruk. Controle mogelijkheid kan bijvoorbeeld een eigen planning zijn van werknemers of meer autoriteit en verantwoordelijkheid (Karasek & Theorell, 1990). Toch hoeft meer werkcontrole niet vanzelfsprekend te leiden tot minder werkdruk. Volgens Gallie (2005) heeft een hoge mate van controle over het werk sterke associaties met hogere werkdruk. Als iemand dus meer controle heeft en meer verantwoordelijkheid, zoals de verantwoordelijkheid voor het maken van beslissingen, zou deze ook meer werkdruk ervaren. Carayon en Zijlstra (1999) beweren dat verschillende soorten werkcontrole, verschillende effecten hebben. Ze hebben in dit onderzoek drie soorten werkcontroles onderzocht: taak- of instrumentele controle, conceptueel- of bronnencontrole en besluitvorming- of organisatiecontrole. Taak- en resourcebesturing zouden werkdruk verminderen, maar staat wel in verband met hoge spanning. Meer organisatiecontrole daarentegen zou de werkdruk verhogen.

Volgens Karasek en Theorell (1990) is sociale steun van de leidinggevende erg belangrijk om werkdruk te kunnen verminderen. Leidinggevendens hebben dus een belangrijke rol als het gaat om werkdruk onder werknemers volgens Karasek en Theorell. Daarom is het van belang dat de communicatie vanuit de leidinggevende goed wordt opgevat door de werknemers. Klein (1996) suggereert ook dat managers een belangrijke rol hebben als het gaat om hoe een groep reageert op werkdruk. Als managers sterk teamgeoriënteerd waren en zij als invloedrijk werden gezien, dan zorgde dit ervoor dat werkdruk geen negatieve impact heeft op groepsgedrag. Als dit echter niet het geval was, dan had werkdruk een sterke invloed op de interne groepsdynamieken.

Om de communicatie op de juiste manier af te stemmen op de opvattingen over werkdruk, is het noodzakelijk om als werkgever te weten wat de opvattingen inhouden vanuit de werknemers. Als werkgever is het belangrijk te weten of communicatie wenselijk is en wat de houding tegenover

communicatie is. Indien communicatie wenselijk wordt bevonden dan is het van belang bewust te zijn van de verschillende opvattingen over werkdruk om de communicatie indien van toepassing hierop aan te passen om uiteindelijk effectief met werkdruk om te gaan. In dit onderzoek wordt gekeken naar verschillende opvattingen over werkdruk vanuit de werknemers en de relatie hiervan met de communicatie.

1.3 Onderzoeksvraag

Hoofdvraag:

- In welke mate sluit de communicatie vanuit de werkgever over werkdruk aan bij de opvattingen over werkdruk vanuit het perspectief van de werknemer?

Deelvragen:

- In hoeverre wordt werkdruk als negatief ervaren?
- Wat is de opvatting van werknemers over verantwoordelijkheid over werkdruk?
- Wat is de opvatting van werknemers over de steun van de werkgever over werkdruk?
- In hoeverre vinden werknemers het wenselijk dat er over werkdruk wordt gecommuniceerd?
- Wat is de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk?

- In hoeverre is de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren gerelateerd aan de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk?
- In welke mate is de opvatting van werknemers over verantwoordelijkheid over werkdruk gerelateerd aan de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk?
- In welke mate is de opvatting van werknemers over de steun van de werkgever over werkdruk gerelateerd aan de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk?

- In welke mate is de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren gerelateerd aan de wenselijkheid van communicatie over werkdruk?

- In welke mate is de opvatting van werknemers over verantwoordelijkheid over werkdruk gerelateerd aan de wenselijkheid van communicatie over werkdruk?
- In welke mate is de opvatting van werknemers over de steun van de werkgever over werkdruk gerelateerd aan de wenselijkheid van communicatie over werkdruk?

Method

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is gebruik gemaakt van een survey. Samen met negen andere onderzoekers op het gebied van gezondheidsbevordering op de werkvloer was een vragenlijst ontwikkeld. De verschillende items uit de survey die betrekking hadden op werkdruk zijn per opvatting samengevoegd. Om antwoord op de vragen te krijgen zijn de vragen door middel van een lineaire regressie-analyse en een logistische regressie-analyse getoetst.

