



Een gezonde geest in een gezond lichaam?

Een onderzoek naar gezonde leefstijl als factor in het
Job Demands-Resources model

Universiteit Utrecht
Faculteit Sociale Wetenschappen
Departement Psychologie

Masterthesis Arbeids- en Organisationspsychologie

Auteur
Henriëtte den Boer – 3518302

Thesisbegeleider
Dr. Marieke den Ouden

Tweede beoordelaar
Dr. Pierre Cavalini

Datum: Juli 2014

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie waaraan ik de afgelopen maanden heel hard heb gewerkt. Van te voren stelde ik mij er op in dat het schrijven van een scriptie alleen maar stress en veel slapeloze nachten met zich mee zou brengen. Daarom had ik mij voorgenomen: dit wil ik zoveel mogelijk voorkomen door in deze periode goed voor mijzelf te zorgen. Mijn gedachte was dat ik deze stressvolle maanden met structureel een aantal keren per week sporten, matig alcoholgebruik, gezonde maaltijden en voldoende slaap goed moest kunnen doorkomen; beter dan wanneer ik me daar niet aan zou houden. Vanuit dit idee is het onderwerp van mijn scriptie ontstaan.

Nu, een paar maanden later, kijk ik ondanks een aantal moeizame momenten terug op een heel leerzaam proces wat me achteraf gezien, is meegevallen. Iets voor elkaar krijgen wat in het begin onbegonnen werk lijkt, gaf en geeft mij een groot gevoel van voldoening. Ook al kon dit onderzoek mijn vooronderstellingen niet compleet bevestigen, ik ben er nog steeds van overtuigd dat het ritme en de regelmaat in mijn eigen gezondheidsgedrag zeer hebben bijgedragen aan de flow die ik de afgelopen maanden heb ervaren.

Zoals met veel (psychologische) processen waren hier ook andere factoren op van invloed, met name de steun die ik heb ervaren van mijn ouders Henk en Edith. Hartelijk bedankt voor jullie bodemloze vertrouwen in mij en de positiviteit op momenten dat ik het even niet meer zag zitten. Daarnaast wil ik ook bijzondere dank betuigen aan Marieke den Ouden voor haar begeleiding en feedback, waardoor ik grip kon krijgen op de complexiteit van de materie. Door de gesprekken met haar heb ik een stuk meer uit deze thesis kunnen halen dan ik in het begin voor ogen had.

Henriette den Boer

Utrecht, juli 2014

Samenvatting

Dit cross-sectionele onderzoek had als doelstelling om meer inzicht te bieden in de rol van een gezonde leefstijl (gemeten aan de hand van de BRAVO leefstijlfactoren: bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning) als factor in het Job Demand-Resources model. Verwacht werd dat een gezonde leefstijl een bufferend effect heeft op het uitputtingsproces dat via werkeisen en burn-out leidt tot verzuim, en een versterkend effect op het motivatieproces dat via werkhulpbronnen en bevlogenheid leidt tot prestatie. Daarnaast werden relaties tussen werkeisen (werkdruk, emotionele belasting, geestelijke belasting en taakonduidelijkheid) en verzuimfrequentie en werkhulpbronnen (steun van collega's en steun van de leidinggevende) en prestatie onderzocht. De hypothesen zijn onderzocht met behulp van een online vragenlijst, die werd ingevuld door 87 basisschoolleerkrachten. De werkeisen, de werkhulpbronnen en de leefstijlfactoren bleken niet te correleren met verzuimfrequentie. Wel vertoonden emotionele belasting, burn-out, roken en alcoholconsumptie positieve verbanden met het aantal verzuimde dagen. De werkhulpbronnen correleerden niet met prestatie maar wel vertoonden bevlogenheid een positieve relatie met prestatie. Geconcludeerd werd dat leefstijl geen directe maar ook geen indirecte invloed heeft op verzuim of prestatie.

Kernwoorden: BRAVO-leefstijl, JD-R model, uitputtingsproces, motivatieproces, werkeisen, werkhulpbronnen, burn-out, bevlogenheid, verzuim, prestatie.

