

Werkdruk

De ervaring van werkdruk door de
vastgoedfotografen van Zibber



Karlijn Roozekrans

3053180

HRM

Fontys Hogescholen

Coach: Frank Postelmans

Stagebedrijf: Zibber

Praktijkbegeleider: Janine Bremmers

Stageperiode: september 2023 - juni 2024

Februari 2024

Voorwoord

Dit is het onderzoeksrapport “De ervaring van werkdruk door de vastgoedfotografen van Zibber”. Momenteel zit ik in het laatste jaar van mijn studie HRM aan de Fontys Hogeschool in Tilburg en heb ik tijdens mijn afstudeerstage bij Zibber dit onderzoek mogen uitvoeren.

Ik wil mijn coach Frank Postelmans bedanken voor de goede begeleiding en ondersteuning tijdens dit onderzoek. Ook wil ik mijn praktijkbegeleider Janine Bremmers en mijn andere HR collega's Nina Kuijken en Dana van Lieshout bedanken voor de leerzame en leuke tijd bij Zibber.

Ik wens je veel leesplezier toe!

Karlijn Roozekrans

Tilburg, februari 2024

Samenvatting

In dit onderzoek is de ervaring van werkdruk door de vastgoedfotografen van Zibber onderzocht. Het doel is om antwoord te geven op de hoofdvraag: welke factoren bepalen de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber? Om deze vraag te beantwoorden, worden vier deelvragen behandeld waarin: individuele factoren, taakeisen, regelmogelijkheden en beloning centraal staan.

Uit het onderzoek blijkt dat individuele factoren invloed hebben op de werkdruk, met een gemiddelde score van 3,52. Hoewel de algehele perceptie neutraal tot positief is, tonen aspecten zoals herstelbehoefte na een werkdag en lichamelijke belasting scores onder de 3,5, wat wijst op hun impact op de werkdruk.

Taakeisen blijken eveneens invloed te hebben op de werkdruk, met een gemiddelde score van 3,23. Aspecten zoals werkhoeveelheid, arbeidsomstandigheden en externe factoren vallen onder de 3,5, wat aangeeft dat ze bijdragen aan de werkdruk.

Regelmogelijkheden blijken nauwelijks invloed te hebben op de werkdruk, met een overwegend positieve perceptie en een gemiddelde score van 4,16. Hoewel inspraak de laagste score heeft, overstijgt deze de 3,5-grens, waardoor het niet direct als een aspect dat bijdraagt aan werkdruk kan worden beschouwd.

Beloning blijkt een significante invloed te hebben op de werkdruk, met een gemiddelde score van 3,01. Aspecten zoals waardering, promotie, salaris en arbeidsvoorwaarden vallen onder de 3,5, wat wijst op hun invloed op de werkdruk.

De werkdruk van vastgoedfotografen bij Zibber wordt bepaald door verschillende factoren. Beloning blijkt de meest bepalende factor te zijn, gevolgd door taakeisen en individuele factoren. Regelmogelijkheden hebben weinig tot geen invloed op de werkdruk.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Samenvatting.....	4
Inhoudsopgave.....	5
1. Inleiding.....	7
1.1 Maatschappelijke ontwikkelingen.....	7
1.2 Vastgoedsector.....	7
1.3 Zibber.....	8
1.4 Vooronderzoek en actualiteiten bij Zibber.....	8
1.4.1 Exitgesprekken.....	9
1.4.2 eNPS.....	9
1.4.3 RAM track-and-trace.....	10
1.5 Praktijk- en kennisdoel.....	10
1.6 Hoofdvraag en deelvragen.....	11
1.7 Leeswijzer onderzoek.....	11
2. Theoretisch kader.....	12
2.1 Definitie van werkdruk.....	12
2.2 Zelfdeterminatietheorie.....	13
2.2.1 Competentie.....	13
2.2.2 Autonomie.....	14
2.2.3 Verbondenheid.....	14
2.3 TNO-werkdrukmodel.....	14
2.3.1 Individuele factoren.....	16
2.3.2 Taakeisen.....	16
2.3.3 Regelmogelijkheden.....	16
2.4 Effort-Reward Imbalance Model.....	16
2.4.1. Inspanning.....	17
2.4.2 Beloning.....	17
2.5 Relatie tussen modellen.....	17
3. Conceptueel model.....	19
4. Methodische verantwoording.....	20
4.1 Type onderzoek.....	20
4.2 Procedure en respondenten.....	20
4.3 Meetinstrumenten.....	22
4.3.1 Betrouwbaarheid en validiteit.....	23
4.4 Analyses.....	23
5. Resultaten.....	24
5.1 Univariate analyse.....	24
5.1.1 Individuele factoren.....	24
5.1.1.1 Herstelbehoefte.....	26
5.1.1.2 Lichamelijke belasting.....	26
5.1.1.3 Mentale belasting.....	27
5.1.2 Taakeisen.....	27
5.1.2.1 Werkhoeveelheid.....	28
5.1.2.2 Arbeidsomstandigheden.....	29
5.1.2.3 Externe factoren.....	30
5.1.3 Regelmogelijkheden.....	31
5.1.3.1 Inspraak.....	32
5.1.4 Beloning.....	32
5.1.4.1 Waardering.....	33
5.1.4.2 Promotie.....	33
5.1.4.3 Salaris.....	34

5.2 Bivariate analyse.....	34
5.2.1 Individuele factoren.....	35
5.2.2 Taakeisen.....	37
5.2.3 Regelmogelijkheden.....	38
5.2.4 Beloning.....	38
6. 6. Conclusie.....	40
6.1 Individuele factoren.....	40
6.2 Taakeisen.....	40
6.3 Regelmogelijkheden.....	41
6.4 Beloning.....	41
6.5 Werkdruk.....	42
6.6 Conceptueel model gebaseerd op conclusie.....	42
7. Discussie.....	44
7.1 Kritiekpunten en vervolgonderzoek.....	44
7.2 Vergelijking literatuur.....	44
7.3 Innoverende aspecten.....	45
8. Literatuurlijst.....	46
9. Bijlagen.....	49
Bijlage 1: Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA).....	49
Bijlage 2: Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q).....	50
Bijlage 3: Codeboek.....	51
Bijlage 4: Resultaten enquête.....	56
Bijlage 5: Univariate analyse.....	70

1. Inleiding

1.1 Maatschappelijke ontwikkelingen

“Steeds meer bedrijven proberen de werkdruk te verlagen door het aantal taken te verminderen. Toch blijven de problemen groot. Er wordt te veel verwacht van mensen, die het privé bovendien drukker hebben” (Basekin, 2023). In veel organisaties blijft het een uitdaging om de werkdruk te verminderen en uitval van werknemers te voorkomen (Basekin & van Gorp, 2023). Slechts ongeveer 15 procent van de organisaties slaagt erin de werkdruk effectief te beheersen (Basekin, 2023).

Uit cijfers van het CBS, gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), blijkt dat 37% van de werknemers verzuimt door werkdruk. Ook blijkt dat verzuim als gevolg van hoge werkdruk twee keer zo lang duurt. Hierdoor is het sterk noodzakelijk dat signalen van werkdruk bij werknemers tijdig achterhaald worden (HR Praktijk, 2023).

In het ziekteverzuim rapport van ABN Amro en MentaVitalis wordt omschreven dat de verhoogde werkdruk meestal het resultaat is van diverse factoren. Het is hierdoor van belang dat deze achterliggende factoren achterhaald worden. Volgens het rapport kunnen de factoren bestaan uit structurele personeelstekorten, gebrek aan autonomie, een verstoorde werk-privébalans en specifieke uitdagingen waarmee werknemers worden geconfronteerd. Het rapport benadrukt ook dat de werkdruk kan worden beïnvloed door factoren zoals de sector van de organisatie, de omvang van de organisatie, evenals het opleidingsniveau en de leeftijd van de werknemer (Bersem & Mesters, 2023).

Volgens Roobeek resulteert werkdruk uiteindelijk in stress, burn-outs en uitval. Uit gegevens van het onderzoeksbureau TNO blijkt dat in 2022 1,6 miljoen werknemers last hebben van burn-outklachten. Dit is een stijging ten opzichte van 2021, toen hadden 1,3 miljoen werknemers hier last van (Basekin, 2023). Jaarlijks lopen ruim 2 miljoen mensen het risico op een burn-out en andere psychische aandoeningen. Dit maakt dat burn-outs momenteel de beroepsziekte nummer één is (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023).

1.2 Vastgoedsector

De vastgoedsector is een dynamische en competitieve markt, vooral vanwege de concurrentiedruk en de noodzaak van snelle oplevering (Kurby, 2023). Jaarlijks worden er tussen de 15 duizend en 25 duizend woningen per maand verkocht (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2023). Makelaars, vastgoedbedrijven en ontwikkelaars streven naar het presenteren van vastgoed op een manier die indruk maakt op potentiële kopers. Dit vereist

professionele vastgoedpresentaties en vaak strakke deadlines. Fotografen die vastgoedpresentaties in beeld brengen ervaren vaak de druk om hoogwaardige content te leveren binnen een bepaalde tijd. Daarnaast heeft de seizoensgebonden aard van de vastgoedmarkt ook invloed op de werkdruk. Tijdens het hoogseizoen neemt de vraag naar vastgoed doorgaans sterk toe (Kurby, 2023).

1.3 Zibber

Zibber is de organisatie waarvoor dit onderzoek wordt uitgevoerd. Zibber is opgericht in 2010 door Dogan Kahveci en Hans Meeuwssen en maakt visuele content voor vastgoedprofessionals. De kernactiviteit van Zibber is om makelaars te ondersteunen bij het verkopen van woningen. Zibber biedt een uitgebreid scala aan diensten om makelaars te ondersteunen in het verkoopproces van woningen. Deze diensten bestaan uit: woningfotografie, videoproductie, hoogtefotografie met mast, 360° virtuele rondleidingen, Matterport 3D, floorplanning, 3D laserscanning, meetrapportage, artist impressions, dronefoto's, verkoopteksten en energielabels. Wanneer de vastgoedpresentatie gereed en goedgekeurd is door de makelaar en bewoners kan Zibber deze doorzetten naar Funda. Met deze veelzijdige en uitgebreide mogelijkheden streeft Zibber ernaar om de verkoop van vastgoed te optimaliseren en te ondersteunen (Zibber, 2023).

Het hoofdkantoor van Zibber is gevestigd in Eindhoven en er werken ruim 150 mensen bij Zibber, in zowel Nederland, België als Duitsland. Van dit aantal zijn er ruim 100 vastgoedfotografen werkzaam bij Zibber. In 2022 is Zibber gefuseerd met Mentha en in 2023 is Zibber gefuseerd met Zien24. Deze overnames maakt Zibber een sterke marktleider in de vastgoedpresentatie sector. Het doel van Zibber is om nog verder te groeien door overnames en uiteindelijk marktleider in Europa te worden (Zibber, 2023).

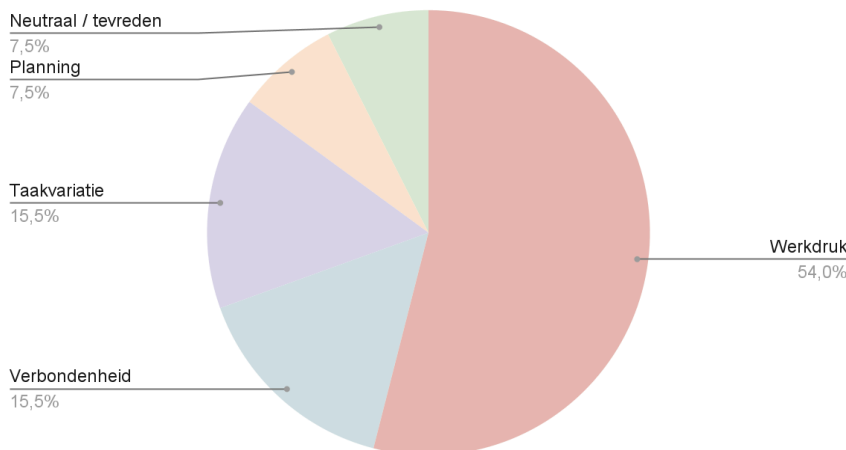
1.4 Vooronderzoek en actualiteiten bij Zibber

In september 2023 zijn er twaalf gesprekken gevoerd met zowel leden van het managementteam (MT) als teammanagers van Zibber. Tijdens deze gesprekken werd duidelijk dat de vastgoedfotografen bij Zibber last hebben van werkdruk, het onboardingsproces van de fotografen zal worden aangepast en er veranderingen nodig zijn in de arbeidsvoorwaarden.

1.4.1 Exitgesprekken

Daarnaast zijn er 39 exitgesprekken met vastgoedfotografen van Zibber geanalyseerd, die plaatsvonden in de periode van juli 2022 tot september 2023. Opmerkelijk is dat er ruim 100 vastgoedfotografen in dienst zijn bij Zibber en dat er in ruim één jaar tijd 39 vastgoedfotografen Zibber hebben verlaten. Uit de analyse van de exitgesprekken kwam naar voren dat 21 van de 39 vastgoedfotografen werkdruk ervaren gedurende hun dienstverband bij Zibber. Dit vertegenwoordigt 54%, zoals geïllustreerd in figuur 1 hieronder. Daarnaast gaf 15,5% van de vastgoedfotografen aan een gebrek aan verbondenheid te ervaren en 15,5% van de vastgoedfotografen een gebrek aan variatie in de werkzaamheden. Verder ondervond 7,5% van de vastgoedfotografen problemen met hun werkplanning. Slechts 7,5% van de vastgoedfotografen was neutraal of tevreden over hun dienstverband bij Zibber.

Exitgesprekken



Figuur 1: Analyse exitgesprekken Zibber juli 2022 - september 2023

1.4.2 eNPS

Ook de eNPS (Employee Net Promoter Score) van Zibber uit september 2023, weergegeven in figuur 2 hieronder, is geanalyseerd. eNPS geeft inzicht in de mate waarin de werknemers Zibber zouden aanbevelen. Van de 114 vastgoedfotografen hadden 56 vastgoedfotografen de eNPS van september ingevuld. Uit deze beoordeling bleek dat 13 vastgoedfotografen Zibber niet zouden aanbevelen en dat 19 vastgoedfotografen werkdruk ervaren. Daarnaast is er behoefte aan verbetering op het gebied van arbeidsvoorwaarden bij 12 vastgoedfotografen, verbondenheid bij 6 vastgoedfotografen, communicatie bij 5 vastgoedfotografen en waardering bij 3 vastgoedfotografen.

Fotografen NL september 2023



Fotografen BE september 2023



Figuur 2: eNPS Zibber september 2023

1.4.3 RAM track-and-trace

Om de mogelijke oorzaak van de werkdruk bij vastgoedfotografen te onderzoeken is het systeem RAM track-and-trace geanalyseerd. Het RAM track-and-trace systeem zorgt voor zichtbaarheid en traceerbaarheid van de bedrijfsauto's van de vastgoedfotografen, waarbij tevens deze gegevens worden vastgelegd. Uit de analyse bleek dat vastgoedfotografen over het algemeen de gestelde 'jobtimes' halen en zelfs regelmatig tijd over hebben. Bovendien zijn ze doorgaans op tijd thuis na een werkdag. Ondanks dit gegeven ervaren vastgoedfotografen toch werkdruk. Dit onderzoek zal zich dan ook richten op het achterhalen van de oorzaken van deze werkdruk.

1.5 Praktijk- en kennisdoel

Het praktijkdoel van dit onderzoek is om te achterhalen waar de werkdruk van de vastgoedfotografen vandaan komt, zodat er gekeken kan worden naar hoe gerichte maatregelen genomen kunnen worden om deze werkdruk te verminderen. Het kennisdoel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in hoe je werkdruk kunt meten en hoe je werkdruk kunt verminderen op basis van wetenschappelijke theorieën en modellen.

1.6 Hoofdvraag en deelvragen

Op basis van het praktijk- en kennisdoel is de hoofdvraag opgesteld. De hoofdvraag luidt als volgt: **Welke factoren bepalen de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?**

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag zijn er vier deelvragen opgesteld op basis van twee wetenschappelijke modellen. Deze wetenschappelijke modellen zijn het TNO-werkdrukmodel (Wiezer et al., 2012) en het Effort-Reward Imbalance Model (Siegrist et al., 2004). Deze modellen zullen verder worden uitgewerkt in het theoretisch kader. De vier deelvragen luiden als volgt:

1. **In hoeverre hebben de individuele factoren invloed op de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?**
2. **In hoeverre hebben de taakeisen invloed op de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?**
3. **In hoeverre hebben de regelmogelijkheden invloed op de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?**
4. **In hoeverre heeft de beloning invloed op de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?**

1.7 Leeswijzer onderzoek

In het theoretisch kader van dit onderzoek wordt ingegaan op de achtergrond en theoretische basis van het onderzoek. Hierin wordt de zelfdeterminatietheorie, het TNO-werkdrukmodel en het Effort-Reward Imbalance Model uitgewerkt. In het conceptueel model worden de relaties tussen de variabelen vanuit de hoofd- en deelvragen weergegeven.