2.1 Instrumentatie

In huidig onderzoek is onderzoek gedaan naar de mate waarin communicatie over werkdruk vanuit de werkgever aansluit bij de opvattingen over werkdruk van de werknemers. De onafhankelijke variabelen waren hierbij items over opvattingen over werkdruk. De aansluiting van de communicatie werd geoperationaliseerd als 'de mate dat werknemers het wenselijk vinden dat er over werkdruk wordt gecommuniceerd' en 'de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk'. Hieruit werd geanalyseerd in welke mate bepaalde opvattingen geassocieerd zijn met effectieve communicatie vanuit de werkgever, vanuit het perspectief van de werknemer.

De onafhankelijke variabelen werden aan de hand van drie opvattingen over werkdruk getoetst:

De mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren.

De opvatting van werknemers over verantwoordelijkheid over werkdruk.

De opvatting van werknemers over de steun van de werkgever over werkdruk.

De eerste onafhankelijke variabele was 'de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren'. Deze variabele is geoperationaliseerd op basis van de vraag of de respondenten werkdruk als negatief ervaren. Voor het antwoord werd gebruik gemaakt van een zevenpunt Likert-schaal (1=zeer mee oneens en 7 = zeer mee eens) waarbij het volgende item werd opgenomen in de vragenlijst:

Ik ervaar een hoge werkdruk als negatief.

De tweede onafhankelijke variabele was 'de opvatting over verantwoordelijkheid van de werknemer over werkdruk'. Deze variabele werd geoperationaliseerd op basis van vragen die gericht waren op de verantwoordelijkheid van de werkgever en op de verantwoordelijkheid van de werknemers. Voor de antwoorden werd gebruik gemaakt van een zevenpunt Likert-schaal (1= zeer mee oneens en 7= zeer mee eens) waarbij de volgende items werden gebruikt:

Verantwoordelijkheid Het is de plicht van mijn werkgever om iets aan werkdruk te doen.

werkgever: Het is de plicht van mijn werkgever om werkdruk bespreekbaar te maken.

De interne consistentie van de opvatting over verantwoordelijkheid van de werkgever bestaande uit twee items was goed $\alpha = .83$

Verantwoordelijkheid Het is mijn eigen plicht om iets aan werkdruk te doen.

werknemer: Het is mijn eigen plicht om werkdruk bespreekbaar te maken.

De interne consistentie van de opvatting over verantwoordelijkheid van de werknemers bestaande uit twee items was adequaat $\alpha = .73$. Deze items zijn geoperationaliseerd op basis van het artikel van Van Berkel et al. (2014). In het artikel van Van Berkel et al. (2014) is onder andere gekeken naar de verantwoordelijkheid van gezondheid van de werknemer en werkgever. Hieruit werd geconcludeerd dat verantwoordelijkheid voor de werkgever plicht betekent en voor de werknemer autonomie. Toch is in huidig onderzoek gebruikt gemaakt van het concept plicht omdat er ook naar de plicht van de werkgever werd gevraagd.

De derde onafhankelijke variabele was 'de opvatting over de steun van de werkgever over werkdruk'. Deze variabele werd geoperationaliseerd op basis van vragen over steun en het bespreekbaar maken van werkdruk. Voor de antwoorden werd gebruik gemaakt van een zevenpunt Likert-schaal (1 = geheel mee oneens en 7 = geheel mee eens) waarbij gebruik werd gemaakt van de volgende items:

Ik voel mij voldoende gesteund door mijn leidinggevende.

Wanneer ik problemen ervaar tijdens het werk, zal mijn leidinggevende mij proberen te helpen.

Als ik werkdruk ervaar, kan ik hier met mijn leidinggevende goed over praten.

Ik durf mijn leidinggevende aan te spreken bij werkdruk.

Ik vind het prettig als mijn leidinggevende werkdruk ter sprake brengt.

Ik vind het prettig als ik zelf werkdruk aan kan kaarten bij mijn leidinggevende.

De interne consistentie van de opvatting over steun van de werkgever bestaande uit 6 items was goed $\alpha = 1.0$. Deze items zijn geoperationaliseerd op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van het TNO (2014).

De eerste afhankelijke variabele is 'de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk'. Deze variabele werd geoperationaliseerd op basis van vragen over de toegankelijkheid van de communicatie over werkdruk. Voor de antwoorden werd gebruikt gemaakt van een zevenpunt Likert-schaal waarbij voor het eerste item de antwoordcategorie 1 = zeer mee oneens en 7 = zeer mee eens werd gebruikt en voor de andere items de antwoordcategorieën 1 = geheel mee oneens en 7 = geheel mee eens werd gebruikt. De volgende items werden opgenomen in de vragenlijst:

Ik vind dat er vanuit de organisatie waar ik werk genoeg aandacht wordt besteed aan werkdruk.