Introductie

Iedereen heeft wel een aantal mooie herinneringen aan een bepaalde leerkracht uit de schoolperiode die tot ver in de volwassenheid beklijft: de boeiende verteller, de mentor die persoonlijk betrokken was, de enthousiaste inspirator. Deze toewijding aan de leerlingen en inspirerende uitvoering van het vak is wat deze leerkrachten kenmerkt en wordt ook wel bevlogenheid genoemd – een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2004). Deze bevlogenheid zorgt voor voornamelijk positieve gevolgen voor zowel de werknemer als diens werkgever (Schaufeli & Salanova, 2007). Zo staat bevlogenheid bijvoorbeeld in verband met een goede lichamelijke en geestelijke gezondheid (Schaufeli & Salanova, 2007), komt het tevens tot uiting in goede prestaties op het werk (Van Beek, Taris, Schaufeli, & Brenninkmeijer, in press) en minder verzuim (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009). Onderzoek van TNO (2006) wees uit dat leerkrachten bij de meest bevlogen beroepsgroepen horen.

Opvallend is dat naast een hoge score op bevlogenheid, de prevalentie van burn-outklachten onder Nederlandse leerkrachten in met name het primair onderwijs erg hoog is: vergeleken met andere bedrijfstakken komen burn-outklachten het meeste voor in de onderwijssector waar jaarlijks 19,4% van deze werknemers hiermee te maken krijgt (TNO, 2012). Onder burn-outklachten vallen bijvoorbeeld werkgerelateerde mentale of geestelijke vermoeidheid, concentratieproblemen en prikkelbaarheid (Taris, Houtman, & Schaufeli, 2013). Wanneer er gedurende lange tijd te hoge eisen aan het individu worden gesteld kunnen stressklachten na een periode van overspannenheid leiden tot een burn-out: een psychische uitputtingstoestand waarbij chronische oververmoeidheid het meest op de voorgrond treedt (Schaufeli & Bergers, 2001). Ruim 18% van de werknemers in het onderwijs raakt een keer opgebrand (CBS, 2011) versus ongeveer 10% van de gemiddelde beroepsbevolking. Dit leidt tot negatieve gevolgen voor zowel de werknemer als diens werkgever. Stressklachten en burn-out gaan gepaard met een slechte psychische en fysieke gezondheid (Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, 2005), werknemers zijn ontevreden met het werk en vinden het daarnaast lastig om te presteren op het niveau dat de functie van hen verlangt (Taris, 2006). Bovendien leiden vermoeidheidsproblemen in eerste instantie tot meer afwezigheid en vervolgens tot mogelijk langdurig verzuim wegens gezondheidsproblemen (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2000). Dit gaat gepaard met aanzienlijke kosten: in 2010 bedroegen de totale kosten van het verzuim in Nederland EUR 12,6 miljard wat gemiddeld neerkomt op EUR 250 per verzuimende werknemer per dag (Nationale Nederlanden, 2014).

Als het verzuim kan worden teruggedrongen zal dit een enorme kostenbesparing met zich mee kunnen brengen.

Vanuit verschillende overheidsinstanties is reeds veel onderzoek gedaan naar burn-out, bevlogenheid, werkprestatie en verzuim onder onderwijspersoneel (bijvoorbeeld: CAOP Research, 2012; Arbo Unie, 2012; DUO, 2012) met als doel via interventies een positieve verandering teweeg te kunnen brengen. Hierbij is reeds veel aandacht besteed aan *werkstressoren* zoals de hoge werkdruk, emotionele belasting en een toenemende prestatiedruk die zijn ontstaan door ontwikkelingen in het onderwijs en de gevolgen ervan op verzuim en prestatie (CAOP Research). Tevens is er onderzoek gedaan naar de positieve invloed van energiebronnen in het werk (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006), ook wel *werkhulpbronnen* genoemd, zoals de sociale steun van collega's en de leidinggevende op de bevlogenheid bij werknemers en de samenhang hiervan met organisatieuitkomsten. In deze onderzoeken is de rol van leefstijlgedrag echter een onderbelichte factor. Dit is opvallend, want uit talloze onderzoeken blijkt dat leefstijlgedragingen wel degelijk op verschillende manieren bijdragen aan de mate van lichamelijke en psychische gezondheid (Van Deursen & Koenders, 2007; Rijksinstituut Volksgezondheid en Milieu [RIVM], 2009). Zo blijkt uit talloze onderzoeken dat overgewicht door een combinatie van ongezond eten en te weinig bewegen leidt tot verschillende 'welvaartsziekten' zoals diabetes type II en hart- en vaatziekten (Nationaal Kompas Volksgezondheid [NKV], 2014). Ook blijkt dat stress samenhangt met ongezonde gewoontes zoals roken en (overmatig) alcoholgebruik (Taylor, et al., 2014).