Er zal een enquête worden afgenomen bij de vastgoedfotografen van Zibber om antwoord te krijgen op de hoofdvraag en de vier deelvragen. Deze enquête zal informatie verzamelen over hoe de vastgoedfotografen de werkdruk ervaren. De methodische verantwoording beschrijft hoe het onderzoek is uitgevoerd en de resultaten omvatten een analyse van de enquêteresultaten over werkdruk. In de conclusie worden de hoofd- en deelvragen beantwoord en wordt het onderzoek samengevat. De discussie richt zich op een kritische evaluatie van het onderzoek, waarbij eventuele tekortkomingen worden besproken.

2. Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt ingegaan op de achtergrond en theoretische basis van het onderzoek. Hierin wordt het begrip werkdruk toegelicht en wordt de zelfdeterminatietheorie, het TNO-werkdrukmodel en het Effort-Reward Imbalance Model uitgewerkt om een dieper inzicht te verschaffen in de verschillende factoren van werkdruk. Deze modellen bieden een theoretisch kader om de factoren die bijdragen aan werkdruk te identificeren en te analyseren. Ook dienen deze modellen als leidraad voor het begrijpen van de complexiteit van werkdruk.

2.1 Definitie van werkdruk

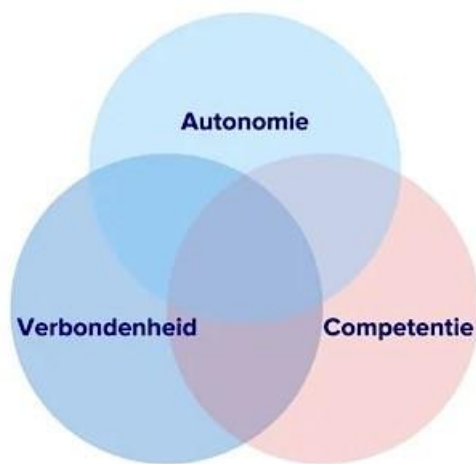
Volgens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontstaat werkdruk wanneer de verhouding tussen de eisen die het werk stelt en het vermogen van de werknemer om hieraan te voldoen uit balans raakt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer een werknemer onvoldoende tijd heeft om taken af te ronden of wanneer het behalen van het gewenste resultaat praktisch onmogelijk is. Vooral als de werknemer geen invloed heeft op deze omstandigheden, manifesteert zich al snel een situatie van overmatige werkdruk (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023).

Zowel objectieve als subjectieve werkdruk hebben impact op de werkomgeving. Objectieve werkdruk ontstaat wanneer de uitvoering van het werk meer tijd vergt dan de beschikbare tijd voor de werknemer, wat kan leiden tot overwerk of werkachterstanden. Aan de andere kant wordt subjectieve werkdruk beïnvloed door hoe de werknemer de taakeisen ervaart. De hoeveelheid werk, de mogelijkheid om hulp in te schakelen of het werk uit te stellen spelen hierbij een rol (ArboNed, 2023).

Volgens de FNV doet werkdruk zich voor wanneer de balans tussen de eisen van het werk en het vermogen van de werknemer om daaraan te voldoen verstoord is. Een overmatige werkdruk kan leiden tot overspannenheid, wat resulteert in ziekteverzuim en de mogelijkheid om een burn-out te ontwikkelen. Langdurige blootstelling aan hoge werkdruk kan niet alleen leiden tot stress, maar ook tot verminderde motivatie bij de werknemer om de taken uit te voeren (FNV, 2023).

2.2 Zelfdeterminatietheorie

Het model van Deci & Ryan, ook bekend als de zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2018), legt de nadruk op de aangeboren neiging van mensen om zichzelf te motiveren en te ontwikkelen. Dit model identificeert drie psychologische basisbehoeften die essentieel zijn voor het bevorderen van intrinsieke motivatie: competentie, autonomie en verbondenheid (Nibbering, 2022). De zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan wordt in figuur 3 systematisch weergegeven. Deze visualisatie laat zien dat het stimuleren van competentie, autonomie en verbondenheid leidt tot intrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie staat centraal in de afbeelding, het punt waar de drie cirkels samenkomen (Nibbering, 2022).



Figuur 3: Zelfdeterminatietheorie Deci & Ryan (Nibbering, 2022)

Het vervullen van de genoemde basisbehoeften vergroot niet alleen de intrinsieke motivatie, maar heeft ook positieve effecten op de werktevredenheid, werkhouding en welbevinden van werknemers (Gagné & Deci, 2005). Deze positieve uitkomsten resulteren eveneens in een afname van het gevoel van werkdruk bij werknemers. Het stimuleren van deze drie fundamentele behoeften is hierdoor van essentieel belang voor organisaties die streven naar een ondersteunende werkomgeving (Nibbering, 2022). In de volgende paragrafen worden de drie basisbehoeften van de zelfdeterminatietheorie nader toegelicht.

2.2.1 Competentie

Werknemers hebben de behoefte om zich bekwaam te voelen tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden. Werknemers die zich competent voelen ontwikkelen vertrouwen in hun vaardigheden, waardoor ze beter in staat zijn om de druk van de werkzaamheden te weerstaan. Daarnaast ervaren zij vaak een hogere mate van betrokkenheid en motivatie bij het uitvoeren van hun werkzaamheden omdat ze zich uitgedaagd voelen om te presteren en te groeien. Het waarborgen van competente werknemers kan worden bereikt door hen te

voorzien van benodigde trainingen en het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden (Ryan & Deci, 2018).

2.2.2 Autonomie

Autonomie heeft betrekking op de behoefte van werknemers om zelf beslissingen te nemen en invloed uit te oefenen op de werkzaamheden. Het verlenen van autonomie aan werknemers brengt verantwoordelijkheid met zich mee, wat het vertrouwen bevordert.

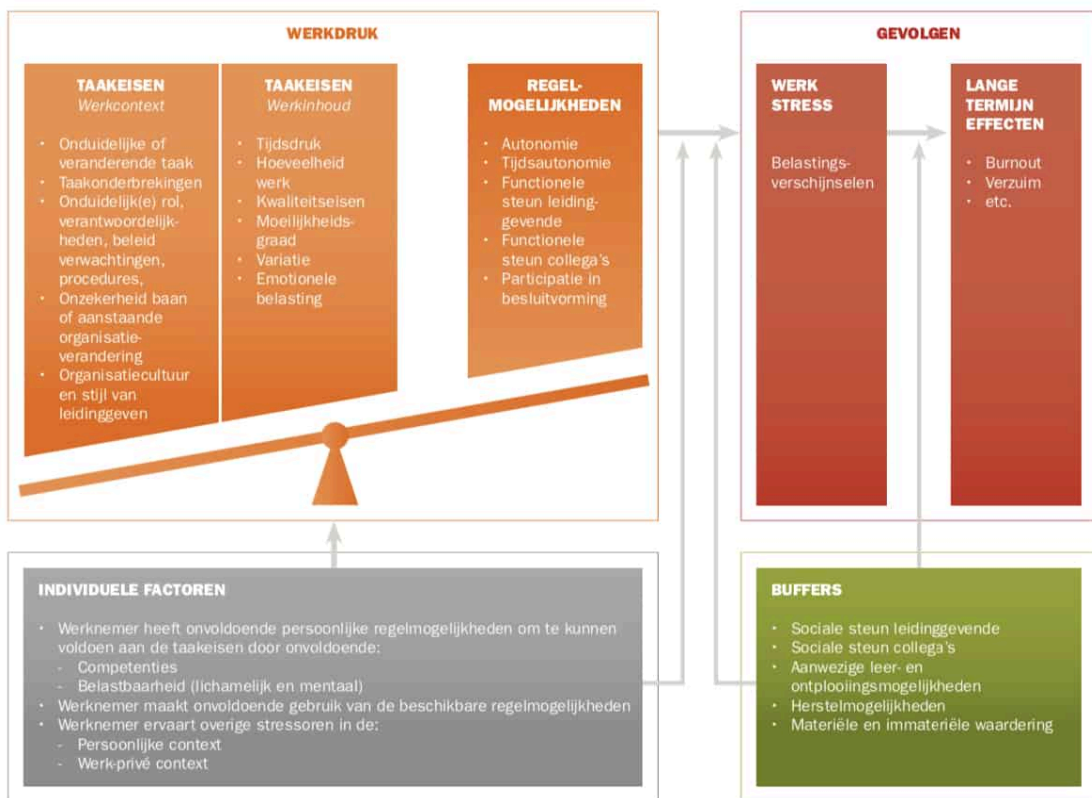
Daarnaast biedt autonomie ruimte voor creativiteit en stelt werknemers in staat om hun werkzaamheden op een manier te organiseren die het beste past bij hun persoonlijke stijl. Door werknemers de vrijheid te geven om zelf keuzes te maken kan de werkdruk worden verminderd. Het is echter wel van belang om duidelijke kaders te stellen zodat autonomie niet leidt tot verwarring (Ryan & Deci, 2018).

2.2.3 Verbondenheid

Verbondenheid heeft betrekking op de behoefte van werknemers om zich verbonden te voelen met collega's. Wanneer werknemers een gevoel van betrokkenheid ervaren, zijn ze meer geneigd elkaar te ondersteunen en samen te werken. Daarnaast zullen zij eerder waardevolle feedback geven aan elkaar. Om betrokkenheid te bevorderen kunnen er team activiteiten worden georganiseerd en kan er worden geïnvesteerd in een positieve organisatiecultuur. Een grotere verbondenheid zal bijdragen aan het verminderen van werkdruk (Ryan & Deci, 2018).

2.3 TNO-werkdrukmodel

Het TNO-werkdrukmodel, ontwikkeld door onderzoekers bij TNO in 2012, is ontworpen om inzicht te bieden in de complexe factoren die bijdragen aan werkdruk. TNO staat voor de Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek en het model is ontwikkeld in het kader van wetenschappelijk onderzoek op het gebied van arbeid en gezondheid. In figuur 4 hieronder is te zien dat het model zich richt op verschillende aspecten van werkdruk. Het model kijkt naar de balans tussen de individuele factoren van een werknemer, de taakeisen en de regelmogelijkheden in het werk (Wiezer et al., 2012).



Figuur 4: TNO-werkdrukmodel (Wiezer et al., 2012)

Het vertrekpunt van het TNO-werkdrukmodel is de evenwicht tussen de taakeisen en de regelmogelijkheden. Als de taakeisen in balans zijn met de regelmogelijkheden, is de kans op werkdruk minimaal. Een onevenwichtige balans vergroot daarentegen juist de kans op werkdruk, vooral wanneer er meer taakeisen zijn dan regelmogelijkheden. De uiteindelijke balans wordt beïnvloed door de combinatie van individuele factoren, taakeisen en regelmogelijkheden (Pennock et al., 2015).

Een onevenwichtige balans leidt niet onmiddellijk tot werkdruk, aangezien buffers zoals sociale steun, beloning en herstelmogelijkheden de invloed van werkdruk kunnen verminderen. Wanneer deze buffers echter onvoldoende ondersteuning bieden is er sprake van werkdruk. Als deze symptomen langdurig aanhouden, kunnen uiteindelijk gezondheidsklachten ontstaan (Pennock et al., 2015).

De drie aspecten: individuele factoren, taakeisen en regelmogelijkheden uit het TNO-werkdrukmodel zullen in de volgende paragrafen verder uitgewerkt worden.

2.3.1 Individuele factoren

De individuele factoren hebben betrekking op de persoonlijke kenmerken van een werknemer. Hieronder vallen het werkplezier van de werknemer, de mate van betrokkenheid bij de organisatie, de competenties van de werknemer en de belastbaarheid van de werknemer. Deze aspecten zijn van invloed op de beoordeling en het omgaan met werkdruk (Wiezer et al., 2012).

2.3.2 Taakeisen

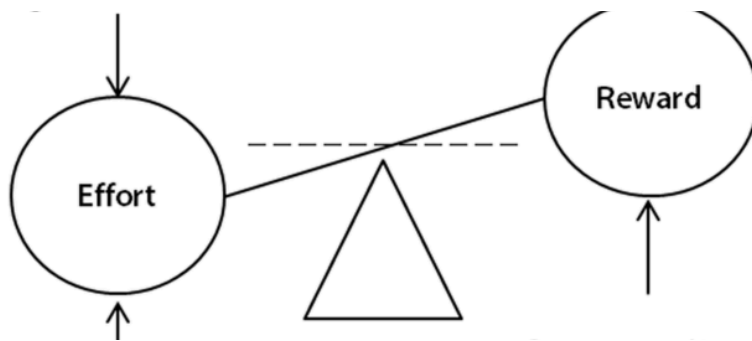
De taakeisen hebben betrekking op zowel de werkcontext als werkinhoud. De factoren die behoren tot de werkcontext hebben betrekking op de omgeving waarin het werk wordt uitgevoerd. Voorbeelden van deze factoren zijn de verantwoordelijkheden, de verwachtingen, de taakverdeling en de onderbrekingen tijdens het werk (Wiezer et al., 2012). De werkinhoud omvat factoren die verband houden met de taakeisen in het werk. Dit omvat de hoeveelheid werk, de tijdsdruk, de variatie in het werk en de kwaliteitseisen. Door deze factoren te meten kan er vastgesteld worden in hoeverre deze bijdragen aan werkdruk (Wiezer et al., 2012).

2.3.3 Regelmogelijkheden

De regelmogelijkheden hebben betrekking op de mate van controle die een werknemer heeft over de taakeisen. De regelmogelijkheden stellen de werknemer in staat om aan de eisen van het werk te voldoen. De factoren die hierbij horen zijn de zelfstandigheid in het werk, de inspraak van een werknemer, de relatie met collega's en leidinggevende, de informatievoorziening en de communicatie. Een toename van regelmogelijkheden resulteert in een afname van werkdruk (Wiezer et al., 2012).

2.4 Effort-Reward Imbalance Model

Het Effort-Reward Imbalance Model (ERI Model) biedt een kader om werkdruk te begrijpen en te meten. Het legt de nadruk op de relatie tussen de inspanningen die werknemers leveren en de beloningen die ze daarvoor ontvangen. Volgens het model ontstaat werkdruk wanneer er een disbalans is tussen deze inspanningen en beloningen. Deze disbalans wordt weergegeven in figuur 5, waarbij de ervaren werkdruk afhankelijk is van de balans tussen inspanning en beloning. Als werknemers het gevoel hebben dat ze veel inspanningen leveren maar onvoldoende beloningen krijgen, kan dit leiden tot stress, ontevredenheid en gezondheidsproblemen. Het model wordt vaak gebruikt om de impact van stressoren in de werkomgeving te analyseren en om strategieën te ontwikkelen om de balans tussen inspanning en beloning te verbeteren (Ahmad et al., 2019).



Figuur 5: Effort-Reward Imbalance Model (Siegrist et al., 2004).

2.4.1. Inspanning

Inspanning, zoals gedefinieerd binnen het ERI Model, verwijst naar zowel de fysieke als mentale inspanningen die werknemers moeten leveren in hun werk. Hoge inspanningen kunnen voortkomen uit verschillende bronnen, waaronder hoge werkdruk, tijdsdruk en andere uitdagende aspecten van het werk. Onderzoek heeft aangetoond dat langdurige blootstelling aan hoge inspanningen kan leiden tot fysieke en mentale gezondheidsproblemen (Siegrist et al., 2004).

2.4.2 Beloning

Beloning, binnen het kader van het ERI Model, omvat alle positieve uitkomsten die werknemers uit hun werk halen. Deze beloningen kunnen zowel materieel als immaterieel zijn. Materiële beloningen omvatten zaken zoals salaris, bonussen, arbeidsvoorwaarden en promotie. Immateriële beloningen zijn daarentegen beloningen als waardering, erkenning, feedback en carrièremogelijkheden. Onderzoek suggereert dat een gebrek aan evenwicht tussen inspanning en beloning kan leiden tot werkdruk (Siegrist et al., 2004).

2.5 Relatie tussen modellen

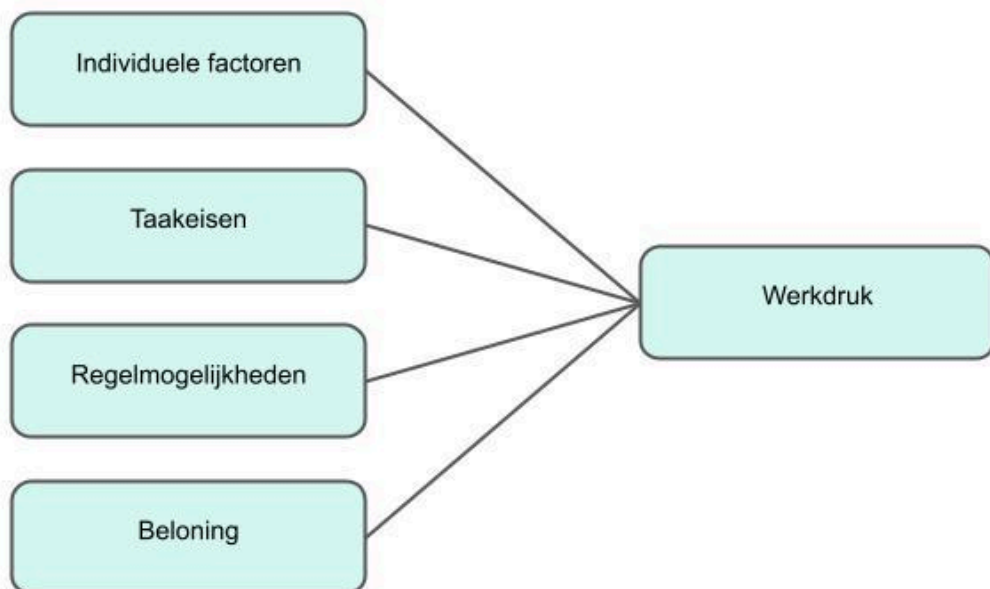
De drie psychologische basisbehoeften: competentie, autonomie en verbondenheid uit de zelfdeterminatietheorie vallen ook als subonderdelen onder de drie aspecten: individuele factoren, taakeisen en regelmogelijkheden van het TNO-werkdrukmodel. Competentie uit de zelfdeterminatietheorie valt onder de individuele factoren uit het TNO-werkdrukmodel en autonomie en verbondenheid uit de zelfdeterminatietheorie vallen onder de regelmogelijkheden uit het TNO-werkdrukmodel. De drie aspecten uit het TNO-werkdrukmodel vormen hierdoor de eerste drie deelvragen van dit onderzoek.