Als ik werkdruk ervaar, kan ik hier met mijn leidinggevende goed over praten.

Mijn leidinggevende is gemakkelijk te benaderen.

Ik durf mijn leidinggevende aan te spreken bij werkdruk.

Ik vind het prettig als mijn leidinggevende werkdruk ter sprake brengt.

De interne consistentie van de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk bestaande uit vijf items was goed $\alpha = .94$.

De tweede afhankelijke variabele is 'de mate dat werknemers het wenselijk vinden dat er over werkdruk wordt gecommuniceerd'. Deze variabele is geoperationaliseerd op basis van de vraag of de respondenten het wenselijk vinden dat er over werkdruk wordt gecommuniceerd. Het item werd als volgt vermeld in de vragenlijst: 'Voor welke gezondheidsonderwerpen is het wenselijk dat de werkgever met medewerkers bespreekt?' De antwoordmogelijkheden waren: werkdruk, werkstress, pesten op de werkvloer, bewegen in de vrije tijd, bewegen op de werkvloer, eten in de vrije tijd, eten op het werk, alcoholgebruik in de vrije tijd, alcoholgebruik op het werk en anders, namelijk.

2.2 Procedure & respondenten

Voor huidig onderzoek is een elektronische vragenlijst opgezet in samenwerking met negen andere onderzoekers die onderzoek verrichtten op het gebied van gezondheid op de werkvloer. De vragenlijst stond twee weken online om ingevuld te worden. De respondenten konden deze vragenlijst eenmalig invullen via Qualtrics. Daarvoor moesten de respondenten minimaal 18 jaar en maximaal 65 jaar oud

zijn en werkzaam zijn in Nederland. In totaal zijn 240 respondenten begonnen met de vragenlijst waarvan slechts 230 respondenten de gegevens bekend zijn. Overige kenmerken staan in tabel 1.

Tabel 1. Kenmerken van de populatie ($N = 240$)

Kenmerken:	Totaal:	Procent:
Totaal:	230	
Geslacht:		
Man	108	45%
Vrouw	122	50,8%
Opleidingsniveau:		
Laag opgeleiden	59	24,6%
Hoog opgeleiden	166	69,2%
Burgerlijke staat:		
Gehuwd of samenwonend	130	54,2%
Alleenstaand of niet-samenwonende	95	39,6%
Gemiddeld aantal werkuren per week		
0 – 24 uur	31,3%	
24-36 uur	24,1%	
36 – 40 uur of meer	44,6%	

2.3 Statistische toetsing

In huidig onderzoek is gekeken naar de relatie tussen de attitude ten opzichte van de communicatie over werkdruk en de opvattingen over werkdruk, verantwoordelijkheid en steun. De variabelen hiervan waren op intervalniveau en werden getoetst met een lineaire regressie. Een lineaire regressie geeft het verband tussen de mogelijke voorspellers, de opvattingen over werkdruk, verantwoordelijkheid en steun, en de attitude ten opzichte van de communicatie over werkdruk.

Verder is in huidig onderzoek ook gekeken naar de relatie tussen de wenselijkheid van communicatie over werkdruk en de opvattingen over werkdruk, verantwoordelijkheid en steun. De variabelen van de

wenselijkheid van communicatie over werkdruk waren nominaal van aard (dichotoom), waarbij communicatie over werkdruk wel of niet wenselijk kon zijn. Deze relatie is daarom geschat door middel van een logistische regressie.

Resultaten

Uiteindelijk zijn 240 werknemers uit verschillende branches begonnen met de vragenlijst. De mate waarin een opvatting gerelateerd was aan de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk is getoetst door middel van een lineaire regressie en de wenselijkheid van communicatie over werkdruk met een logistische regressie. Hierbij spraken we van een verband als de variabelen significant waren.

Tabel 2. De gemiddelden van de opvattingen van de respondenten over werkdruk (1= zeer oneens, 7= zeer eens)

Opvattingen			<i>n</i>
Mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren (<i>M, SD</i>)	3.38	1.58	223
van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk (<i>M, SD</i>)	5.83	.96	205
van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werknemers over werkdruk (<i>M, SD</i>)	5.49	1.08	208
van de werknemers over de steun van de werkgever (<i>M, SD</i>)	5.48	.89	208
Attitude t.o.v. communicatie over werkdruk (<i>M, SD</i>)	5.21	.97	222
	<i>Wel wenselijk</i>	<i>niet wenselijk</i>	
Wenselijkheid communicatie over werkdruk (% , <i>n</i>)	173	46	236