Dit onderzoek heeft dan ook als doel om meer inzicht te krijgen in het aandeel van leefstijlgedragingen – beweging, roken, alcohol, voeding en ontspanning – in het uitputtings- en motivatieproces en de samenhang met de organisatieuitkomsten verzuim en prestatie in het primair onderwijs. Er zal met name worden gekeken naar de rol van *gezond* leefstijlgedrag in deze processen. De centrale vragen die in dit onderzoek worden gesteld, zijn: kan een gezonde leefstijl de werknemer beschermen tegen de negatieve gevolgen van stress? En kan een gezonde leefstijl de prestatie van een werknemer verbeteren? Met dit onderzoek wil de onderzoeker bijdragen aan meer kennis en inzicht in wat gezonde leefstijlgedragingen kunnen betekenen voor het welzijn van werknemers in het primair onderwijs.

Het Job Demands-Resources model

Uit decennialang onderzoek omtrent arbeidswelzijn is gebleken dat verschillende factoren aanzienlijke impact kunnen hebben op het welzijn van de werknemer (Boyd, et al., 2011).

Het Job Demands-Resources model (JD-R model) van Bakker en Demerouti (2007) is een wetenschappelijk gefundeerd model dat inzichtelijk maakt hoe verschillende werkkenmerken verband houden met organisatieuitkomsten.

Enerzijds zijn er werkkenmerken die een negatieve invloed hebben op het welzijn van de werknemer, ook wel job demands of *werkeisen* genoemd. Werkeisen zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatieaspecten van een baan die vragen om fysieke en/of psychologische inspanning en daardoor in verband worden gebracht met fysiologische en/of psychologische kosten (Demerouti, et al., 2001). Hoewel werkeisen kunnen worden gezien als uitdagingen in het werk (Steenland, Johnson, & Nowlin, 1997), kunnen deze werkeisen zich ontwikkelen tot stressoren in situaties die gedurende een langere periode een hoge mate van inspanning vereisen om op een hoog niveau te kunnen blijven presteren. Op de lange termijn kan dit via het uitputtingsproces tot burn-out leiden (Bakker & Demerouti, 2007).

In tegenstelling tot werkstressoren zijn er anderzijds werkkenmerken die een positieve invloed hebben op het welzijn van de werknemer, ook wel job resources of *werkhulpbronnen* genoemd. Werkhulpbronnen zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatieaspecten van een baan die (1) werkstressoren kunnen verminderen en daarmee de fysiologische en psychologische kosten, (2) functioneel zijn in het behalen van werkdoelen en (3) persoonlijke groei, leerprocessen en ontwikkeling stimuleren (Hakanen, et al., 2006). Een tekort aan werkhulpbronnen kan negatieve consequenties hebben voor het effect op het welzijn van de werknemer en dat maakt de aanwezigheid ervan in een baan belangrijk. Wanneer in voldoende mate aanwezig, leiden werkhulpbronnen via het motivatieproces juist tot een verhoogde mate van betrokkenheid of bevlogenheid (Hu, Schaufeli, & Taris, 2011).

Organisatieuitkomsten

Werkeisen en werkhulpbronnen leiden via respectievelijk het uitputtingsproces en het motivatieproces tot bepaalde organisatieuitkomsten (Bakker & Demerouti, 2007) bijvoorbeeld werknemerbetrokkenheid, -motivatie en -werktevredenheid. In dit onderzoek wordt verzuim als organisatieuitkomst in het uitputtingsproces onderzocht en prestatie als organisatieuitkomst in het motivatieproces.

Het uitputtingsproces

Werkeisen kunnen op de lange termijn via het uitputtingsproces tot burn-out leiden (Bakker & Demerouti, 2007). Uit cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden [NEA; TNO, 2012) blijkt dat het percentage burn-out in het onderwijs sinds 2010 fors is gestegen.

Uit een grootschalig onderzoek van het Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP Research, 2012) blijkt dat een aantal factoren hierin een belangrijke rol speelt: er is sprake van een hoge werkdruk en toenemende prestatiedruk. Daarnaast zijn er door de bezuinigingen grotere klassen en minder personeel, waardoor ook de emotionele belasting is toegenomen (Arbo Unie, 2012). Het onderwijs staat bovendien bekend om de geestelijke belasting; een combinatie van een hoge werkdruk en beperkte mogelijkheid tot autonomie en ontplooiingsmogelijkheden (CBS, 2005). Door de hervormingen in het onderwijs zijn er ook veel nieuwe (met name administratieve) taken aan het beroep van leerkracht toegevoegd. Uit een rapport van de Algemene Vereniging voor Schoolleiders [AVS] (2011) blijkt dat dat kan zorgen voor taakonduidelijkheid. Jaren van onderzoek heeft uitgewezen dat werkeisen positief samenhangen met burn-out (bijv. Schaufeli & Taris, 2013). Zodoende wordt verondersteld dat de vier genoemde werkeisen – werkdruk, emotionele belasting, geestelijke belasting en taakonduidelijkheid – positief samenhangen met burn-out. Op basis van bovenstaande informatie is de eerste hypothese geformuleerd:

H1: Werkeisen (werkdruk, emotionele belasting, geestelijke belasting en taakonduidelijkheid) hangen positief samen met burn-out.

Verzuim

In dit onderzoek wordt verondersteld dat de hiervoor besproken werkeisen in dit uitputtingsproces via burn-out leiden tot een hoger ziekteverzuim. Er is sprake van ziekteverzuim¹ wanneer iemand door ziekte of gebrek ongeschikt is voor de uitvoering van werk (Arbokennisnet, 2008). Bij verzuim worden verzuimduur en verzuimfrequentie onderscheiden (Hensing, Alexanderson, Alleback, & Bjurulf, 1998). De verzuimduur wordt ingedeeld in drie categorieën: kort (1–7 dagen), middellang (8–42 dagen) en lang verzuim (> 43 dagen) (CBS, 2005). De verzuimfrequentie is het aantal malen per jaar dat een werknemer zich ziek meldt, waarbij vaker dan drie keer wordt gezien als frequent verzuim (ArboNed, z.d.). Oorzaken van kortdurend frequent verzuim, waarbij de werknemer regelmatig korte periodes ziek is, zijn vaak een gebrek aan motivatie (Nijhuis, Van Beek, Taris, & Schaufeli, 2012) en een tekort aan energiebronnen in het werk (Geuskens, Hazes, Barendregt, & Burdorf, 2008). Uit een grootschalige literatuurstudie van Duijts en collega's (2007) naar voorspellers van ziekteverzuim vanwege psychische klachten, bleek dat werknemers met psychologische problemen of burn-out ongeveer 1,3 keer zoveel kans hebben om kort te

¹ In dit onderzoek zal met name gesproken worden van 'verzuim' in plaats van 'ziekteverzuim', ten behoeve van de leesbaarheid.

verzuimen vanwege psychische klachten. De invloed van psychische klachten bij langdurig verzuim is nog sterker: werknemers met een burn-out verzuimen 2,3 keer vaker langdurig dan een werknemers zonder burn-out (Duijts, et al.). Dit lijkt te duiden op een positief verband tussen verzuim enerzijds en werkeisen en burn-out anderzijds.

In 2013 lag het gemiddelde verzuim in Nederland op 3,9% (CBS, 2014). Dat wil zeggen dat 3,9% van alle mogelijk te werken uren van werknemers verzuimd wordt door ziekte, ongeval of andere (gezondheids)redenen (TNO, 2010). In het onderwijs en met name het primair onderwijs ligt het verzuim echter een stuk hoger en komt dit 2,5% boven dit gemiddelde uit, op 6,44% (DUO, 2012). Hoewel het verzuimpercentage landelijk gezien afneemt, kan in het onderwijs na een stabiele periode sinds het derde kwartaal van 2010 een stijgende trend worden waargenomen (Vervangingsfonds, 2012). Deze stijging van het verzuim loopt parallel met de forse stijging van het percentage burn-out, sinds 2010 (TNO, 2012). Deze parallelle trend lijkt het vermoeden van het verband tussen verzuim en burn-out te onderschrijven. Op basis van bovenstaande informatie omtrent het uitputtingsproces zijn de volgende hypothesen geformuleerd:

H2: Werkeisen (werkdruk, emotionele belasting, geestelijke belasting en taakonduidelijkheid) hangen positief samen met verzuim.

H3: Burn-out hangt positief samen met verzuim.

Vanwege de negatieve relatie tussen werkeisen en werkhulpbronnen en burn-out en bevlogenheid (Bakker & Demerouti, 2007), worden tevens de volgende verbanden verwacht:

H4: Werkhulpbronnen hangen negatief samen met verzuim.

H5: Bevlogenheid hangt negatief samen met verzuim.