Daarnaast vormt het aspect beloning uit het Effort-Reward Imbalance Model de vierde deelvraag van dit onderzoek. Door het meten en analyseren van deze vier aspecten kan er

gekeken worden naar in hoeverre de vastgoedfotografen bij Zibber werkdruk ervaren en welke factoren deze werkdruk bepalen.

3. Conceptueel model

Het conceptuele model van dit onderzoek wordt weergegeven in figuur 6. Dit model illustreert de relaties tussen de variabelen op basis van de hoofdvraag en de deelvragen. Het conceptuele model is gebaseerd op het TNO-werkdrukmodel (Wiezer et al., 2012) en het Effort-Reward Imbalance Model (Siegrist et al., 2004). Het conceptuele model is een oorzaak-gevolgrelatie waarbij de onafhankelijke variabelen invloed hebben op de afhankelijke variabele (Merkus, 2022). De werkdruk is de afhankelijke variabele en de individuele factoren, taakeisen, regelmogelijkheden en beloning zijn de onafhankelijke variabelen.



Figuur 6: Conceptueel model werkdruk

4. Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk wordt gedetailleerd beschreven hoe het kwantitatieve praktijkonderzoek is uitgevoerd. Hierin wordt ook beargumenteerd hoe er naar een betrouwbaar, valide en generaliseerbaar praktijkonderzoek is toegewerkt.

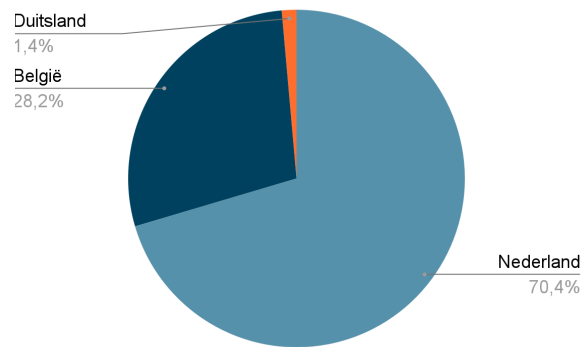
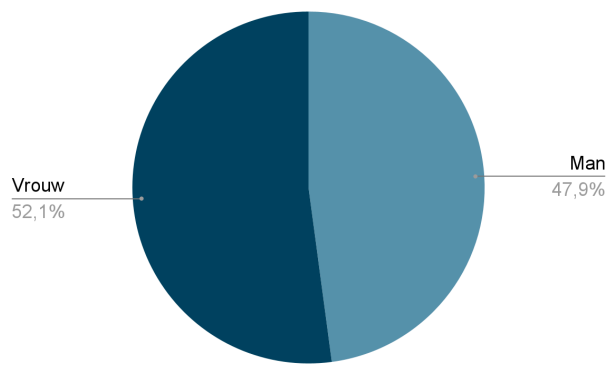
4.1 Type onderzoek

Voor dit onderzoek is gekozen voor een kwantitatief onderzoek, waarbij een vragenlijst is verspreid onder een populatie van 103 vastgoedfotografen die werken bij Zibber. Er is gekozen voor kwantitatief onderzoek door de bredere omvang van de onderzoekspopulatie. Kwantitatief onderzoek vergroot de mogelijkheid om resultaten beter te generaliseren. Het gebruik van een gestructureerde vragenlijst draagt ook bij aan de objectiviteit en betrouwbaarheid bij het verzamelen van de gegevens. Daarnaast biedt kwantitatief onderzoek de kans om relaties in de verzamelde gegevens te identificeren. Hierdoor ontstaat inzicht in mogelijke onderliggende verbanden binnen de populatie (Verhoeven, 2018).

4.2 Procedure en respondenten

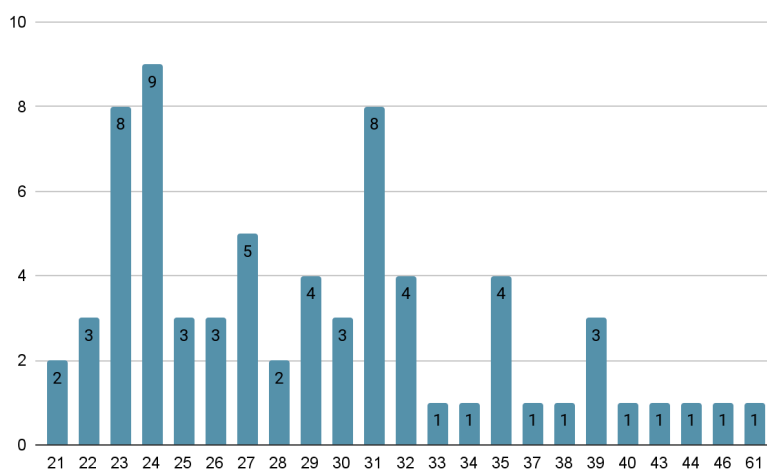
De vragenlijst is opengezet op 21 december 2023 en gesloten op 15 januari 2024, waarbij deze bijna een maand beschikbaar is geweest om een zo groot mogelijk aantal reacties te verzamelen. Er zijn twee e-mails naar alle vastgoedfotografen gestuurd en elk van hen heeft bovendien twee persoonlijke berichten ontvangen via het communicatieplatform Slack, dat door Zibber wordt gebruikt. Daarnaast heeft een vastgoedfotograaf enkele collega's telefonisch benaderd om hen aan te moedigen de vragenlijst in te vullen. Dit leidde uiteindelijk tot een respons van 71 vastgoedfotografen, wat neerkomt op 68,9% van de onderzoekspopulatie bestaande uit 103 vastgoedfotografen.

In figuur 7 wordt de verdeling tussen de mannelijke en de vrouwelijke respondenten geïllustreerd, waarbij 52,1% vrouw is en 47,9% man. Daarnaast toont figuur 9 de leeftijdsverdeling van de respondenten aan. Variërend van 21 tot 61 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 29,5 jaar. De vragenlijst is zowel in het Nederlands als Engels uitgezet omdat enkele fotografen woonachtig zijn in Duitsland. Figuur 8 geeft aan dat het merendeel van de respondenten in Nederland werkt, namelijk 70,4%, terwijl 28,2% in België werkt en slechts 1,4% in Duitsland. In Figuur 10 wordt het aantal dienstjaren van de respondenten weergegeven, waaruit blijkt dat de meerderheid van de vastgoedfotografen 1 tot 2 jaar in dienst is bij Zibber.

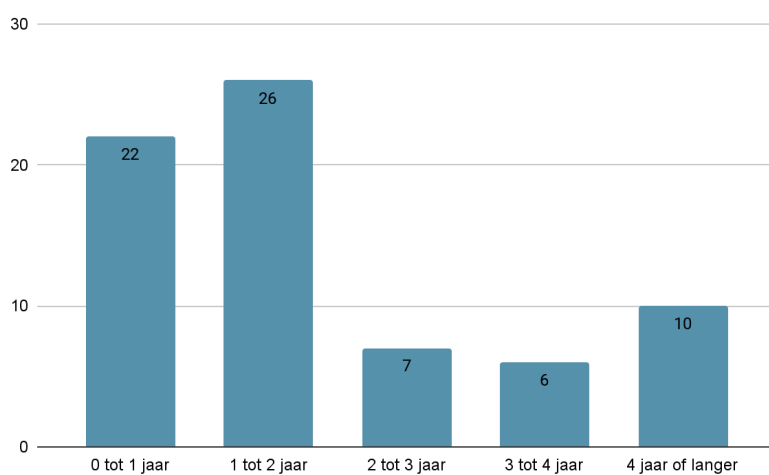


Figuur 7: Verhouding man / vrouw

Figuur 8: Werkzaam in land



Figuur 9: Leeftijd in jaren



Figuur 10: Aantal jaren dienstverband

4.3 Meetinstrumenten

Op basis van de vier deelvragen is er een topiclijst voor de vragenlijst opgesteld. Deze vier topics bestaan uit: individuele factoren, taakeisen, regelmogelijkheden en beloning. De vragenlijst is opgesteld op basis van twee wetenschappelijke vragenlijsten, namelijk de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) en de Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q). Dit zal in de volgende alinea's nader worden toegelicht.

De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) is een wetenschappelijke vragenlijst gebaseerd op het TNO-werkdrukmodel. Het conceptuele model van de VBBA is terug te vinden in de bijlage 9.1. Deze vragenlijst wordt gebruikt om de beleving en beoordeling van arbeid te meten. Het doel van de VBBA is om inzicht te krijgen in hoe werknemers hun werk ervaren en hoe ze hun arbeidsomstandigheden beoordelen. De gestandaardiseerde vragenlijst bevat vragen over zes dimensies, deze bestaan uit: psychologische taakeisen, veelzijdigheid, regelmogelijkheden, sociaal-organisatorisch, welbevinden en spanning (Van Veldhoven et al., 2014).

Daarnaast is de Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q) een wetenschappelijke vragenlijst, afgeleid van het Effort-Reward Imbalance Model. Deze vragenlijst is terug te vinden in de bijlage 9.2. Deze vragenlijst meet de disbalans tussen inspanningen en beloningen die werknemers ervaren. Deze gestructureerde vragenlijst bevat vragen over inspanningen, verwachte beloningen en over betrokkenheid. De ERI-Q biedt inzicht in de mate van onevenwichtigheden, wat cruciaal is voor het begrijpen van werkdruk volgens het ERI Model (Siegrist et al., 2019)

Om de individuele factoren te beoordelen, zijn de dimensies welbevinden en spanning van de VBBA gebruikt. Voor het meten van taakeisen zijn de dimensies psychologische taakeisen en veelzijdigheid uit de VBBA ingezet. Daarnaast zijn de dimensies regelmogelijkheden en sociaal-organisatorisch van de VBBA toegepast om regelmogelijkheden te meten. Ten slotte is het ERI-model gebruikt om beloning te meten.

Onder de 'topic' individuele factoren vallen 8 stellingen, onder de 'topic' taakeisen vallen 10 stellingen, onder de 'topic' regelmogelijkheden vallen 8 stellingen en onder de 'topic' beloning vallen 5 stellingen. Voor iedere stelling is er gebruikgemaakt van een likertschaal van 1 tot en met 5, van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. De vragenlijst is terug te vinden in het codeboek, zie bijlage 9.3

4.3.1 Betrouwbaarheid en validiteit

Om de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek te verhogen zijn er verschillende maatregelen genomen. De betrouwbaarheid in een onderzoek geeft aan in hoeverre de meetmethode consistent is in het verkrijgen van resultaten. Dit impliceert dat bij een volledige herhaling van het onderzoek dezelfde uitkomsten zouden moeten worden verkregen (Benders, 2022). De betrouwbaarheid van dit onderzoek is gewaarborgd doordat alle deelnemers dezelfde informatie hebben ontvangen over de achtergrond en inhoud van de enquête. Daarnaast zijn consistente antwoordopties aangeboden voor de gestelde vragen.

Validiteit richt zich op de nauwkeurigheid van de resultaten in het onderzoek, en onderzoekt of er daadwerkelijk gemeten is wat beoogd werd (Benders, 2022). De vragenlijsten Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) en de Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q) zijn als basis gebruikt voor het formuleren van de vragen. De opgestelde vragen zijn helder gedefinieerd en vertegenwoordigen meetbare variabelen. Anonimiteit bij het invullen van de vragenlijst is bewust gekozen om te voorkomen dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven. Alle vastgoedfotografen die werkzaam zijn bij Zibber zijn benaderd om de vragenlijst in te vullen, waarbij een aselechte steekproef is toegepast. Hierdoor wordt externe validiteit gewaarborgd, waardoor de conclusies van het onderzoek generaliseerbaar zijn naar de gehele populatie.

4.4 Analyses

De resultaten van de enquête zijn geanalyseerd met behulp van Microsoft Excel. Om de betekenis van de gegevens te verduidelijken, is een codeboek opgesteld (zie bijlage 9.3). Binnen Excel zijn zowel univariate als bivariate analyses uitgevoerd. Bij de univariate analyse, waarin één variabele is onderzocht, werden centrum- en spreidingsmaten berekend. Daarnaast zijn bivariate analyses uitgevoerd waarin twee variabelen zijn vergeleken, namelijk ervaringsjaren en het land waarin de fotografen actief zijn.

Bij een aantal stellingen is reverse scoring toegepast, wat betekent dat de antwoorden zijn omgekeerd in de data-analyse. Reverse scoring wordt gebruikt wanneer bepaalde vragen in een enquête negatief geformuleerd zijn, zodat de antwoorden in lijn zijn met de positieve formulering van andere vragen tijdens de interpretatie van de resultaten. Deze aanpassing is bewust gedaan om ervoor te zorgen dat alle vragen consistent in de analyse werden meegenomen.

5. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de vragenlijsten per topic uitgewerkt. Allereerst wordt een univariate analyse toegepast, gevolgd door een bivariate analyse. De vragenlijst is ingevuld door 71 vastgoedfotografen die werkzaam zijn bij Zibber, gedurende de periode van 21 december 2023 tot en met 15 januari 2024.

5.1 Univariate analyse

In dit gedeelte worden de resultaten van univariate analyses gepresenteerd, gericht op het meten van de ervaring van de werkdruk bij de vastgoedfotografen van Zibber. De werkdruk wordt gemeten door de individuele factoren, taakeisen, regelmogelijkheden en beloning. Deze variabelen fungeren als bepalende factoren voor de ervaring van werkdruk. De gebruikte schaal varieert van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). Waarbij hogere scores wijzen op een lagere mate van werkdruk en lagere scores wijzen op een hogere mate van werkdruk. Bij enkele vragen is 'reverse scoring' toegepast, waarbij de antwoorden zijn omgekeerd omdat deze vragen anders geformuleerd zijn. Het doel hiervan is om respondenten nauwkeurig te laten nadenken over hun antwoorden en consistente reactiepatronen te verminderen. De univariate analyse is ook terug te vinden in de bijlage 9.5

In het onderzoek is een beoordelingsschaal gehanteerd met waarderingen van één tot vijf, waarbij 1 staat voor een sterk negatieve beoordeling en 5 voor een zeer positieve beoordeling. De score van 3,5 bevindt zich in het midden van deze schaal en wordt over het algemeen beschouwd als een neutrale waardering. Scores onder de 3,5 geven een neiging naar een negatieve perceptie aan, terwijl scores boven de 3,5 wijzen op een neiging naar een positieve perceptie. Het hanteren van deze grens biedt een methodiek om nuances aan te brengen in de interpretatie van de resultaten, waardoor het mogelijk wordt om te differentiëren tussen aspecten die als negatief, neutraal of positief worden ervaren.

5.1.1 Individuele factoren

Uit het theoretisch kader is gebleken dat individuele factoren van invloed zijn op de werkdruk. In de enquête zijn acht stellingen getoetst om de individuele factoren te meten. De categorie individuele factoren heeft een

Tabel 1: Individuele factoren	
Gemiddelde	3,52
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	1,16
Aantal respondenten	71

gemiddelde score van 3,52 op de schaal van één tot vijf. Dit geeft aan dat de respondenten overwegend neutraal tot eens zijn in hun opvattingen over de acht stellingen die binnen deze categorie vallen. De bijbehorende standaarddeviatie van 1,16 duidt op de mate van spreiding van de scores van de respondenten rondom het gemiddelde. Zowel de mediaan als de modus bevinden zich op vier. De mediaan is het middelste getal en de modus is het meest voorkomende getal in de data-analyse. De bijbehorende cijfers zijn weergegeven in tabel 1.

Zoals hierboven benoemd zijn er acht stellingen getoetst om de individuele factoren te meten. De gemiddelden en standaarddeviaties van deze stellingen zijn weergegeven in tabel 2 hieronder. In de komende drie paragrafen wordt ingezoomd op de laagst gemiddelde scores die onder individuele factoren vallen. Er wordt ingegaan op de laagst gemiddelde scores omdat lage scores duiden op een hogere mate van werkdruk. Het doel is om inzicht te krijgen in factoren die de werkdruk bepalen. Hierbij wordt ingegaan op de herstelbehoefte, lichamelijke belasting en mentale belasting.