Uit huidig onderzoek bleek dat de respondenten gemiddeld scoorden op de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren. 42,9 procent van de ondervraagden waren het zeer oneens tot een beetje

oneens met de vraag of ze werkdruk als negatief ervaren. 39,7 procent van de ondervraagden daarentegen waren het een beetje eens tot zeer eens met de vraag of ze werkdruk als negatief ervaren ($M = 3.83$, $SD = 1.58$). Verder bleek uit huidig onderzoek dat de respondenten het er gemiddeld mee eens waren dat de verantwoordelijkheid over werkdruk deels bij de werkgever ligt ($M = 5.89$, $SD = 1.20$) en deels bij de werknemers zelf ($M = 5.53$, $SD = 1.12$). Bij de opvatting over steun scoorden de respondenten gemiddeld eens ($M = 5.48$, $SD = .89$). Ook bij de attitude ten opzichte van communicatie werd er gemiddeld eens gescoord door de respondenten ($M = 5.21$, $SD = .97$). Ten slotte bleek uit huidig onderzoek dat 72,1 procent van de ondervraagden het wenselijk vindt dat werkdruk wordt besproken door de werkgever (wenselijk: 173, niet wenselijk: 46).

Tabel 3. Lineaire regressie-analyse voor de variabelen die de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren in relatie tot de attitude ten opzichte van de communicatie over werkdruk voorspellen ($N = 222$).

Variabele	B	SE B	β
Mate waarin werkdruk negatief wordt ervaren	-.09	.04	-.15**
R^2	.02		
F	5.31***		

** $p = .022$ *** $p = .022$

Uit een enkelvoudige regressie bleek dat voor 1,9 procent de variantie wordt verklaard door de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren ($F(1,220) = 5.31$, $p = .022$). De mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren bleek een negatief significante voorspeller voor de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk ($\beta = -.15$, $p = .022$).

Tabel 4. Lineaire regressie-analyse voor de variabelen die de opvatting van de werknemers over verantwoordelijkheid over werkdruk in relatie met de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk voorspellen ($N = 205$).

Variabele	B	SE B	β
Opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk	-.11	.07	-.11
Opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werknemers over werkdruk	.26	.06	.3**
<i>R</i> ²	.07		
<i>F</i>	8.95***		

** $p < .001$, *** $p < .001$

Uit een lineaire regressie bleek dat voor 7.2 procent de variantie wordt verklaard door de opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid over werkdruk ($F(2,202) = 8.95, p < .001$). De opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk bleek geen significante voorspeller voor de attitude ten opzichte van de communicatie over werkdruk ($\beta = -.11, p = .109$). De verantwoordelijkheid van de werknemers over werkdruk was daarentegen wel een positief significante voorspeller ($\beta = .3, p < .001$).

Tabel 5. Lineaire regressie-analyse voor de variabelen die de opvatting van de werknemers over steun van de werkgever bij werkdruk in relatie tot de attitude ten opzichte van de communicatie over werkdruk voorspellen ($N = 208$)

Variabele	B	SE B	β
De opvatting van de werknemers over de steun van de werkgever	.94	.03	.91**
<i>R</i> ²	.83		
<i>F</i>	970.63***		

** $p < .001$, *** $p < .001$

Uit een lineaire regressie bleek dat voor 82 procent de variantie wordt verklaard door de opvatting van de werknemers over de steun van de werkgever over werkdruk ($F(1,206) = 970.63, p < .001$). De opvatting van de werknemers over de steun vanuit de werkgever over werkdruk bleek een positief significante voorspeller voor de attitude ten opzichte van de communicatie over werkdruk ($\beta = .91, p < .001$).

Tabel 6. Logistische regressie-analyse voor de variabelen die de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren in relatie tot de mate waarin werknemers het wenselijkheid vinden dat er over werkdruk wordt gecommuniceerd ($N = 241$).

Variabele	B	SE B	Exp(B)	BI(95%)
Mate waarin werkdruk negatief wordt ervaren	.23	.11	1.26	1.02-1.55**
<i>R</i> ²	0.21			
<i>W</i>	4.47			

** $p = .035$

Uit een logistische regressie bleek dat voor 2,1 procent de variantie wordt verklaard door de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren $W(1) = 4.47, p = .035$. De mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren bleek een positief significante voorspeller voor de wenselijkheid van communicatie over werkdruk ($OR = 1.26$).