Het motivatieproces

Wanneer er voldoende werkhulpbronnen in het werk aanwezig zijn, leiden deze via het motivatieproces tot een verhoogde mate van betrokkenheid of bevlogenheid (Hu, et al., 2011). Belangrijke hulpbronnen zijn bijvoorbeeld steun van collega's en steun van de leidinggevende, autonomie en feedback (Lee & Ashforth, 1996). Het JD-R model stelt dat werkhulpbronnen een positieve relatie vertonen met bevlogenheid (Bakker & Demerouti, 2007) en ook jaren van onderzoek heeft dit uitgewezen (o.a. Hu, et al.; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2014). In dit onderzoek is ervoor gekozen om de invloed van de

sociale context in het onderwijs op prestatie te onderzoeken. Daarbij worden de werkhulpbronnen ‘steun van collega’s’ en ‘steun van de leidinggevende’ onderzocht.

Op basis van het bovenstaande informatie is de volgende hypothese geformuleerd:

H6: Werkhulpbronnen (steun van collega’s en steun van de leidinggevende) hangen positief samen met bevlogenheid.

Prestatie

Een uitkomstmaat waar het in het onderwijs allemaal om lijkt te gaan, is prestatie: niet alleen leerlingen maar ook leerkrachten en scholen worden continu van bovenaf (bijvoorbeeld door de Onderwijsinspectie) beoordeeld op kwaliteit en voortgang. Omdat dit een belangrijke indicator is in het onderwijs, wordt daarom in dit onderzoek gekeken naar prestatie en meer specifiek ‘inrol prestatie’ als organisatieuitkomst van het motivatieproces. Inrol prestatie² gaat over het vervullen van het takenpakket zoals dat staat omschreven in de functieomschrijving van de werknemer (Goodman & Svyantek, 1999) en dient rechtstreeks bij te dragen aan de organisatiedoelen (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Het belang van prestatie in het onderwijs werd een paar jaar geleden extra onderstreept door de plannen vanuit de overheid om prestatiebeloning in te voeren (Algemene Onderwijsbond [AOB], 2013). In dit beoordelingssysteem kunnen leerkrachten individueel, maar ook scholen als geheel een bonus ontvangen bij extra goede prestaties. Door de grote weerstand vanuit de beroepssector en onderzoeken uit de Verenigde Staten die uitwijzen dat prestatiebeloning geen positieve effecten heeft op de kwaliteit van lesgeven (Marsh, et al., 2011), zijn deze plannen in 2012 van de baan geschoven.

Prestatie wordt wel in verband gebracht met bevlogenheid. Bevlogen werknemers presteren beter omdat ze fysiek en psychologisch gezonder zijn en daardoor minder vaak (lichamelijke) klachten hebben dan niet-bevlogen werknemers (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001). Bakker (2009) stelde in zijn oratie dat de belangrijkste voorspellers van bevlogenheid werkgerelateerde en persoonlijke hulpbronnen zijn, die de invloed van hoge taakeisen op stress reduceren en functioneel zijn in het bereiken van werkdoelen. Daarnaast vertonen bevlogen werknemers relatief vaak positieve emoties zoals blijdschap, voldoening en enthousiasme (Schaufeli & Van Reenen, 2006) wat aanstekelijk werkt op anderen (Bakker, 2005). Dergelijke positieve emoties kunnen het repertoire van gedachten en capaciteiten van mensen verbreden waardoor reserves worden opgebouwd

² Om de leesbaarheid te bevorderen zal er worden gesproken van ‘prestatie’ in plaats van inrol prestatie

(Fredrickson, 2001). Hieruit kan worden geput in stressvolle periodes. Uit onderzoek van Bakker, Demerouti en Verbeke (2004) blijkt dat bevlogen werknemers hogere beoordelingen kregen van hun collega's ten aanzien van inrol en extra-rolprestaties. Doordat bevlogen werknemers alle mentale en fysieke hulpbronnen kunnen inzetten tijdens het werk, zijn deze werknemers beter in staat de werkgerelateerde doelen te bereiken dan niet-bevlogen werknemers.

Op basis van bovenstaande informatie omtrent verzuim en prestatie zijn de volgende hypothesen geformuleerd:

H7: Werkhulpbronnen (steun van collega's en steun van de leidinggevende) hangen positief samen met prestatie.

H8: Bevlogenheid hangt positief samen met prestatie.

Vanwege de negatieve relatie tussen werkhulpbronnen en werkeisen en bevlogenheid en burn-out (Bakker & Demerouti, 2007), worden tevens de volgende verbanden verwacht:

H9: Werkeisen hangen negatief samen met prestatie.