Tabel 2: Sub-dimensies individuele factoren

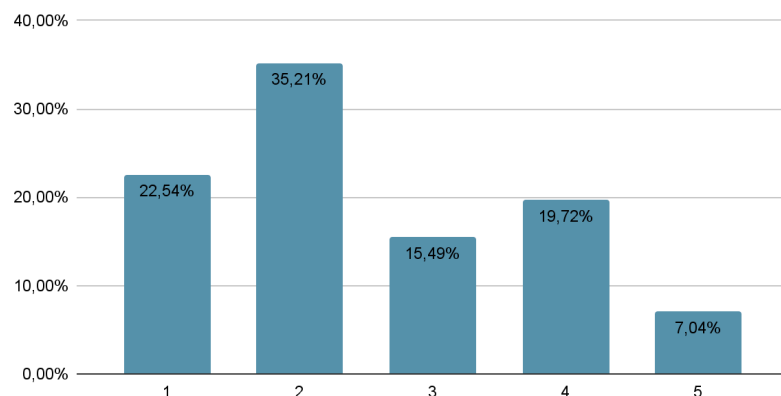
Sub dimensies individuele factoren	Gemiddelde	Mediaan	Modus	Standaarddeviatie
Q1 Plezier in het werk	4,21	4	4	0,74
Q2 Betrokkenheid	3,65	4	4	1,09
Q3 Competentie	3,93	4	4	0,93
Q4 Herstelbehoefte	2,54	2	2	1,24
Q5 Piekeren	3,56	4	4	1,08
Q6 Emotionele reactie	3,79	4	3	0,97
Q7 Lichamelijke belasting	2,9	3	3	1,14
Q8 Mentale belasting	3,55	4	4	1,08

5.1.1.1 Herstelbehoefte

In bovenstaande tabel (tabel 2) is te zien dat de herstelbehoefte (Q4) de laagste gemiddelde score heeft. Met een gemiddelde score van 2,54 en standaarddeviatie van 1,24. De herstelbehoefte (Q4) is getoetst aan de hand van de stelling: "Na een werkdag heb ik tijd

nodig om te herstellen om de volgende werkdag weer fit aan de slag te kunnen gaan". Van de respondenten heeft 57,75% aangegeven tijd nodig te hebben om te herstellen na een werkdag, terwijl 26,76% van de respondenten heeft aangegeven geen tijd nodig te hebben om te herstellen na een werkdag. Daarnaast is 15,49% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.

"Na een werkdag heb ik tijd nodig om te herstellen om de volgende werkdag weer fit aan de slag te kunnen gaan".

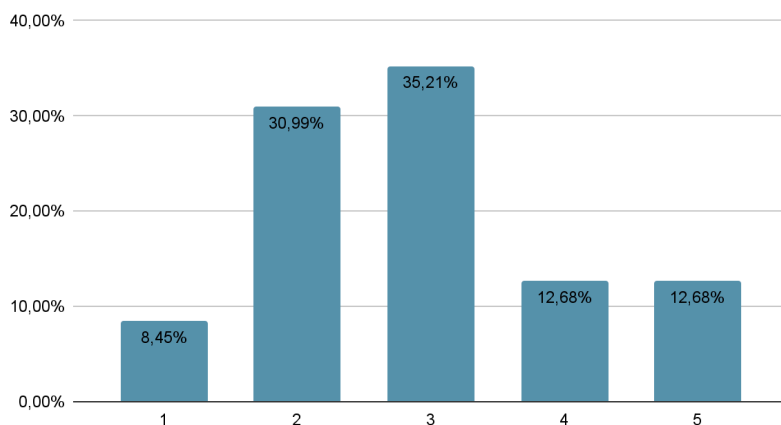


5.1.1.2 Lichamelijke belasting

In tabel 2 is te zien dat de lichamelijke belasting (Q7) een gemiddelde score heeft van 2,9 met een standaarddeviatie van 1,14. De lichamelijke belasting (Q7) is getoetst aan de hand van de stelling: "Mijn werkzaamheden zijn fysiek belastend". Van de

respondenten heeft 39,44% aangegeven de werkzaamheden fysiek belastend te vinden, terwijl 25,36% van de respondenten heeft aangegeven de werkzaamheden niet fysiek belastend te vinden. Daarnaast is 35,21% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.

"Mijn werkzaamheden zijn fysiek belastend".



5.1.1.3 Mentale belasting

Naast de lichamelijke belasting is ook de mentale belasting gemeten. In tabel 2 is te zien dat de mentale belasting (Q8) een gemiddelde score heeft van 3,55 met een standaarddeviatie van 1,08. De mentale belasting (Q8) is getoetst aan de

hand van de stelling: "Mijn werk veroorzaakt mentale stress". Van de respondenten heeft 18,31% aangegeven dat ze mentale stress krijgen van het werk, terwijl 54,93% van de respondenten heeft aangegeven geen mentale stress te krijgen van het werk. Daarnaast is 26,76% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.



5.1.2 Taakeisen

Uit het theoretisch kader is gebleken dat taakeisen van invloed zijn op de werkdruk. In de enquête zijn tien stellingen getoetst om de taakeisen te meten. De categorie taakeisen heeft een gemiddelde score van 3,23 op de schaal van één tot vijf.

Dit geeft aan dat de respondenten overwegend neutraal tot eens zijn in hun opvattingen over de tien stellingen die binnen deze categorie vallen. De bijbehorende standaarddeviatie ligt op 1,24. Verder ligt de mediaan op drie en de modus op vier. De bijbehorende cijfers zijn weergegeven in tabel 3.

Tabel 3: Taakeisen	
Gemiddelde	3,23
Mediaan	3
Modus	4
Standaarddeviatie	1,24
Aantal respondenten	71

Zoals hierboven benoemd zijn er tien stellingen getoetst om de taakeisen te meten. De gemiddelden en standaarddeviaties van deze stellingen zijn weergegeven in tabel 4 hieronder. In de komende drie paragrafen wordt ingezoomd op de laagst gemiddelde scores die onder taakeisen vallen. Er wordt ingegaan op de laagst gemiddelde scores omdat lage scores duiden op een hogere mate van werkdruk. Het doel is om inzicht te krijgen in factoren

die de werkdruk bepalen. Hierbij wordt ingegaan op de werkhoeveelheid, arbeidsomstandigheden en externe factoren.

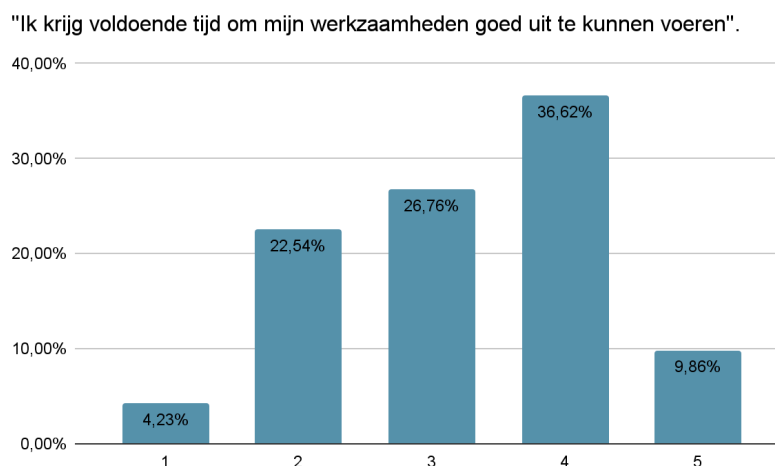
Tabel 4: Sub-dimensies taakeisen

Sub dimensies taakeisen	Gemiddelde	Mediaan	Modus	Standaarddeviatie
Q9 Werkhoeveelheid	3,25	3	4	1,05
Q10 Werkhoeveelheid	3,63	4	4	1,02
Q11 Werkhoeveelheid	1,93	2	1	0,98
Q12 Afwisseling in het werk	3,58	4	3	1,10
Q13 Leermogelijkheden	3,48	3	3	1,09
Q14 Werkinhoud	4,21	4	4	0,74
Q15 Arbeidsomstandigheden	3,27	4	4	1,28
Q16 Arbeidsomstandigheden	2,96	3	1	1,48
Q17 Externe factoren	3,29	3	4	1,02
Q18 Externe factoren	2,55	2	2	1,01

5.1.2.1 Werkhoeveelheid

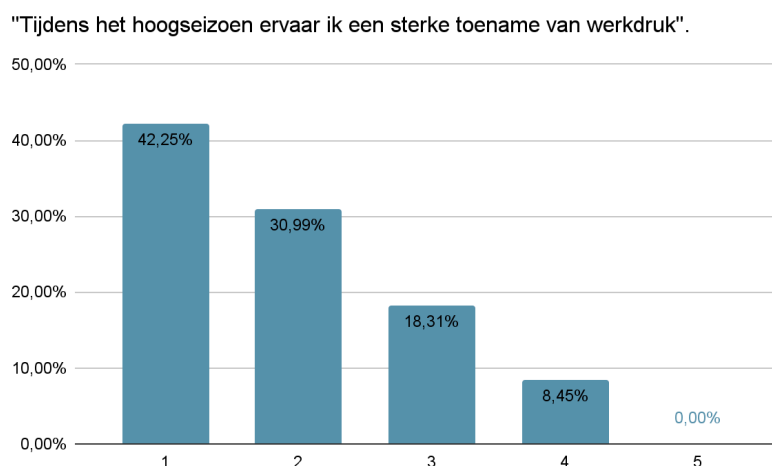
De werkhoeveelheid is gemeten op basis van drie stellingen. In tabel 4 is te zien dat de eerste stelling over werkhoeveelheid (Q9) een gemiddelde score heeft van 3,25 met een standaarddeviatie van 1,05. De werkhoeveelheid (Q9) is getoetst aan de hand van de stelling: "Ik

krijg voldoende tijd om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren". Van de respondenten heeft 26,77% aangegeven dat zij vinden dat ze onvoldoende tijd krijgen voor het uitvoeren van de werkzaamheden, terwijl 46,48% van de respondenten heeft aangegeven dat zij vinden dat ze voldoende tijd krijgen voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Daarnaast is 26,76% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.



Daarnaast heeft de derde stelling over werkhoeveelheid (Q11) een gemiddelde score van 1,93 met standaarddeviatie van 0,98. Dit is de laagste gemiddelde score van alle stellingen die onder taakeisen vallen. De werkhoeveelheid (Q11) is getoetst aan de hand van

de stelling: "Tijdens het hoogseizoen ervaar ik een sterke toename van werkdruk". Van de respondenten heeft 73,24% aangegeven een toename van werkdruk te ervaren tijdens het hoogseizoen, terwijl 8,45% van de respondenten geen toename van werkdruk ervaren tijdens het hoogseizoen. Daarnaast is 18,31% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.

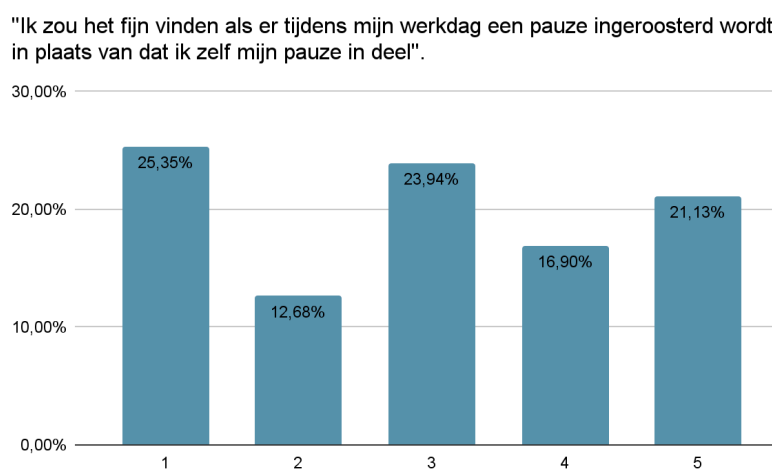


5.1.2.2 Arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden zijn gemeten op basis van twee stellingen. In tabel 4 is te zien dat de eerste stelling over arbeidsomstandigheden (Q15) een gemiddelde score van 3,27 met standaarddeviatie 1,28. De arbeidsomstandigheden (Q15) is getoetst aan de hand van de stelling: "Tijdens een werkdag kost auto rijden me me behoorlijk wat energie".

Daarnaast heeft de tweede stelling over arbeidsomstandigheden (Q16) een gemiddelde score van 2,96 met een standaarddeviatie van 1,48. De arbeidsomstandigheden (Q16) is getoetst aan de hand van de stelling: "Ik zou het fijn vinden als er

tijdens mijn werkdag een pauze ingeroosterd wordt, in plaats van dat ik zelf mijn pauze in deel". Van de respondenten heeft 38,03% aangegeven dat ze graag een ingeroosterde

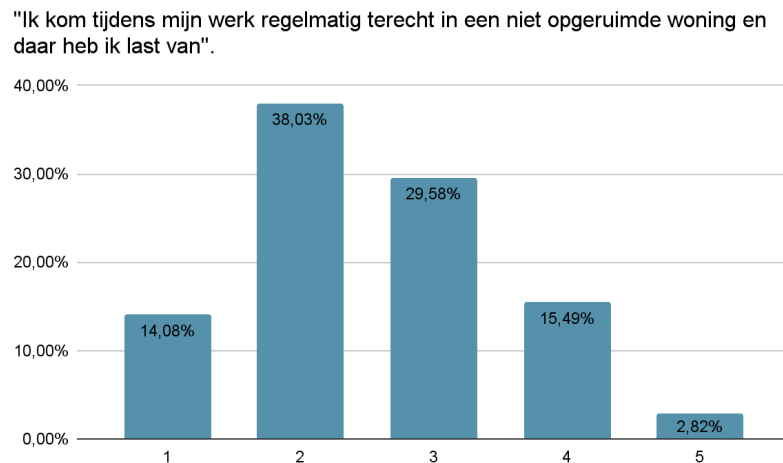


pauze zouden willen hebben. In tegenstelling daarmee heeft ook 38,03% aangegeven dat ze geen behoefte hebben aan een ingeroosterde pauze. Daarnaast is 23,94% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.

5.1.2.3 Externe factoren

De externe factoren zijn gemeten op basis van twee stellingen. In tabel 4 is te zien dat de eerste stelling over externe factoren (Q17) een gemiddelde score van 3,29 met standaarddeviatie 1,02. De externe factoren (Q17) is getoetst aan de hand van de stelling: "Als ik mijn werkzaamheden aan het uitvoeren ben word ik regelmatig gestoord door de makelaar en bewoners en daar heb ik last van".

Daarnaast heeft de tweede stelling over externe factoren (Q18) een gemiddelde score van 2,55 met een standaarddeviatie van 1,01. De externe factoren (Q18) is getoetst aan de hand van de stelling: "Ik kom tijdens mijn werk regelmatig terecht in een niet opgeruimde woning en daar heb ik last van".



Van de respondenten heeft 52,11% aangegeven last te hebben van niet opgeruimde woningen tijdens het werken, terwijl 18,31% van de respondenten heeft aangegeven geen last te hebben van niet opgeruimde woningen tijdens het werken. Daarnaast is 29,58% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.

5.1.3 Regelmogelijkheden

Uit het theoretisch kader is gebleken dat regelmogelijkheden van invloed zijn op de werkdruk.

In de enquête zijn acht stellingen getoetst om de

regelmogelijkheden te meten. De categorie regelmogelijkheden

heeft een gemiddelde score van

4,16 op de schaal van één tot vijf. Dit geeft aan dat de respondenten overwegend eens zijn in hun opvattingen over de acht stellingen die binnen deze categorie vallen. De bijbehorende standaarddeviatie ligt op 0,92. Verder ligt de mediaan op vier en de modus op vijf. De bijbehorende cijfers zijn weergegeven in tabel 5.

<i>Tabel 5: Regelmogelijkheden</i>	
Gemiddelde	4,16
Mediaan	4
Modus	5
Standaarddeviatie	0,92
Aantal respondenten	71

Zoals hierboven benoemd zijn er acht stellingen getoetst om de regelmogelijkheden te meten. De gemiddelden en standaarddeviaties van deze stellingen zijn weergegeven in tabel 6 hieronder. In de komende paragraaf wordt ingezoomd op de laagst gemiddelde score die onder regelmogelijkheden valt, namelijk inspraak. Er wordt ingegaan op de laagst gemiddelde score omdat lage scores duiden op een hogere mate van werkdruk. Slechts één stelling wordt belicht, omdat de overige stellingen onder regelmogelijkheden allemaal een gemiddelde score van 4,0 of hoger hebben. Een score van 4,0 of hoger suggereert dat deze aspecten weinig tot geen invloed lijken te hebben op de werkdruk en daarom minder relevant zijn voor de analyse.

Tabel 6: Sub-dimensies regelmogelijkheden

Sub dimensies regelmogelijkheden	Gemiddelde	Mediaan	Modus	Standaarddeviatie
Q19 Zelfstandigheid in het werk	4,59	5	5	0,52
Q20 Inspraak	3,62	4	5	1,28
Q21 Relatie met collega's	4,14	4	5	0,96
Q22 Relatie met directe leiding	4,31	5	5	0,84
Q23 Problemen met de taak	4,39	5	5	0,76
Q24 Onduidelijkheid taak	4,01	4	4	0,92
Q25 Informatie	4,0	4	4	0,76
Q26 Communicatie	4,18	4	5	0,79

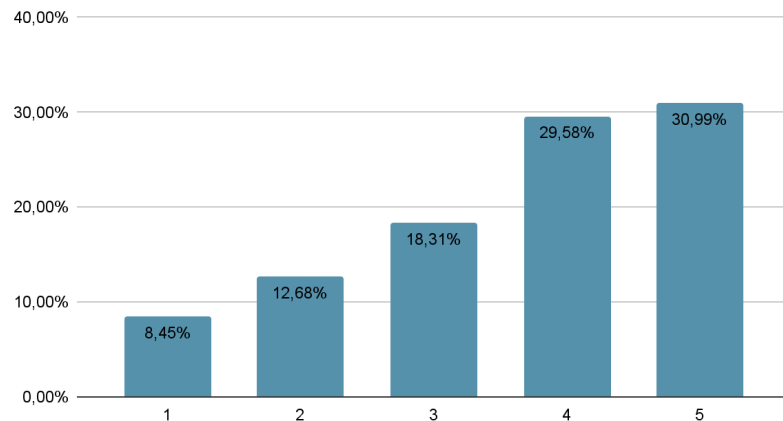
5.1.3.1 Inspraak

In tabel 6 is te zien dat inspraak (Q20) de laagste gemiddelde score heeft. Met een gemiddelde score van 3,62 met een standaarddeviatie van 1,28. Inspraak (Q20) is getoetst aan de hand van de stelling: "Er wordt naar mijn mening geluisterd".