Tabel 7. Logistische regressie-analyse voor de variabelen die de opvatting van de werknemers over verantwoordelijkheid over werkdruk in relatie tot de mate waarin de werknemers het wenselijk vinden dat er over werkdruk gecommuniceerd wordt, voorspellen ($N = 241$)

Variabele	B	SE B	Exp(B)	BI(95%)
-----------	---	------	--------	---------

Opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk	.69	.2	1.99	1.36-2.92**
--	-----	----	------	-------------

<i>R</i> ²	.10
<i>W</i>	12.48

Opvatting van de werknemers over de Verantwoordelijkheid van de werknemer over werkdruk	.32	.18	1.38	.97-1.96
--	-----	-----	------	----------

<i>R</i> ²	.10
<i>W</i>	3.23

** $p < .001$

Uit een logistische regressie bleek dat voor 10,1 procent de variantie wordt verklaard door de opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk $W(1) = 12.48, p < .001$ en de verantwoordelijkheid van werknemers over werkdruk $W(1) = 3.32, p = .072$. De opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk bleek een positief significante voorspeller voor de wenselijkheid van communicatie over werkdruk (OR = 1.99) maar de opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van werknemers over werkdruk bleek geen significante voorspeller (OR = 1.38).

Tabel 8. Logistische regressie-analyse voor de variabelen die de opvatting van de werknemers over steun van de werkgever bij werkdruk in relatie tot de mate waarin de werknemers het wenselijk vinden dat er over werkdruk gecommuniceerd wordt, voorspellen ($N = 241$)

Variabele	B	SE B	Exp(B)	BI(95%)
De opvatting van de werknemers over de steun van de werkgever	.13	.2	1.14	.77-1.68
<i>R</i> ²	.00			
<i>W</i>	.42			

Uit een logistische regressie bleek dat de wenselijkheid van communicatie over werkdruk niet significant te verklaren was door de opvatting over steun van de werkgever bij werkdruk $W(1) = .4, p = .519$.

Conclusie:

Uit huidig onderzoek bleek dat er gemiddeld gescoord werd op de vraag in hoeverre werkdruk als negatief wordt ervaren. Ongeveer de helft van de respondenten ervaart werkdruk als negatief en de andere helft ervaart werkdruk niet als negatief. Tevens waren de respondenten het gemiddeld eens met de opvatting over de verantwoordelijkheid over werkdruk. Het gemiddelde aantal respondenten vindt dat de verantwoordelijkheid voor werkdruk deels bij de werkgever en deels bij de werknemers zelf ligt. Daarnaast scoorden de respondenten bij de opvatting van werknemers over de steun vanuit de werkgever dat ze gemiddeld genoeg steun ervaren en dat ze het prettig vinden als ze werkdruk bespreekbaar kunnen maken. Ook bij de vragen over de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk scoorden de respondenten dat ze het gemiddeld eens waren met de vragen. Dit betekent dat de respondenten vinden dat ze goed kunnen praten met hun leidinggevende over werkdruk, dat dit prettig wordt ervaren en dat er voldoende aandacht wordt besteed aan werkdruk. Bij de vraag in hoeverre werknemers het wenselijk vinden dat er over werkdruk gecommuniceerd wordt, stemde driekwart van de respondenten dat ze het wenselijk vindt dat er over werkdruk wordt gecommuniceerd.

Er is een negatief verband gevonden tussen de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren en de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk. De mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren verklaarde voor 1,9 procent de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk. Verder is bij de vraag waarbij de opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid over werkdruk gerelateerd is aan de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk geen verband gevonden tussen de opvatting van de werknemers over verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk, maar wel een positief verband tussen de opvatting van de werknemers over verantwoordelijkheid van de werknemer. De opvatting van de werknemers over verantwoordelijkheid van de werknemer over werkdruk voorspelde voor 7,2 procent de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk. Ten slotte is er bij de opvatting van de werknemers over de steun vanuit de werkgever over werkdruk ook een positief verband gevonden met de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk. De opvatting van de werknemers over de steun vanuit de werkgever over werkdruk voorspelde voor 82 procent de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk.

Bij de vragen over de wenselijkheid van communicatie over werkdruk bleek dat er een positief verband was tussen de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren en de wenselijkheid van communicatie over werkdruk. De mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren voorspelde voor 2,1

procent de wenselijkheid van communicatie over werkdruk. Daarnaast werd er ook een verband gevonden bij de vraag waarbij de opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid over werkdruk gerelateerd is aan de wenselijkheid van communicatie over werkdruk. Er was een positief verband tussen de opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werknemer over werkdruk en de wenselijkheid van communicatie over werkdruk. Daarentegen was er geen verband bij de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk. De opvatting van de werknemers over verantwoordelijkheid over werkdruk verklaarde voor 10,1 procent de wenselijkheid van communicatie over werkdruk. Verder werd bij de vraag waarbij de opvatting van werknemers over de steun vanuit de werkgever gerelateerd is aan de wenselijkheid van communicatie over werkdruk geen verband gevonden.