Van de respondenten heeft 21,13% aangegeven dat

er niet naar hun mening geluisterd wordt, terwijl 60,57% van de respondenten heeft aangegeven dat er wel naar hun mening geluisterd wordt. Daarnaast is 18,31% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.

"Er wordt naar mijn mening geluisterd".



5.1.4 Beloning

Uit het theoretisch kader is gebleken dat beloning van invloed is op de werkdruk. In de enquête zijn vijf stellingen getoetst om de beloning te meten. De categorie beloning heeft een gemiddelde score van 3,01 op de schaal van één tot vijf. Dit geeft aan dat de

respondenten overwegend neutraal zijn in hun opvattingen over de vijf stellingen die binnen deze categorie vallen. De bijbehorende standaarddeviatie ligt op 1,19. Zowel de mediaan als de modus bevinden zich op drie. De bijbehorende cijfers zijn weergegeven in tabel 7.

Tabel 7: Beloning

Gemiddelde	3,01
Mediaan	3
Modus	3
Standaarddeviatie	1,19
Aantal respondenten	71

Zoals hierboven benoemd zijn er vijf stellingen getoetst om de beloning te meten. De gemiddelden en standaarddeviaties van deze stellingen zijn weergegeven in tabel 8 hieronder. In de komende drie paragrafen wordt ingezoomd op de laagst gemiddelde scores die onder beloning vallen. Er wordt ingegaan op de laagst gemiddelde scores omdat lage scores duiden op een hogere mate van werkdruk. Het doel is om inzicht te krijgen in factoren die de werkdruk bepalen. Hierbij wordt ingegaan op de waardering, promotie en salaris.

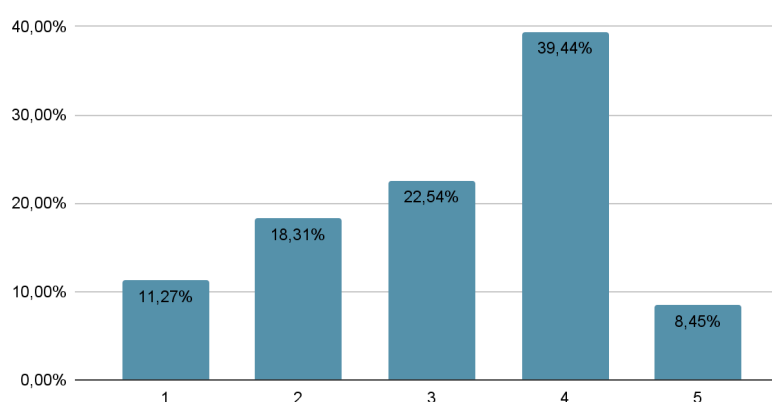
Tabel 8: Sub-dimensies beloning

Sub dimensies beloning	Gemiddelde	Mediaan	Modus	Standaarddeviatie
Q27 Feedback	3,52	4	4	1,12
Q28 Waardering	3,15	3	4	1,17
Q29 Promotie	3,01	3	3	1,2
Q30 Salaris	2,34	2	3	1,08
Q31 Arbeidsvoorwaarden	3,03	3	3	1,13

5.1.4.1 Waardering

In tabel 8 is te zien dat waardering (Q28) een gemiddelde score heeft van 3,15 met een standaarddeviatie van 1,17. Waardering (Q28) is gemeten aan de hand van de stelling: "Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, krijg ik de waardering die ik verdien".

"Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, krijg ik de waardering die ik verdien".

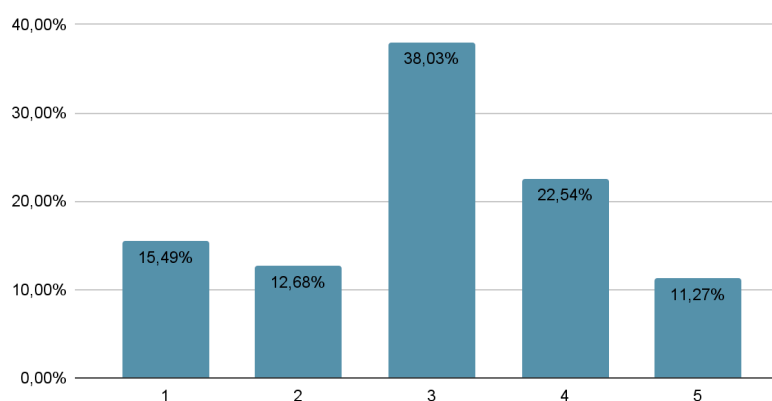


Van de respondenten heeft 29,58% aangegeven dat zij vinden dat ze niet de waardering ontvangen die ze verdienen, terwijl 47,89% van de respondenten heeft aangegeven dat zij wel de waardering ontvangen die ze verdienen. Daarnaast is 22,54% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.

5.1.4.2 Promotie

In tabel 8 is te zien dat promotie (Q29) een gemiddelde score heeft van 3,01 met een standaarddeviatie van 1,2. Promotie (Q29) is gemeten aan de hand van de stelling: "Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, acht ik mijn

"Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, acht ik mijn kansen op promotie (naar een andere functie of met een hoger salaris) voldoende".



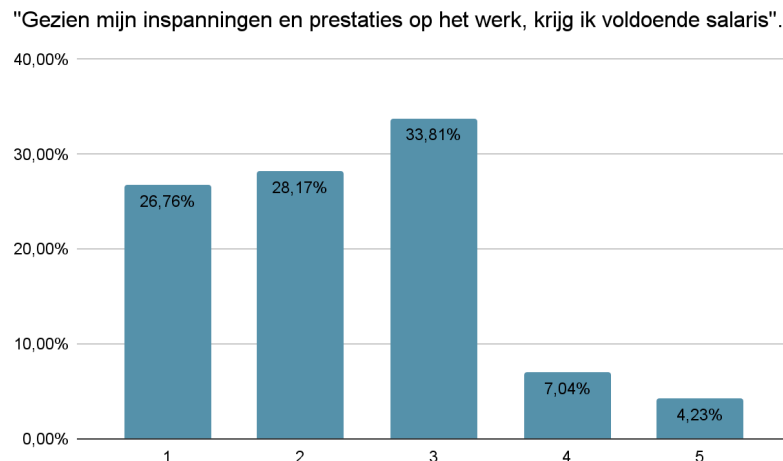
kansen op promotie (naar een andere functie of met een hoger salaris) voldoende”. Van de respondenten heeft 28,17% aangegeven dat zij de kans op promotie laag achten, terwijl 33,81% van de respondenten van mening is dat er kans is op promotie. Daarnaast is 38,03% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.

5.1.4.3 Salaris

In tabel 8 is te zien dat salaris (Q30) de laagste gemiddelde score heeft.

Met een gemiddelde score van 2,34 met standaarddeviatie van 1,08. Salaris is gemeten aan de hand van de stelling: “Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, krijg ik

voldoende salaris”. Van de respondenten heeft 54,93% aangegeven dat zij vinden dat ze onvoldoende salaris ontvangen, terwijl 11,27% van de respondenten heeft aangegeven dat zij vinden dat ze voldoende salaris ontvangen. Daarnaast is 33,81% van de respondenten neutraal over deze stelling. In de grafiek rechts wordt dit resultaat geïllustreerd.



5.2 Bivariate analyse

In dit gedeelte worden de resultaten van bivariate analyses gepresenteerd, gericht op het meten van verbanden tussen variabelen. Om vast te stellen of er een verband bestaat tussen de variabelen: individuele factoren, taakeisen, regelmogelijkheden en beloning wordt de Pearson correlatiecoëfficiënt (r) berekend. De Pearson correlatiecoëfficiënt (r) geeft aan in hoeverre er een lineair verband is tussen twee variabelen. In tabel 9 is deze analyse weergegeven.

Tabel 9: Pearson correlatiecoëfficiënt (r)

Pearson correlatiecoëfficiënt	Individuele factoren	Taakeisen	Regelmogelijkheden	Beloning
Individuele factoren	1	0,0485	0,2901	0,4680
Taakeisen	0,0485	1	0,07360	0,2725
Regelmogelijkheden	0,2901	0,07360	1	0,3217
Beloning	0,4680	0,2725	0,3217	1

De Pearson correlatiecoëfficiënt (r) met de hoogste waarde bevindt zich tussen de individuele factoren en beloning, met een waarde van 0,4680. Dit wijst op een middelmatige positieve samenhang tussen deze twee variabelen. Dit betekent dat er een zekere mate van lineair verband is tussen deze twee variabelen. Wanneer de waarden van individuele factoren stijgen, hebben de waarden van beloning de neiging ook te stijgen, en omgekeerd. De sterkte van de samenhang wordt als middelmatig beschouwd, wat impliceert dat er een redelijk consistent patroon is maar niet extreem sterk. Dit suggereert dat in zekere mate, als de individuele factoren van de respondenten de werkdruk beïnvloeden, dit ook geldt voor de invloed van beloning op de werkdruk.

De Pearson correlatiecoëfficiënt (r) met de op een na hoogste waarde bevindt zich tussen de regelmogelijkheden en beloning, met een waarde van 0,3217. Daarna tussen de individuele factoren en regelmogelijkheden, met een waarde van 0,2901. De laagste correlatiewaarde bevindt zich tussen taakeisen en regelmogelijkheden, met een waarde van 0,07360. Dit suggereert dat er nauwelijks een verband is tussen de taakeisen en regelmogelijkheden.

5.2.1 Individuele factoren

In tabel 10 wordt de verdeling van het aantal respondenten op basis van hun dienstverbandlengte en de locatie waar ze werkzaam zijn weergegeven. Hieruit blijkt dat de meerderheid van de respondenten 1 tot 2 jaar werkzaam is bij Zibber in Nederland.

Tabel 10: Verdeling respondenten lengte dienstverband en locatie

Lengte dienstverband	Aantal respondenten	Percentage	Locatie	Aantal respondenten	Percentage
0 tot 1 jaar	22	31%	Nederland	50	70,4%
1 tot 2 jaar	26	36,6%	België	20	28,2%
2 tot 3 jaar	7	9,9%	Duitsland	1	1,4%
3 tot 4 jaar	6	8,5%			
4 jaar of langer	10	14,1%			

Voor het uitvoeren van bivariate analyses is er een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de individuele factoren en de dienstverbandlengte van de respondenten weer te geven. Uit deze analyse blijkt dat de respondenten die 3 tot 4 jaar bij Zibber in dienst zijn, de laagste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde van 3,0. Deze bevinding suggereert dat de individuele factoren de voornaamste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die 3 tot 4 jaar werkzaam zijn bij Zibber. Daarnaast is zichtbaar dat de respondenten die 1 tot 2 jaar bij Zibber in dienst zijn, de hoogste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde van 3,69. Dit suggereert dat de individuele factoren het minste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die 1 tot 2 jaar werkzaam zijn bij Zibber.

Ook is er een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de individuele factoren en de locatie waar de respondenten werkzaam zijn weergegeven. Uit deze analyse blijkt dat de respondenten die in Nederland werken de laagste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde score van 3,43. Deze bevinding suggereert dat de individuele factoren de voornaamste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die in Nederland werken.

Tabel 11: Kruistabel individuele factoren - lengte dienstverband - locatie

Lengte dienstverband	Gemiddelde individuele factoren	Locatie	Gemiddelde individuele factoren
0 tot 1 jaar	3,66	Nederland	3,43
1 tot 2 jaar	3,69	België	3,71
2 tot 3 jaar	3,18	Duitsland	4,25
3 tot 4 jaar	3,0		
4 jaar of langer	3,28		

5.2.2 Taakeisen

Voor de bivariate analyses is er ook een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de taakeisen en de dienstverbandlengte van de respondenten weer te geven. Uit deze analyse blijkt dat de respondenten die 4 jaar of langer bij Zibber in dienst zijn, de laagste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde van 3,0. Deze bevinding suggereert dat de taakeisen de voornaamste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die 4 jaar of langer werkzaam zijn bij Zibber. Daarnaast is zichtbaar dat de respondenten die 0 tot 1 jaar bij Zibber in dienst zijn, de hoogste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde van 3,32. Dit suggereert dat de taakeisen het minste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die 0 tot 1 jaar werkzaam zijn bij Zibber.

Verder is er een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de stelling: "Ik krijg voldoende tijd om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren" (Q9) en dienstverbandlengte van de respondenten weer te geven. Hieruit blijkt dat de respondenten die 2 tot 3 jaar werkzaam zijn bij Zibber gemiddeld gezien het meest oneens zijn met deze stelling. Zij zijn gemiddeld gezien van mening dat ze onvoldoende tijd krijgen om hun werkzaamheden goed uit te kunnen voeren. De respondenten die 1 tot 2 jaar werkzaam zijn bij Zibber zijn gemiddeld gezien het meest eens met deze stelling.

Ook is er een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de taakeisen en de locatie waar de respondenten werkzaam zijn weergegeven. Uit deze analyse blijkt dat de respondenten die in Nederland werken wederom de laagste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde score van 3,17. Deze bevinding suggereert dat de taakeisen de voornaamste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die in Nederland werken.

Tabel 12: Kruistabel taakeisen - lengte dienstverband - locatie

Lengte dienstverband	Gemiddelde taakeisen	Q9 "Ik krijg voldoende tijd om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren".	Locatie	Gemiddelde taakeisen
0 tot 1 jaar	3,32	3,36	Nederland	3,17
1 tot 2 jaar	3,30	3,50	België	3,27
2 tot 3 jaar	3,04	2,71	Duitsland	4,50
3 tot 4 jaar	3,02	3,17		
4 jaar of langer	3,0	2,80		

5.2.3 Regelmogelijkheden

Voor de bivariate analyses is er ook een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de regelmogelijkheden en de dienstverbandlengte van de respondenten weer te geven. Uit deze analyse blijkt dat de respondenten die 2 tot 3 jaar bij Zibber in dienst zijn, de laagste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde van 3,84. Deze bevinding suggereert dat de regelmogelijkheden de voornaamste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die 2 tot 3 jaar werkzaam zijn bij Zibber. Daarnaast is zichtbaar dat de respondenten die 0 tot 1 jaar bij Zibber in dienst zijn, de hoogste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde van 4,32. Dit suggereert dat de regelmogelijkheden het minste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die 0 tot 1 jaar werkzaam zijn bij Zibber.

Ook is er een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de regelmogelijkheden en de locatie waar de respondenten werkzaam zijn weergegeven. Uit deze analyse blijkt dat de respondenten die in Nederland werken wederom de laagste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde score van 4,09. Deze bevinding suggereert dat de regelmogelijkheden de voornaamste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die in Nederland werken.

Tabel 13: Kruistabel regelmogelijkheden - lengte dienstverband - locatie

Lengte dienstverband	Gemiddelde regelmogelijkheden	Locatie	Gemiddelde regelmogelijkheden
0 tot 1 jaar	4,32	Nederland	4,09
1 tot 2 jaar	4,13	België	4,29
2 tot 3 jaar	3,84	Duitsland	5,0
3 tot 4 jaar	4,02		
4 jaar of langer	4,16		

5.2.4 Beloning

Voor de bivariate analyses is er ook een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de beloning en de dienstverbandlengte van de respondenten weer te geven. Uit deze analyse blijkt dat de respondenten die 2 tot 3 jaar bij Zibber in dienst zijn, de laagste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde van 2,40. Deze bevinding suggereert dat beloning de voornaamste invloed heeft op de werkdruk bij respondenten die 2 tot 3 jaar werkzaam zijn bij Zibber. Daarnaast is zichtbaar dat de respondenten die 0 tot 1 jaar bij Zibber in dienst zijn, de hoogste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde van 3,27. Dit suggereert dat de beloning het minste invloed heeft op de werkdruk bij respondenten die 0 tot 1 jaar werkzaam zijn bij Zibber.

Ook is er een kruistabel opgesteld om de relatie tussen de regelmogelijkheden en de locatie waar de respondenten werkzaam zijn weergegeven. Uit deze analyse blijkt dat de respondenten die in Nederland werken wederom de laagste gemiddelde score hebben, met een gemiddelde score van 2,87. Deze gemiddelde score ligt een stuk lager in vergelijking met de gemiddelde score bij de respondenten die in België (3,29) en Duitsland (4,60) werken. Deze bevinding suggereert dat de regelmogelijkheden de voornaamste invloed hebben op de werkdruk bij respondenten die in Nederland werken.