De aansluiting met de communicatie vanuit de werkgever over werkdruk en de opvattingen over werkdruk vanuit het perspectief van de werknemer, wordt als redelijk ervaren. In huidig onderzoek blijkt namelijk dat elke opvatting ten minste één keer een relatie heeft met de aansluiting van de communicatie. De mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren, de opvatting over steun en de en de opvatting over de verantwoordelijkheid van de werknemer over werkdruk hebben een verband met de attitude. De mate waarin communicatie als negatief wordt ervaren en de opvatting over de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk hebben een verband met de wenselijkheid.

Discussie

Uit huidig onderzoek bleek dat niet alle respondenten werkdruk als negatief ervaren. Dit zou verklaard kunnen worden doordat sommige mensen juist goed presteren onder druk. Er zijn dus ook mensen die juist voordelen hebben van werkdruk terwijl uit een onderzoek van het TNO (2013) bleek dat 31 procent van de werkgerelateerde verzuimgevallen werd veroorzaakt door werkdruk en stress. Toch blijft het belangrijk als één derde van de verzuimgevallen wordt veroorzaakt door werkdruk en stress dat de communicatie over werkdruk goed is. Uit de resultaten van huidig onderzoek blijkt dat als de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren toeneemt de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk minder wordt. Verder bleek ook dat de als de mate waarin werkdruk als negatief wordt ervaren toeneemt ook de wenselijkheid van communicatie over werkdruk toeneemt. Dus het blijkt dat de werknemers het belangrijker vinden dat de communicatie over werkdruk toeneemt als werkdruk als negatief wordt maar dat ze het niet prettiger vinden dat de toegankelijkheid om over werkdruk te

praten toeneemt. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat top-down communicatie bij werkdruk meer wordt gewaardeerd dan bottom-up communicatie. Hierbij moet de communicatie meer vanuit het initiatief van de werkgever komen plaats van dat de werknemers naar de werkgever toe moeten voor hun problemen. De mate waarin werkdruk negatief wordt ervaren verklaarde echter maar voor 1,9 procent de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk en voor 2,1 procent de wenselijkheid van de communicatie over werkdruk. Dit betekent dat er nog meer factoren zijn die de attitude en de wenselijkheid voorspellen.

Uit huidig onderzoek bleek dat er nog verschillende opvattingen bestaan over werkdruk wat ook al bleek uit eerder onderzoek van Green en Kathryn (1998), zij beweerden dat werknemers en werkgevers verschillende opvattingen hebben over bijvoorbeeld verantwoordelijkheid, steun en controle. Zo laat huidig onderzoek zien dat de werknemers vinden dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor werkdruk maar ook dat de werkgevers hiervoor verantwoordelijkheid hebben. Ook uit het onderzoek van Burdof, Hilhorst, Robroek en Vathorst (2011) bleek dat werknemers het prettig vinden als er iets aan gezondheidsbevordering wordt gedaan. Dit kan komen doordat de respondenten vinden dat beide partijen verantwoordelijkheid hebben over werkdruk. Uit huidig onderzoek bleek dat er een positief verband was tussen de opvatting van de werknemer over de verantwoordelijkheid van de werknemer over werkdruk en de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk. Dus het blijkt dat als er meer verantwoordelijkheid is voor de werknemers over werkdruk dat de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk toeneemt. Verder bleek uit huidig onderzoek ook dat er een positief verband was tussen de opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid van de werkgever en de wenselijkheid van communicatie over werkdruk. Hieruit blijkt dat als de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk toeneemt ook de wenselijkheid dat er hierover wordt gecommuniceerd toeneemt. De verantwoordelijkheid van de werknemers over werkdruk voorspelde voor 7,2 procent de attitude en de verantwoordelijkheid van de werkgever over werkdruk voorspelde voor 10,1 procent de wenselijkheid waaruit blijkt dat er nog meer factoren invloed hebben op de attitude en de wenselijkheid.