Tabel 14: Kruistabel beloning - lengte dienstverband - locatie

Lengte dienstverband	Gemiddelde beloning	Locatie	Gemiddelde beloning
0 tot 1 jaar	3,27	Nederland	2,87
1 tot 2 jaar	3,05	België	3,29
2 tot 3 jaar	2,40	Duitsland	4,60
3 tot 4 jaar	2,80		
4 jaar of langer	2,88		

6. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt eerst antwoord gegeven op de deelvragen die gaan over de individuele factoren, taakeisen, regelmogelijkheden en beloning. Vervolgens wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag en tot slot wordt het conceptueel model herzien.

6.1 Individuele factoren

De eerste deelvraag luidt als volgt: **In hoeverre hebben de individuele factoren invloed op de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?** Uit dit onderzoek blijkt dat individuele factoren invloed hebben op de werkdruk van vastgoedfotografen bij Zibber. De gemiddelde score van 3,52 op de schaal van één tot vijf, samen met een mediaan en modus van vier, duidt op een overwegend neutrale tot positieve perceptie van individuele factoren. Echter, er zijn enkele aspecten binnen de individuele factoren die wel degelijk impact hebben op de werkdruk. Uit de resultaten bleek dat de herstelbehoefte na een werkdag (Q4) met een gemiddelde van 2,54 en de lichamelijke belasting (Q7) met een gemiddelde van 2,9 onder de 3,5 vallen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de herstelbehoefte en fysieke belasting van invloed zijn op de werkdruk. Daarnaast kan worden vastgesteld dat individuele factoren de grootste impact hebben op de werkdruk van vastgoedfotografen die 3 tot 4 jaar werkzaam zijn bij Zibber. Daarentegen hebben de individuele factoren het minste invloed op de vastgoedfotografen die 1 tot 2 jaar werkzaam zijn bij Zibber.

6.2 Taakeisen

De tweede deelvraag luidt als volgt: **In hoeverre hebben de taakeisen invloed op de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?** Uit dit onderzoek blijkt dat taakeisen invloed hebben op de werkdruk van vastgoedfotografen bij Zibber. De gemiddelde score van 3,23 op de schaal van één tot vijf, samen met een mediaan van drie en modus van vier, duidt op een overwegend neutrale tot enigszins positieve perceptie van taakeisen. Er zijn meerdere aspecten binnen de taakeisen die invloed hebben op de werkdruk. De resultaten tonen aan dat werkhoeveelheid (Q9 en Q11), arbeidsomstandigheden (Q15 en Q16), en externe factoren (Q17 en Q18) onder de 3,5 vallen. Q9 betreft de beschikbare tijd voor het uitvoeren van de werkzaamheden, met een gemiddelde van 3,25. Q11 betreft de werkdruk tijdens het hoogseizoen, met een gemiddelde van 1,93. Q15 betreft het autorijden onder werktijd, met een gemiddelde van 3,27. Q16 betreft de behoefte aan een geplande pauze, met een gemiddelde van 2,96. Q17 betreft de verstoring door makelaars en bewoners tijdens werktijd, met een gemiddelde van 3,29. Q18 betreft het fotograferen van niet-opgeruimde woningen tijdens werktijd, met een gemiddelde van 2,55. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de werkhoeveelheid, arbeidsomstandigheden en externe

factoren van invloed zijn op de werkdruk. Daarnaast kan worden vastgesteld dat taakeisen de grootste impact hebben op de werkdruk van vastgoedfotografen die 4 jaar of langer werkzaam zijn bij Zibber. Daarentegen hebben de taakeisen het minste invloed op de vastgoedfotografen die 0 tot 1 jaar werkzaam zijn bij Zibber.

6.3 Regelmogelijkheden

De derde deelvraag luidt als volgt: **In hoeverre hebben de regelmogelijkheden invloed op de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?** Uit dit onderzoek blijkt dat de regelmogelijkheden nauwelijks invloed hebben op de werkdruk van vastgoedfotografen bij Zibber. De gemiddelde score van 4,16 op de schaal van één tot vijf, samen met een mediaan van vier en modus van vijf, duidt op een overwegend positieve perceptie van regelmogelijkheden. Uit de resultaten bleek dat inspraak (Q20) de laagste gemiddelde score heeft, met een gemiddelde van 3,62. Echter, overstijgt deze score de 3,5 en kan daarom niet direct worden beschouwd als een aspect dat bijdraagt aan werkdruk. De overige stellingen die onder regelmogelijkheden vallen hebben allemaal een gemiddelde score van 4,0 of hoger. Een score van 4,0 of hoger suggereert dat deze aspecten weinig tot geen invloed lijken te hebben op werkdruk. Er kan wel worden vastgesteld dat de regelmogelijkheden de grootste impact hebben op de werkdruk van vastgoedfotografen die 2 tot 3 jaar werkzaam zijn bij Zibber. Daarentegen hebben de regelmogelijkheden het minste invloed op de vastgoedfotografen die 0 tot 1 jaar werkzaam zijn bij Zibber.

6.4 Beloning

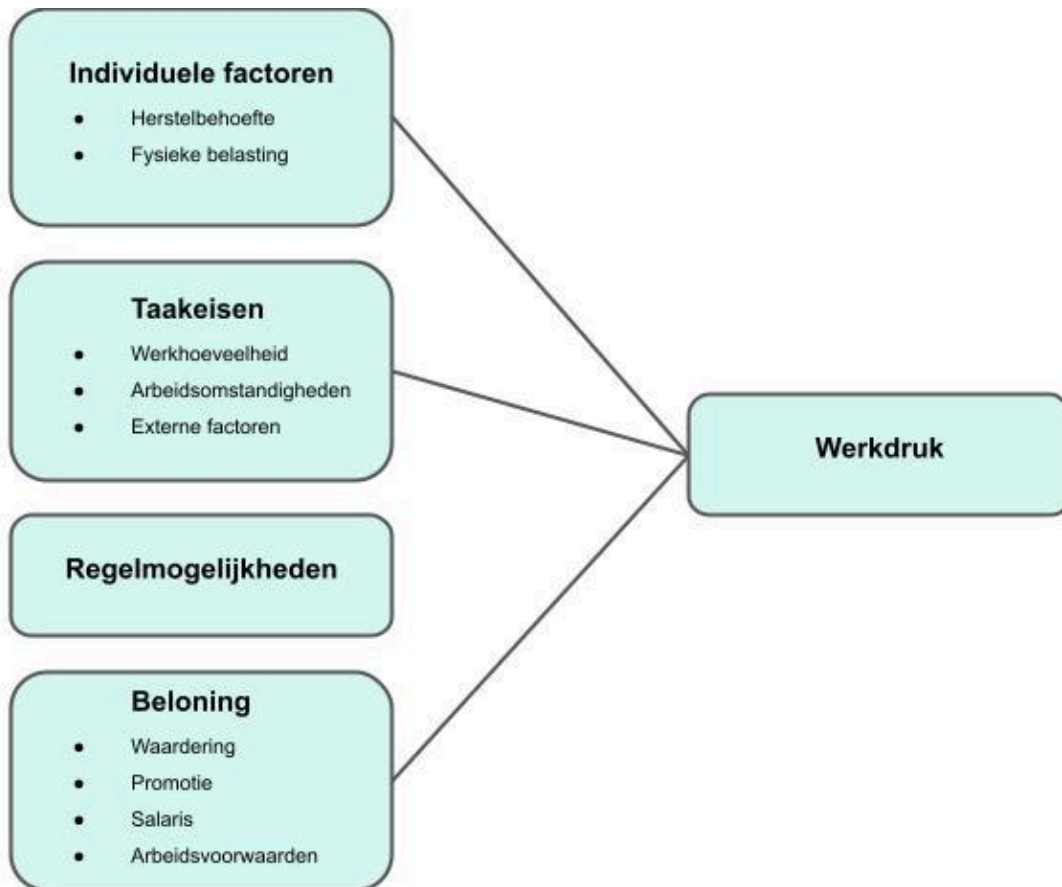
De vierde deelvraag luidt als volgt: **In hoeverre heeft de beloning invloed op de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?** Uit dit onderzoek blijkt dat beloning invloed heeft op de werkdruk van vastgoedfotografen bij Zibber. De gemiddelde score van 3,01 op de schaal van één tot vijf, samen met een mediaan en modus van drie, duidt op een overwegend neutrale perceptie van individuele factoren. Er zijn meerdere aspecten binnen beloning die impact hebben op de werkdruk. Uit de resultaten bleek dat de waardering (Q28) met een gemiddelde van 3,15, promotie (Q29) met een gemiddelde van 3,01, salaris (Q30) met een gemiddelde van 2,34 en arbeidsvoorwaarden (Q31) met een gemiddelde van 3,03 onder de 3,5 vallen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat waardering, promotie, salaris en de arbeidsvoorwaarden van invloed zijn op de werkdruk. Daarnaast kan worden vastgesteld dat beloning de grootste impact heeft op de werkdruk van vastgoedfotografen die 2 tot 3 jaar werkzaam zijn bij Zibber. Daarentegen heeft beloning het minste invloed op de vastgoedfotografen die 0 tot 1 jaar werkzaam zijn bij Zibber.

6.5 Werkdruk

De hoofdvraag luidt als volgt: **Welke factoren bepalen de werkdruk van de vastgoedfotografen van Zibber?** Uit dit onderzoek blijkt dat de werkdruk van de vastgoedfotografen bij Zibber wordt bepaald door verschillende factoren. Met een gemiddelde score van 3,01 blijkt beloning de meest bepalende factor te zijn voor de werkdruk. Waarbij waardering, salaris, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden een impact hebben op de werkdruk. Op de tweede plaats komen taakeisen, met een gemiddelde score van 3,23, waarbij werkhoeveelheid, arbeidsomstandigheden en externe factoren de werkdruk beïnvloeden. Individuele factoren staan op de derde plaats, met een gemiddelde score van 3,52, waarbij herstelbehoefte en fysieke belasting eveneens bijdragen aan de werkdruk. Ten slotte blijken de regelmogelijkheden, met een gemiddelde score van 4,16, weinig tot geen invloed te hebben op de werkdruk van de vastgoedfotografen bij Zibber.

6.6 Conceptueel model gebaseerd op conclusie

Om de conclusie van het onderzoek te integreren in het conceptueel model, zijn er extra factoren toegevoegd aan het conceptueel model. Bij de variabele "individuele factoren" zijn herstelbehoefte en fysieke belasting toegevoegd, gezien hun invloed op de werkdruk. In de variabele "taakeisen" zijn werkhoeveelheid, arbeidsomstandigheden en externe factoren opgenomen vanwege hun impact op de werkdruk. De variabele "regelmogelijkheden" is niet langer gekoppeld aan werkdruk omdat er bij Zibber geen aantoonbaar verband is tussen de regelmogelijkheden en de werkdruk. Binnen de variabele "beloning" zijn waardering, promotie, salaris en arbeidsvoorwaarden toegevoegd, aangezien deze eveneens invloed hebben op de werkdruk. Het nieuwe conceptueel model is te zien in figuur 11.



Figuur 11: Conceptueel model gebaseerd op conclusie

7. Discussie

Tijdens dit onderzoek is er gestreefd naar een zo valide en betrouwbaar mogelijk onderzoek. Echter zitten er aan elk onderzoek beperkingen. In dit hoofdstuk wordt er kritisch gekeken naar wat er beter had gekund tijdens dit onderzoek. Daarnaast is het bij het beoordelen van de resultaten en conclusies van dit onderzoek belangrijk om de validiteit, betrouwbaarheid en generaliseerbaarheid in overweging te nemen.

7.1 Kritiekpunten en vervolgonderzoek

Dit onderzoek over de ervaring van de werkdruk van de vastgoedfotografen bij Zibber heeft waardevolle inzichten opgeleverd, maar er zijn ook enkele beperkingen. Allereerst is er per topic geen uniform aantal vragen gehanteerd in de enquête. Voor het meten van individuele factoren werden 8 stellingen gebruikt, voor taakeisen 10 stellingen, voor regelmogelijkheden 8 stellingen, en voor beloning 5 stellingen. Dit verschil in het aantal stellingen per topic kan de betrouwbaarheid en validiteit van de resultaten beïnvloeden.

Verder had de enquête een respons van 71 vastgoedfotografen, wat neerkomt op 68,9% van de onderzoekspopulatie bestaande uit 103 vastgoedfotografen. Dit is een redelijk percentage. Echter, zou een grotere steekproefgrootte een representatiever beeld hebben gegeven van de gehele populatie.

Daarnaast is de enquête uitgezet tijdens het laagseizoen, waarin de werkdruk over het algemeen aanzienlijk lager is. Als de enquête tijdens het hoogseizoen was uitgevoerd, zouden er wellicht meer negatieve resultaten kunnen zijn verkregen, gezien de toename in werkdruk gedurende die periode. Een toekomstig onderzoek zou het verschil in hoog- en laagseizoen kunnen meenemen om een uitgebreider beeld te schetsen van de fluctuaties in werkdruk gedurende het jaar.

7.2 Vergelijking literatuur

Voor dit onderzoek is de zelfdeterminatietheorie, het TNO-werkdrukmodel en het Effort-Reward Imbalance Model uitgewerkt om een dieper inzicht te verschaffen in de verschillende factoren van werkdruk. Uiteindelijk is ervoor gekozen om de individuele factoren, taakeisen, regelmogelijkheden en beloning als variabelen te hanteren. Echter, zijn dit niet de enige variabelen die de werkdruk kunnen beïnvloeden. Er zijn wellicht ook andere factoren die van invloed zijn op de werkdruk. Het Job Demand-Control (JDC) model had ook gebruikt kunnen worden. Dit model richt zich op de interactie tussen taakeisen en controle over het werk als bepalende factoren voor de werkdruk. Het JDC-model kan aanvullend

inzicht bieden in hoe de combinatie van hoge taakeisen en lage controle over het werk de werkdruk kan beïnvloeden.

7.3 Innoverende aspecten

Dit onderzoek heeft enkele innovatieve aspecten die kunnen bijdragen aan de studie over werkdruk. Voor dit onderzoek zijn verschillende modellen met elkaar geïntegreerd, waaronder de zelfdeterminatietheorie, het TNO-werkdrukmodel, en het Effort-Reward Imbalance Model. Door deze integratie van modellen, is een breder perspectief ontstaan op de factoren die de werkdruk beïnvloeden. Het conceptueel model van dit onderzoek kan als inspiratie dienen voor toekomstig onderzoek naar werkdruk.

Dit onderzoek is waardevol voor Zibber doordat het specifieke inzichten biedt in de factoren die de werkdruk van vastgoedfotografen bij Zibber beïnvloeden. Op basis van deze inzichten kan er een adviesplan opgezet worden om de werkdruk bij de vastgoedfotografen te verminderen en hiermee de werkomstandigheden bij Zibber te verbeteren.

8. Literatuurlijst

ABN AMRO. Verzuim voorkomen is beter dan genezen. (2023, August 15).

<https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/alle-sectoren/verzuim-voorkomen-is-beter-dan-genezen.html>

ArboNed. *Werkdruk*. (n.d.).

<https://www.arboned.nl/wat-u-moet-weten/arbeidsrisico-s-verminderen/werkdruk>

Benders, L. (2022). Validiteit en betrouwbaarheid.

<https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/validiteit-en-betrouwbaarheid-vaststellen-scriptie/#:~:text=Wat%20is%20het%20verschil%20tussen,op%20dezelfde%20wijze%20nogmaals%20uitvoert.>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023, January 9). *Woningmarkt in coronatijd*. Centraal Bureau Voor De Statistiek.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/welvaart-in-coronatijd/woningmarkt>

FNV. *Werkdruk: wat is het en hoe kun je het verlagen?* (n.d.).

<https://www.fnv.nl/werk-inkomen/veilig-gezond-werken/werkdruk#/>

Gagné, M., Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362

HR Praktijk. *Vroegtijdig herkennen van stressfactoren bij medewerkers: waar op te letten?* (n.d.).

<https://www.hrpraktijk.nl/topics/duurzame-inzetbaarheid/achtergrond/vroegtijdig-herkennen-van-stressfactoren-bij-medewerkers>

Kurby (2023, May 15). *Hoe om te gaan met stress en burn-out in de vastgoedsector*. Kurby Real Estate AI.

<https://blog.kurby.ai/nl/how-to-manage-stress-and-burnout-in-the-real-estate-industry/>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021, August 5). *Werkdruk en*

burn-outklachten. Arboportaal. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2023, December 19). *Werkdruk*.
Nederlandse Arbeidsinspectie.
<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/werkdruk>

Mirzaei, A., Shahmohammadi, M., Rajabi, F., Mirzaei, R., Zare, A., Bakhshi, E., & Kalantari, R. (2019). The Impact of Workload-related Factors on the Effort-Reward Imbalance in Various Working Groups at a Gas refinery Complex. *Journal of Human, Environmental, and Health Promotion*

Nibbering, N. (2022). Zo hou je de motivatie vast: autonomie, competentie en verbondenheid. <https://www.faculty.nl/nl/blog/motivatatie-autonomie-competentie-verbondenheid>

NU.nl. (2023a, July 10). Veel bedrijven nog steeds niet in staat om hoge werkdruk aan te pakken. *NU.nl*.
<https://www.nu.nl/economie/6271316/veel-bedrijven-nog-steeds-niet-in-staat-om-hog-e-werkdruk-aan-te-pakken.html>

NU.nl. (2023b, December 4). Werkdruk blijft hoog: "Het leven is gewoon drukker geworden." *NU.nl*.
<https://www.nu.nl/economie/6291859/werkdruk-blijft-hoog-het-leven-is-gewoon-drukker-geworden.html>

Pennock, H. (2015). Arbocatalogus Verbond van Verzekeraars. Bijlage werkdruk, waar hebben we het over. Bron: '5-sterrenaanpak voor gezonde werkdruk.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness.