Volgens het onderzoek over werkverzuim van het TNO (2013) bleek dat negentien procent van de werknemers vindt dat er weinig aandacht wordt besteed aan het welzijn van de werknemers. Uit huidig onderzoek bleek echter dat 77,4 procent van de respondenten het een beetje eens tot zeer eens was met de vraag of ze gesteund worden door hun leidinggevende als ze werkdruk ervaren. Dit verschil kan verklaard worden door het feit dat welzijn niet hetzelfde is als werkdruk omdat werkdruk onder

welzijn valt. Uit huidig onderzoek bleek ook dat het overgrote deel van de respondenten goed kan praten over werkdruk met zijn of haar werkgever. Steun vanuit de leidinggevende is erg belangrijk om werkdruk te verminderen (Karasek & Theorell, 1990). Ook volgens Klein (1996) kan de steun vanuit een leidinggevende grote invloed hebben op de mate van werkdruk. Uit huidig onderzoek bleek dat er een positieve relatie is tussen de opvatting van werknemers over steun van de werkgever over werkdruk en de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk. Dus het blijkt dat als er meer steun wordt ervaren en dat als werknemers het prettig vinden dat ze om steun kunnen vragen, dat de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk toeneemt. De opvatting over steun voorspelde voor 82 procent de attitude ten opzichte van communicatie over werkdruk waaruit blijkt dat deze opvatting een belangrijke factor is ten opzichte van de attitude.

Naast onze bevindingen bevat het huidige onderzoek ook enige beperkingen en sterke punten. Één van de beperkingen is dat onze respondenten over het algemeen een hoog opleidingsniveau hadden waardoor de populatie minder representatief werd. In de onderzoekspopulatie was 69,2 procent hoog opgeleid terwijl in Nederland in het jaar 2013 slechts 33,6 procent van de mensen tussen 25 en 64 jaar hoog opgeleid was (Hilderink & Harbers, 2014). De onderzoekspopulatie kan dus een vertekend beeld geven omdat deze bijna dubbel zo veel hoog opgeleiden bevatte dan de Nederlands bevolking.

Verder ervaart 33,5 procent van de ondervraagden in het huidig onderzoek werkstress terwijl in Nederland 12,5 procent van de werknemers last heeft van werkstress (feiten en cijfers, 2014). Ook hierbij kan de onderzoekspopulatie in het huidig onderzoek een vertekend beeld geven omdat de onderzoekspopulatie bijna drie keer meer werkstress ervaart dan de echt werkende populatie. Naast de beperking van de populatie waren er ook zwakke punten in de vragenlijst. Zo werd er in de items over steun gerefereerd naar de leidinggevende. Het geldt echter niet voor iedereen dat hun leidinggevende ook functioneert als werkgever. Volgend onderzoek kan hier meer aandacht aanbesteden door onderscheid te maken tussen werkgever en leidinggevende. Daarnaast werd er in de items over de opvatting van de werknemers over de verantwoordelijkheid over werkdruk, gevraagd naar de plicht van de werkgever of werknemer. Het concept verantwoordelijkheid kan echter door verschillende belangengroepen verschillend worden geïnterpreteerd. Volgens Van Berkel et al. (2014) betekent verantwoordelijkheid voor de werkgevers plicht maar voor de werknemers betekent dit concept autonomie. In volgend onderzoek kan het daarom goed zijn om niet alleen naar de plicht te vragen maar ook naar autonomie.

Bij werkdruk is daarnaast een andere vorm van autonomie ook belangrijk, namelijk de autonomie over de invulling van taken en werkzaamheden. Ook dit heeft invloed op de werkdruk. Zo kan meer autonomie over bepaalde taken leiden tot minder werkdruk (De Jonge en Dormann, 2006) en is er meer tevredenheid in teams als deze meer autonomie hebben (Morse en Everett, 1995), dat natuurlijk kan zorgen voor minder werkdruk. Naast meer autonomie heeft ook werkcontrole invloed op werkdruk. Een verkeerde balans waar weinig werkcontrole beschikbaar is voor de werknemer kan bijvoorbeeld leiden tot werkdruk (Karasek & Theorell, 1990). Gallie (2005) daarentegen beweert dat meer werkcontrole over werk vanuit de werknemer kan leiden tot hogere werkdruk en volgens Carayon en Zijlstra (1999) kunnen verschillende vormen van werkcontrole verschillende gevolgen hebben. Volgend onderzoek zou dus ook de andere vorm van autonomie en werkcontrole kunnen bespreken. Daarnaast is huidig onderzoek gedaan in ééndezelfde periode, interessant is het dus om te kijken naar longitudinaal onderzoek over dit onderwerp.

Naast deze beperkingen zijn er ook sterke punten zoals het onderwerp. Er is nog geen eerder onderzoek gedaan naar de mate van aansluiting van communicatie vanuit de werkgever over werkdruk op de opvattingen over werkdruk van de werknemer. Huidig onderzoek zou kunnen functioneren als startonderzoek naar verder onderzoek over communicatie over gezondheidszorg op de werkvloer.