Siegrist, B., Brown, M., & Garcia, S. (2004). "Examining in the Modern Context: An Analysis.", 28(4), 567-589.

Siegrist, J. (2014). Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Psychometric-properties-of-the-E%EF%AC%80ort-Reward-Siegrist-Li/a7f1cb357063e76969fe9ca7301cfd978b1f6842>

Van Veldhoven, M., Prins, J., Van Der Laken, P., & Dijkstra, L. (2014). VBBA2.0: Update van de standaard voor vragenlijstonderzoek naar werk, welbevinden en prestaties. *ResearchGate*.

https://www.researchgate.net/publication/283497396_VBBA20_Update_van_de_standaard_voor_vragenlijstonderzoek_naar_werk_welbevinden_en_prestaties

Verhoeven, N. (2018). Wat is onderzoek? Uitgeverij Academia: Amsterdam.

Werkdruk belangrijkste oorzaak ziekteverzuim, preventie "cruciaal." (2023, August 16).

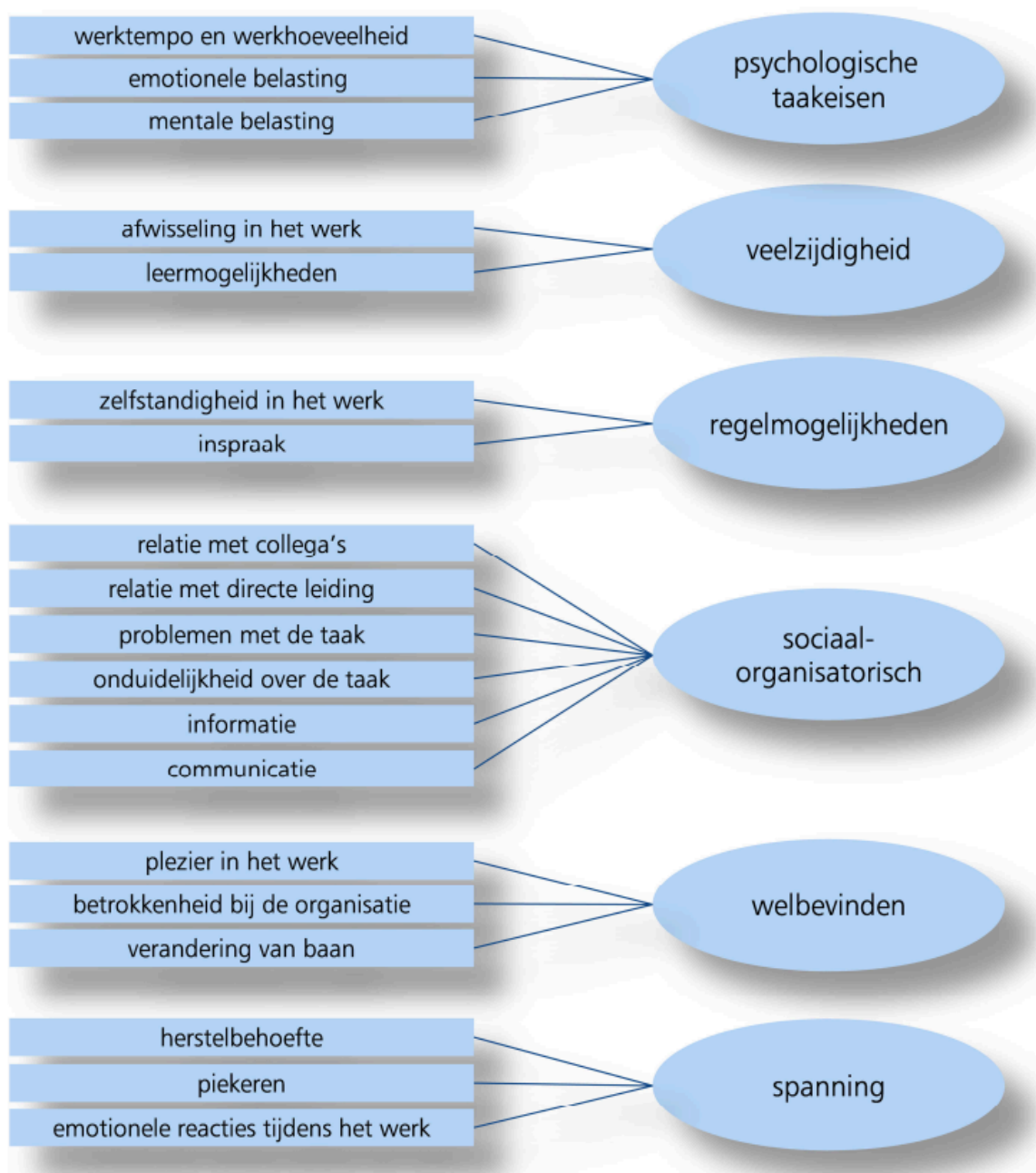
Accountant.nl.

<https://www.accountant.nl/nieuws/2023/8/werkdruk-belangrijkste-oorzaak-ziekteverzuim-preventie-cruciaal/>

Wiezer, A., Smith, J., & Johnson, K. (2012). A Comprehensive Study." 15(2), 123-145.

Bijlagen

9.1 Bijlage 1: Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA)



9.2 Bijlage 2: Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI-Q)

		<i>Strongly disagree</i>	<i>Disagree</i>	<i>Agree</i>	<i>Strongly agree</i>
ERI1	I have constant time pressure due to a heavy work load.				
ERI2	I have many interruptions and disturbances while performing my job.				
ERI3	Over the past few years, my job has become more and more demanding.				
ERI4	I receive the respect I deserve from my superior or a respective relevant person.				
ERI5	My job promotion prospects are poor. <i>Reverse coding</i>				
ERI6	I have experienced or I expect to experience an undesirable change in my work situation. <i>Reverse coding</i>				
ERI7	My job security is poor. <i>Reverse coding</i>				
ERI8	Considering all my efforts and achievements, I receive the respect and prestige I deserve at work.				
ERI9	Considering all my efforts and achievements, my job promotion prospects are adequate.				
ERI10	Considering all my efforts and achievements, my salary / income is adequate.				
OC1	I get easily overwhelmed by time pressures at work.				
OC2	As soon as I get up in the morning I start thinking about work problems.				
OC3	When I get home, I can easily relax and 'switch off' work. <i>Reverse coding</i>				
OC4	People close to me say I sacrifice too much for my job.				
OC5	Work rarely lets me go, it is still on my mind when I go to bed.				
OC6	If I postpone something that I was supposed to do today I'll have trouble sleeping at night.				

9.3 Bijlage 3: Codeboek

Afhankelijk e variabele	Dimensies	Item	Antwoordmogelijkheden	Type variabele
Demografische gegevens	Geslacht	Wat is je geslacht?	Man vrouw anders	Ordinaal
	Leeftijd	Wat is je leeftijd?	Open	Open
	Dienstjaren	Hoe lang ben je werkzaam bij Zibber?	0 tot 1 jaar 1 tot 2 jaar 2 tot 3 jaar 3 tot 4 jaar 4 jaar of langer	Ordinaal
	Uren per week	Hoe veel uur per week werk je bij Zibber?	32 uur 36 uur 38 uur 40 uur	Ordinaal
	Land	In welk land ben je (voornamelijk) werkzaam bij Zibber?	Nederland België Duitsland	Ordinaal
Individuele factoren	Plezier in het werk	Ik ervaar plezier tijdens het uitvoeren van mijn dagelijkse werkzaamheden.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Betrokkenheid	Ik voel me betrokken bij Zibber.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Competentie	Ik krijg voldoende de mogelijkheid om mijn kennis en vaardigheden in te zetten op het werk.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Herstelbehoefte	Na een werkdag heb ik tijd nodig om te herstellen om de volgende werkdag weer fit aan de slag te kunnen gaan.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Piekeren	Ik pieker regelmatig over werkgerelateerde	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 =	Ordinaal

		zaken, ook buiten werktijd.	neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	
	Emotionele reactie	Als ik aan het werk ben kom ik af en toe in een situatie waarbij mijn emoties mijn werk beïnvloeden.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Lichamelijke belasting	Mijn werkzaamheden zijn fysiek belastend.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Mentale belasting	Mijn werk veroorzaakt mentale stress.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Taakeisen	Werkhoeveelheid	Ik krijg voldoende tijd om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Werkhoeveelheid	Ik krijg mijn werkzaamheden op tijd af binnen de gestelde 'jobtimes'.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Werkhoeveelheid	Tijdens het hoogseizoen ervaar ik een sterke toename van werkdruk.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Afwisseling in het werk	Ik ervaar voldoende afwisseling in mijn werkzaamheden.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Leermogelijkheden	Ik krijg voldoende mogelijkheden om	1 = helemaal mee oneens 2 = mee	Ordinaal

		mijn kennis en vaardigheden te ontwikkelen op het werk.	oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	
	Werkinhoud	De inhoud van mijn werkzaamheden past goed bij mijn persoonlijke interesse en vaardigheden.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Arbeidsomstandigheden	Tijdens een werkdag kost autorijden me me behoorlijk wat energie.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Arbeidsomstandigheden	Ik zou het fijn vinden als er tijdens mijn werkdag een pauze ingeroosterd wordt, in plaats van dat ik zelf mijn pauze in deel.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Externe factoren	Als ik mijn werkzaamheden aan het uitvoeren ben word ik regelmatig gestoord door de makelaar en bewoners en daar heb ik last van.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Externe factoren	Ik kom tijdens mijn werk regelmatig terecht in een niet opgeruimde woning en daar heb ik last van.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Regelmogelijkheden	Zelfstandigheid in het werk	Ik ervaar tijdens het werken een voldoende mate van zelfstandigheid.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Inspraak	Er wordt naar mijn mening geluisterd.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee	Ordinaal

			eens 5 = helemaal mee eens	
	Relatie met collega's	Ik heb een goede relatie met mijn collega's.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Relatie met directe leiding	Ik heb een goede relatie met mijn teammanager.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Problemen met de taak	Als ik tijdens het uitvoeren van mijn werkzaamheden ergens tegenaan loop weet ik wat ik moet doen.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Onduidelijkheid taak	Als ik aan het werk ben is het af en toe niet helemaal duidelijk wat er precies van mij verwacht wordt.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Informatie	Ik krijg voldoende informatie vanuit Zibber om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Beloning	Communicatie	De communicatie binnen mijn team verloopt soepel.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Feedback	Ik ontvang regelmatig waardevolle feedback over mijn prestaties op het werk.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Waardering	Gezien mijn inspanningen en prestaties op het	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 =	Ordinaal

		werk, krijg ik de waardering die ik verdien.	neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	
	Promotie	Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, acht ik mijn kansen op promotie (naar een andere functie of met een hoger salaris) voldoende.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Salaris	Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, krijg ik voldoende salaris.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
	Arbeidsvoorwaarden	Mijn arbeidsvoorwaarden passen bij mijn functie.	1 = helemaal mee oneens 2 = mee oneens 3 = neutraal 4 = mee eens 5 = helemaal mee eens	Ordinaal

9.4 Bijlage 4: Resultaten enquête

Demografische gegevens

Tijdstempel	Wat is je geslacht? What is your gender?	Wat is je leeftijd? What is your age?	Hoe lang ben je werkzaam bij Zibber? How long have you been working at Zibber?	Hoe veel uur per week werk je bij Zibber? How many hours a week do you work at Zibber?	In welk land ben je (voornamelijk) werkzaam bij Zibber? In which country do you work (mainly) at Zibber?
21-12-2023 11:15:10	Vrouw - female	25	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	40	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 11:19:04	Man - male	39	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 11:29:27	Man - male	35	4 jaar of langer - 4 years or longer	40	België - Belgium
21-12-2023 11:52:58	Vrouw - female	35	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	32	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 11:56:33	Vrouw - female	27	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 12:27:42	Vrouw - female	21	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 12:29:15	Man - male	39	2 tot 3 jaar - 2 to 3 years	38	België - Belgium
21-12-2023 12:35:46	Vrouw - female	29	3 tot 4 jaar - 3 to 4 years	36	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 12:37:26	Man - male	31	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 12:44:16	Vrouw - female	23	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	38	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 13:40:58	Vrouw - female	25	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands

21-12-2023 14:23:14	Vrouw - female	23	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	32	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 14:28:21	Man - male		2 tot 3 jaar - 2 to 3 years	32	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 14:56:08	Man - male	30	3 tot 4 jaar - 3 to 4 years	40	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 15:56:31	Man - male	31	4 jaar of langer - 4 years or longer	40	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 16:38:51	Vrouw - female	26	2 tot 3 jaar - 2 to 3 years	40	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 18:07:13	Vrouw - female	23	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands
21-12-2023 19:38:37	Vrouw - female	24	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	38	België - Belgium
22-12-2023 8:07:22	Vrouw - female	31	4 jaar of langer - 4 years or longer	36	Nederland - The Netherlands
22-12-2023 9:34:52	Vrouw - female	29	4 jaar of langer - 4 years or longer	36	Nederland - The Netherlands
22-12-2023 10:34:48	Vrouw - female	24	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	38	België - Belgium
22-12-2023 17:43:19	Man - male	27	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
27-12-2023 7:59:04	Vrouw - female	23	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands
28-12-2023 8:35:00	Man - male	34	2 tot 3 jaar - 2 to 3 years	38	België - Belgium
31-12-2023 11:07:05	Man - male	33	4 jaar of langer - 4 years or longer	40	Nederland - The Netherlands
2-1-2024 9:16:49	Man - male	27	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	38	België - Belgium
3-1-2024 23:24:11	Vrouw - female	28	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands

4-1-2024 16:22:19	Vrouw - female	24	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	40	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 16:25:00	Man - male	31	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 16:39:46	Vrouw - female	35	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	38	België - Belgium
4-1-2024 16:42:54	Vrouw - female	22	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	40	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 16:43:20	Man - male	35	4 jaar of langer - 4 years or longer	40	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 17:00:17	Man - male	31	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 17:00:25	Man - male	31	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 17:05:04	Man - male	31	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	40	België - Belgium
4-1-2024 17:06:12	Vrouw - female	24	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	40	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 17:09:45	Man - male	61	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 19:28:27	Man - male	23	4 jaar of langer - 4 years or longer	40	Nederland - The Netherlands
4-1-2024 19:36:47	Vrouw - female	26	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	38	België - Belgium
4-1-2024 19:43:57	Man - male	38	4 jaar of langer - 4 years or longer	40	Nederland - The Netherlands
5-1-2024 8:32:57	Vrouw - female	23	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	Nederland - The Netherlands
5-1-2024 8:55:36	Man - male	30	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	38	België - Belgium
5-1-2024 9:43:27	Man - male	24	2 tot 3 jaar - 2 to 3 years	38	België - Belgium

5-1-2024 9:48:51	Vrouw - female	27	4 jaar of langer - 4 years or longer	38	België - Belgium
5-1-2024 10:07:26	Man - male	26	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
5-1-2024 11:06:14	Vrouw - female	21	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	32	Nederland - The Netherlands
5-1-2024 12:46:26	Vrouw - female	29	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	38	België - Belgium
5-1-2024 13:34:37	Man - male	40	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	32	Nederland - The Netherlands
5-1-2024 14:51:45	Vrouw - female	24	2 tot 3 jaar - 2 to 3 years	36	België - Belgium
8-1-2024 11:22:07	Man - male	25	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	38	België - Belgium
8-1-2024 12:00:48	Man - male	23	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	38	België - Belgium
8-1-2024 12:02:15	Vrouw - female	24	3 tot 4 jaar - 3 to 4 years	36	Nederland - The Netherlands
8-1-2024 15:12:10	Man - male	32	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	40	België - Belgium
8-1-2024 16:44:27	Man - male	37	4 jaar of langer - 4 years or longer	40	Nederland - The Netherlands
8-1-2024 16:52:43	Man - male	28	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
8-1-2024 16:53:22	Vrouw - female	22	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	40	Nederland - The Netherlands
8-1-2024 16:58:47	Vrouw - female	29	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
8-1-2024 17:56:14	Man - male	39	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
9-1-2024 7:31:07	Vrouw - female	27	3 tot 4 jaar - 3 to 4 years	40	Nederland - The Netherlands
9-1-2024 14:07:48	Vrouw - female	23	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	35	België - Belgium

9-1-2024 16:06:06	Man - male	30	3 tot 4 jaar - 3 to 4 years	40	Nederland - The Netherlands
9-1-2024 17:13:13	Vrouw - female	32	2 tot 3 jaar - 2 to 3 years	40	Nederland - The Netherlands
11-1-2024 8:38:18	Man - male	43	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	38	België - Belgium
11-1-2024 10:36:37	Vrouw - female	24	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	40	Nederland - The Netherlands
11-1-2024 11:22:16	Vrouw - female	31	3 tot 4 jaar - 3 to 4 years	36	Nederland - The Netherlands
11-1-2024 11:27:06	Man - male	32	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	36	Nederland - The Netherlands
11-1-2024 18:19:52	Vrouw - female	24	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	36	Nederland - The Netherlands
11-1-2024 19:33:10	Vrouw - female	22	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	36	Nederland - The Netherlands
14-1-2024 19:24:55	Vrouw - female	46	1 tot 2 jaar - 1 to 2 years	32	Nederland - The Netherlands
15-1-2024 15:43:30	Man - male	44	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	32	Duitsland - Germany
15-1-2024 16:41:21	Man - male	32	0 tot 1 jaar - 0 to 1 year	40	België - Belgium