Bibliografie:

Arbeidsomstandighedenbesluit (1997). Geraadpleegd van wetten.overheid.nl

Allender, S., Colquhoun, D. & Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *Health (London)*, 10(1), 75–93.

Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim: arbeidsongeschiktheid stabiel (2014). Geraadpleegd van cbs.nl.

Berkel, J. van, Meershoek, A.M., Boot, C. R. L., Proper, K. I., Janssens, M.J.P.A. & Beek, A. J. van der. (2014). Ethical considerations of worksite health promotion: an exploration of stakeholders' views. *BMC Public Health*,14(1), 458.

Burdorf, A., Hilhorst, M., Robroek, S.J.W. & Vathorst, S. (2011). Moral issues in workplace health promotion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(3), 327-331.

Carayon, P. & Zijlstra, F. (1999). Relationship between job control, work pressure and strain: Studies in the USA and in The Netherlands. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 13(1), 32-48.

Coiera, E. & Toussaint, P.J. (2005). Supporting communication in health care. *International Journal of Medical Informatics*, 74(10), 779—781.

De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland (2012). Geraadpleegd van monitorarbeid.tno.nl.

Feiten en cijfers werkstress. (2014) Geraadpleegd van monitorarbeid.tno.nl

Gallie, D. (2005). Work Pressure in Europe 1996–2001 Trends and Determinants. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 351–375

Green, ScD., & Kathryn, L. (1988). Issues of Control and Responsibility in Workers' Health. *Health Education Quarterly*, 15(4), 473-486.

Hilderink, H.B.M. & Harbers, M.M. (2014). Sociaaleconomische status: Zijn er verschillen tussen Nederland en andere landen? *Volksgesondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgesondheid*. Bilthoven: RIVM

Jonge, J. de, & Dormann, C. (2006). Stressors, Resources, and Strain at Work: A Longitudinal Test of the Triple-Match Principle. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1359–1374.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Klein, S.M. (1996). Work pressure as a determinant of group behavior. *Small group research*, 27(2), 299-315.

Lindsey, L. L. M. (2005). Anticipated guilt as behavioral motivation: An examination of appeals to help unknown others through bone marrow donation. *Human Communication Research*, 31, 453–481.

Meershoek, A., Bartholomé, Y., Horstman, K. (2010): Vitaal en bevlogen: De economisering van de gezondheid van werknemers. *B&M*, 37(3), 232–245.

Morse, N.C. & Everett, R. (1955). The experimental change of a major organizational variable. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52 (1), 120 – 129

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (2014). TNO. Geraadpleegd van monitorarbeid.tno.nl/databronnen/nea

Oerlemans, W. (2013). Dossier werkdruk. Geraadpleegd van arbokennisnet.nl.

Sorgdrager, W. (1997). *Arbeidsomstandighedenbesluit*. Den Haag: staatsblad

Stress belangrijkste oorzaak psychisch verzuim. (2014). ArboNed

Psychosociale Arbeidsbelasting, Factsheet Monitor Arbeid (2013). Geraadpleegd van monitorarbeid.tno.nl.

Wiezer, N., Schelvis, R., Zwieten, M. van , Kraan, K., Klauw, M. van der, Houtman, I., .., & Roozeboom, M. B. (2012). *Werkdruk*. TNO . Geraadpleegd van: tno.nl

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid: Wat is de relatie met ziekten en aandoeningen? (2014). Geraadpleegd van volksgezondheidszorg.info.

Bijlage

A: Geen fraude en plagiaat verklaring

B: Output spss

Bijlage A. Verklaring geen fraude en plagiaat

Aan het einde van het traject inleveren bij het secretariaat tegelijk met de digitale versie van de scriptie op CD-rom.

Ondergetekende

Lisette Mulder s4245814,

Bachelorstudent Communicatie- en Informatiewetenschappen aan de Letterenfaculteit van de Radboud Universiteit Nijmegen,

verklaart dat deze scriptie volledig oorspronkelijk is en uitsluitend door hem/haarzelf geschreven is. Bij alle informatie en ideeën ontleend aan andere bronnen, heeft ondergetekende expliciet en in detail verwezen naar de vindplaatsen. De erin gepresenteerde onderzoeksgegevens zijn door ondergetekende zelf verzameld op de in de scriptie beschreven wijze.

Plaats + datum Wekerom, 31-05-2015

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L. Mulder', with a horizontal line drawn through the middle of the letters.