Individuele factoren

Ik ervaar plezier tijdens het uitvoeren van mijn dagelijkse werkzaamheden.	Ik voel me betrokken bij Zibber.	Ik krijg voldoende de mogelijkheid om mijn kennis en vaardigheden in te zetten op het werk.	Na een werkdag heb ik tijd nodig om te herstellen om de volgende werkdag weer fit aan de slag te kunnen gaan.	Ik pieker regelmatig over werkgerelateerde zaken, ook buiten werktijd.	Als ik aan het werk ben kom ik af en toe in een situatie waarbij mijn emoties mijn werk beïnvloeden.	Mijn werkzaamheden zijn fysiek belastend.	Mijn werk veroorzaakt mentale stress.
---	---	--	--	---	---	--	--

5	5	4	5	5	3	3	5
5	5	5	4	5	3	5	3
3	2	4	1	3	3	2	2
5	4	4	2	3	3	2	3
5	1	3	4	5	5	3	4
5	4	5	4	5	4	3	5
3	2	3	4	5	4	3	4
2	2	2	1	1	2	1	1
4	3	3	3	3	3	5	3
4	5	4	3	3	3	1	2
4	3	4	1	4	5	4	3
5	3	4	2	1	5	2	3
4	3	3	2	4	4	2	3
5	5	4	5	4	5	3	4
3	2	2	1	2	2	1	2
4	3	4	1	3	4	2	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	3	5	5
5	3	4	2	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	2	4
4	4	5	4	5	5	3	5
5	4	4	2	3	4	4	2
4	4	3	1	1	3	4	2
4	3	5	2	3	3	2	2
4	4	3	5	3	5	3	4
4	4	5	4	4	4	3	3
3	3	2	2	4	4	2	3
4	5	5	2	3	3	3	4
5	4	5	2	4	4	3	5
5	5	5	2	4	2	5	4
4	4	3	4	5	4	3	5
4	2	3	1	2	3	2	2
5	4	4	3	4	5	3	5
3	1	1	3	3	5	3	1
4	4	3	3	2	5	2	2
4	4	2	2	2	3	2	2
4	2	3	2	4	5	2	4

4	4	4	4	4	5	3	5
5	5	5	1	2	4	1	3
3	3	5	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	3	5	5	3	4
4	4	5	3	4	3	2	4
3	3	4	3	3	5	4	4
4	2	3	2	2	3	2	2
4	4	5	1	3	4	2	4
5	4	5	3	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	1	3	4	3	3
5	3	4	4	5	5	5	5
5	5	5	3	4	5	3	4
4	4	3	1	2	3	2	2
4	5	4	2	2	1	3	3
5	3	3	2	4	4	2	4
5	4	5	2	4	3	2	4
5	3	4	2	3	3	2	4
4	3	3	1	4	5	3	5
5	5	3	2	5	5	5	5
4	4	5	2	3	4	3	4
4	3	4	3	4	4	5	3
4	4	4	1	4	3	3	3
4	4	4	2	3	3	3	3
4	4	4	5	5	2	3	5
4	3	4	1	3	3	2	3
4	1	4	1	3	4	1	3
4	4	4	2	3	3	4	3
4	3	4	2	3	4	2	3
5	5	5	1	5	4	4	5
5	5	4	2	4	3	2	4
5	5	5	2	3	5	5	4
4	4	4	2	4	4	3	4

Taakeisen

Ik krijg voldoen de tijd om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren.	Ik krijg mijn werkzaamheden op tijd af binnen de gestelde 'jobtimes'.	Tijdens het hoogseizoen ervaar ik een sterke toename van werkdruk..	Ik ervaar voldoen de afwisseling in mijn werkzaamheden	Ik krijg voldoen de mogelijkheden om mijn kennis en vaardigheden te ontwikkelen op het werk.	De inhoud van mijn werkzaamheden past goed bij mijn persoonlijke interesses en vaardigheden.		Ik zou het fijn vinden als er tijdens mijn werkdag een pauze ingeroosterd wordt, in plaats van dat ik zelf mijn pauze in deel..	Als ik mijn werkzaamheden aan het uitvoeren ben word ik regelmatig gestoord door de makelaars en bewoners en daar heb ik last van.	Ik kom tijdens mijn werk regelmatig terecht in een niet opgeruimde woning en daar heb ik last van.
3	2	2	5	4	5	5	2	4	4
3	3	3	5	5	5	2	3	3	2
1	1	1	2	2	4	2	5	4	1
3	4	1	4	4	5	2	3	3	4
4	5	1	3	2	5	3	1	5	2
5	5	4	4	4	4	5	3	5	4
3	4	2	3	3	4	1	1	4	3
2	3	1	5	2	4	3	3	2	3
5	3	2	4	3	4	2	3	4	2
2	3	1	4	3	4	1	4	2	2
2	4	1	5	4	5	4	3	2	2
2	2	1	5	2	5	1	5	2	2
3	4	1	4	3	3	4	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	1	3	1
1	2	1	1	2	3	1	5	3	2
3	3	1	2	3	3	3	2	4	3
4	4	4	3	4	3	4	1	3	3
5	5	3	4	5	5	4	3	4	3
4	4	1	4	2	4	2	4	3	2

3	2	2	4	5	5	4	4	2	2
4	5	3	3	3	4	3	3	4	2
2	4	1	4	2	2	2	5	4	4
3	3	1	3	4	4	4	1	1	1
2	3	1	3	4	4	4	5	4	2
4	5	1	3	3	4	5	3	4	4
4	5	1	5	4	5	2	1	4	2
2	3	1	2	2	3	1	3	2	2
3	4	2	3	2	5	5	3	4	4
4	5	2	5	5	5	4	2	4	4
4	5	2	5	5	5	3	2	3	2
3	2	3	4	4	4	5	1	2	3
3	3	1	3	1	4	4	4	3	3
4	5	3	4	3	4	4	3	4	4
3	3	1	1	1	3	3	4	4	2
3	3	1	2	2	4	2	5	2	1
2	2	2	2	3	4	5	5	2	2
4	4	3	2	2	4	4	4	4	3
4	5	2	3	4	5	5	1	4	3
2	3	2	2	5	5	3	5	4	1
2	2	2	3	5	5	1	2	4	2
4	4	4	4	4	3	4	1	3	3
2	2	2	5	5	5	2	3	4	1
3	4	2	4	5	5	2	5	4	2
2	3	1	1	3	3	5	5	3	2
2	4	1	3	3	4	4	1	1	2
5	5	2	3	4	3	1	1	2	1
4	3	4	5	5	5	4	4	5	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	3
1	1	1	3	4	4	1	5	3	2
4	4	2	3	3	4	3	3	4	3
3	3	2	4	4	5	3	4	3	2
5	4	1	2	2	4	3	1	2	2
5	4	3	4	3	4	4	1	3	5
4	5	3	3	3	5	3	1	5	4
4	4	2	5	5	5	4	1	2	2
3	4	1	4	5	4	3	5	3	1

4	5	2	4	4	4	5	3	5	3
3	3	2	5	3	5	3	3	4	3
2	3	1	5	4	4	4	2	3	2
4	4	2	3	3	4	5	4	4	3
4	4	2	4	3	4	4	2	3	3
4	4	3	4	3	4	5	1	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	3	1
2	4	3	3	3	4	1	5	2	2
2	4	1	3	4	5	4	4	4	3
3	3	1	5	3	4	3	5	1	1
4	4	1	3	3	5	3	1	2	3
5	5	3	5	5	5	4	2	4	4
3	4	3	3	3	4	4	2	3	2
4	4	3	5	5	5	5	4	5	5
4	4	2	3	4	3	2	3	4	3

Regelmogelijkheden

Ik ervaar tijdens het werken een voldoende mate van zelfstandigheid.	Er wordt naar mijn mening geluisterd.	Ik heb een goede relatie met mijn collega's.	Ik heb een goede relatie met mijn teammanager.	Als ik tijdens het uitvoeren van mijn werkzaamheden ergens tegenaan loop weet ik wat ik moet doen.	Als ik aan het werk ben is het af en toe niet helemaal duidelijk wat er precies van mij verwacht wordt.	Ik krijg voldoende informatie vanuit Zibber om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren.	De communicatie binnen mijn team verloopt soepel.
5	5	5	4	5	2	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
5	2	4	4	5	5	5	5
4	2	5	4	4	4	3	5
5	1	5	5	5	3	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5
4	2	4	3	4	5	3	3
4	2	5	4	3	3	4	4
4	3	4	3	4	2	4	4
4	4	4	5	4	2	4	4

5	2	5	3	5	5	3	5
5	1	2	3	2	5	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	3	5	5
4	1	4	4	4	2	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3
5	5	3	5	4	5	5	5
5	2	4	4	4	5	4	3
5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4
4	3	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	3	4	5	4	3	4
5	4	2	4	4	3	4	5
3	2	3	3	3	4	3	3
4	1	2	2	2	3	1	4
5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	5	5	3	3
5	3	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4
4	3	2	5	4	5	4	4
5	2	3	4	5	4	3	3
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	4	4
5	1	3	3	2	5	4	3
5	2	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	4	3	5
5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	3	3	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	2	3	4
5	5	5	5	5	1	5	5
4	3	4	4	3	4	4	4
5	3	4	5	4	4	4	4
4	3	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	5	4	4
4	3	3	3	4	3	4	4
4	1	2	2	4	4	2	2
4	3	3	3	4	3	4	4
4	3	3	3	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4

Beloning

Ik ontvang regelmatig waardevolle feedback over mijn prestaties op het werk.	Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, krijg ik de waardering die ik verdien.	Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, acht ik mijn kansen op promotie (naar een andere functie of met een hoger salaris) voldoende.	Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, krijg ik voldoende salaris.	Mijn arbeidsvoorwaarden passen bij mijn functie.
4	4	4	2	3
5	5	3	3	3

3	2	2	1	1
3	2	1	2	3
4	1	1	1	2
4	4	4	2	3
4	3	3	1	3
4	1	1	2	2
4	3	4	3	3
4	3	4	2	3
2	1	1	1	2
1	1	2	1	3
2	2	1	1	1
5	3	4	2	3
2	1	1	1	1
1	2	2	1	1
3	4	3	2	4
2	4	2	4	5
4	3	4	2	3
5	4	4	4	3
4	4	3	3	4
3	3	1	2	3
3	3	3	1	2
4	4	3	3	4
4	4	4	1	1
4	4	4	3	4
3	3	3	3	3
4	3	4	2	4
5	4	5	3	5
4	4	3	4	5
3	2	3	3	2
2	4	4	2	2
3	3	3	3	3
2	1	1	1	1
1	2	1	1	4
4	3	2	3	4
2	1	1	1	2
4	4	3	3	4
3	4	3	2	3

4	4	3	3	5
4	4	4	3	4
5	4	5	3	3
3	3	4	3	4
2	2	2	2	2
3	2	5	1	1
5	4	5	3	4
5	5	3	5	5
5	4	5	3	4
1	1	1	2	1
4	5	5	3	3
5	5	5	3	4
2	2	3	2	3
4	4	3	3	3
4	4	3	4	3
4	2	3	1	2
2	2	2	1	3
4	4	3	3	3
4	3	3	2	3
4	4	3	3	3
4	4	4	3	4
4	4	4	3	4
4	3	3	2	3
4	4	3	4	4
2	2	2	1	3
3	2	2	1	1
4	3	3	2	3
5	3	3	1	2
5	5	5	5	5
4	4	3	2	3
5	5	3	5	5
4	4	4	2	3

9.5 Bijlage 5: Univariate analyse

Individuele factoren: Gemiddelde: 3,52 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,16	
Ik ervaar plezier tijdens het uitvoeren van mijn dagelijkse werkzaamheden. Gemiddelde: 4,21 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 0,74	Ik voel me betrokken bij Zibber. Gemiddelde: 3,65 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,09
Ik krijg voldoende de mogelijkheid om mijn kennis en vaardigheden in te zetten op het werk. Gemiddelde: 3,93 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 0,93	Na een werkdag heb ik tijd nodig om te herstellen om de volgende werkdag weer fit aan de slag te kunnen gaan. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 2,54 Mediaan: 2 Modus: 2 Standaarddeviatie: 1,24
Ik pieker regelmatig over werkgerelateerde zaken, ook buiten werktijd. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 3,56 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,08	Als ik aan het werk ben kom ik af en toe in een situatie waarbij mijn emoties mijn werk beïnvloeden. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 3,79 Mediaan: 4 Modus: 3 Standaarddeviatie: 0,97
Mijn werkzaamheden zijn fysiek belastend. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 2,9 Mediaan: 3 Modus: 3 Standaarddeviatie: 1,14	Mijn werk veroorzaakt mentale stress. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 3,55 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,08

Taakeisen: Gemiddelde: 3,23 Mediaan: 3 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,24	
Ik krijg voldoende tijd om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren. Gemiddelde: 3,25 Mediaan: 3 Modus: 4	Ik krijg mijn werkzaamheden op tijd af binnen de gestelde 'jobtimes'. Gemiddelde: 3,63 Mediaan: 4 Modus: 4

Standaarddeviatie: 1,05	Standaarddeviatie: 1,02
Tijdens het hoogseizoen ervaar ik een sterke toename van werkdruk. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 1,93 Mediaan: 2 Modus: 1 Standaarddeviatie: 0,98	Ik ervaar voldoende afwisseling in mijn werkzaamheden. Gemiddelde: 3,58 Mediaan: 4 Modus: 3 Standaarddeviatie: 1,10
Ik krijg voldoende mogelijkheden om mijn kennis en vaardigheden te ontwikkelen op het werk. Gemiddelde: 3,48 Mediaan: 3 Modus: 3 Standaarddeviatie: 1,09	De inhoud van mijn werkzaamheden past goed bij mijn persoonlijke interesse en vaardigheden. Gemiddelde: 4,21 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 0,74
Tijdens een werkdag kost auto rijden me me behoorlijk wat energie. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 3,27 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,28	Ik zou het fijn vinden als er tijdens mijn werkdag een pauze ingeroosterd wordt, in plaats van dat ik zelf mijn pauze in deel. Gemiddelde: 2,96 Mediaan: 3 Modus: 1 Standaarddeviatie: 1,48
Als ik mijn werkzaamheden aan het uitvoeren ben word ik regelmatig gestoord door de makelaar en bewoners en daar heb ik last van. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 3,29 Mediaan: 3 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,02	Ik kom tijdens mijn werk regelmatig terecht in een niet opgeruimde woning en daar heb ik last van. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 2,55 Mediaan: 2 Modus: 2 Standaarddeviatie: 1,01

Regelmogelijkheden: Gemiddelde: 4,16 Mediaan: 4 Modus: 5 Standaarddeviatie: 0,92	
Ik ervaar tijdens het werken een voldoende mate van zelfstandigheid. Gemiddelde: 4,59 Mediaan: 5 Modus: 5 Standaarddeviatie: 0,52	Er wordt naar mijn mening geluisterd. Gemiddelde: 3,62 Mediaan: 4 Modus: 5 Standaarddeviatie: 1,28
Ik heb een goede relatie met mijn collega's. Gemiddelde: 4,14	Ik heb een goede relatie met mijn teammanager. Gemiddelde: 4,31

Mediaan: 4 Modus: 5 Standaarddeviatie: 0,96	Mediaan: 5 Modus: 5 Standaarddeviatie: 0,84
Als ik tijdens het uitvoeren van mijn werkzaamheden ergens tegenaan loop weet ik wat ik moet doen Gemiddelde: 4,39 Mediaan: 5 Modus: 5 Standaarddeviatie: 0,76	Als ik aan het werk ben is het af en toe niet helemaal duidelijk wat er precies van mij verwacht wordt. <i>Reverse scoring</i> Gemiddelde: 4,01 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 0,92
Ik krijg voldoende informatie vanuit Zibber om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren. Gemiddelde: 4,0 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 0,76	De communicatie binnen mijn team verloopt soepel. Gemiddelde: 4,18 Mediaan: 4 Modus: 5 Standaarddeviatie: 0,79

Beloning: Gemiddelde: 3,01 Mediaan: 3 Modus: 3 Standaarddeviatie: 1,19	
Ik ontvang regelmatig waardevolle feedback over mijn prestaties op het werk. Gemiddelde: 3,52 Mediaan: 4 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,12	Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, krijg ik de waardering die ik verdien. Gemiddelde: 3,15 Mediaan: 3 Modus: 4 Standaarddeviatie: 1,17
Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, acht ik mijn kansen op promotie (naar een andere functie of met een hoger salaris) voldoende. Gemiddelde: 3,01 Mediaan: 3 Modus: 3 Standaarddeviatie: 1,2	Gezien mijn inspanningen en prestaties op het werk, krijg ik voldoende salaris. Gemiddelde: 2,34 Mediaan: 2 Modus: 3 Standaarddeviatie: 1,08
Mijn arbeidsvoorwaarden passen bij mijn functie. Gemiddelde: 3,03 Mediaan: 3 Modus: 3 Standaarddeviatie: 1,13	