H10: Burn-out hangt negatief samen met prestatie.

Uit het voorgaande blijkt dat er verschillende werkgerelateerde factoren samenhangen met het welzijn van een werknemer. De laatste jaren is in het JD-R model naast werkeisen en werkhulpbronnen steeds meer aandacht gekomen voor hulpbronnen van werknemers zelf, oftewel *persoonlijke* hulpbronnen: aspecten die gerelateerd zijn aan de weerbaarheid van werknemers en verwijzen naar de mate waarin iemand de mogelijkheid heeft om de eigen omgeving te beïnvloeden (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). Uit onderzoek van Xantopoulou, Bakker, Demerouti en Schaufeli (2007) blijkt bijvoorbeeld dat de persoonlijke hulpbronnen zelfeffectiviteit, zelfvertrouwen op organisatieniveau en optimisme de relatie tussen werkhulpbronnen en het uitputtings- en motivatieproces mediëren en de perceptie van werkhulpbronnen beïnvloeden. Tot op heden is met name onderzoek gedaan naar de mediërende en modererende rol van psychologische kenmerken als persoonlijke hulpbronnen en is leefstijlgedrag als persoonlijke hulpbron nog buiten beschouwing gelaten. Dit is merkwaardig aangezien onderzoek aantoont dat leefstijl in directe verbinding staat met lichamelijk en psychologisch welzijn (RIVM, 2008; Van Deursen & Koenders, 2007).

Wanneer het gaat over leefstijlgedrag worden vaak de BRAVO aspecten onderscheiden. BRAVO staat voor (voldoende) **B**eweging, (niet) **R**oken, (matig gebruik van) **A**lcohol, (gezonde) **V**oeding en (voldoende) **O**ntspanning (Proper, et al., 2005). Per onderdeel zijn er in Nederland instanties die normen hebben opgesteld waaraan een individu behoort te voldoen om ‘gezond leefstijlgedrag te vertonen’, zoals het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB), het Nederlands Instituut voor Alcoholbeleid (NIA) en de Gezondheidsraad. Hieronder volgt een overzicht van deze BRAVO leefstijlgedragingen en gevolgen voor de gezondheid die hiermee samenhangen.

Beweging. Voor de gewenste hoeveelheid beweging zijn er twee gangbare normen. De Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB) heeft de hoeveelheid beweging vastgesteld die nodig is om een goede gezondheid te behouden. Daarnaast bestaat de Fitnorm, die de gewenste hoeveelheid lichaamsbeweging normeert die nodig is voor een goede conditie van het hart- en vaatstelsel.

Te weinig beweging vergroot het risico op het vroegtijdig krijgen van hart- en vaatziekten, overgewicht en diabetes type II en het kan leiden tot een verminderd cognitief prestatievermogen (RIVM, 2008). Daarnaast staat het in verband met osteoporose, verschillende typen kanker en overgewicht (RIVM). Deze aandoeningen als gevolg van te weinig beweging leiden tot meer verzuim. Onderzoek van Jans, van den Heuvel, Hildebrandt en Bongers (2007) toont bijvoorbeeld aan dat overgewicht samengaat met een hoger en langer ziekteverzuim bij werknemers. Voldoende beweging leidt daarentegen tot een toename van fitheid, wat een positief effect heeft op de fysieke, psychische en sociale gezondheid (De Greef, 2009). Zo laten werknemers die tenminste één keer per week sporten een lager verzuim zien dan werknemers die helemaal niet sporten (Van Deursen & Koenders, 2007). Een verband tussen de officieel gestelde normen voor bewegen en verzuim is echter nog niet aangetoond: de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2010) rapporteert dat werknemers die niet voldoen aan deze *normen* (maar wel matig bewegen) niet méér verzuimen.

Roken. 23,3% van de Nederlandse bevolking rookt (CBS, 2014) en 13% van de totale ziektelast is aan het roken te wijten (RIVM, 2014a). Zo vergroot roken onder andere de kans op verschillende soorten kanker, COPD, hart- en vaatziekten en astma en leven rokers gemiddeld 5 tot 10 jaar korter dan niet-rokers (RIVM). Roken hangt samen met verzuim (Johns, 1997): zo verzuimen rokende werknemers anderhalf keer meer dan hun niet-rokende collega's (CBS, 2007) en vertonen tevens verminderde prestaties (Osinubi & Slade, 2002; Fisher, Glasgow, & Terborg, 1990). Roken gaat vaak gepaard met stress en ook depressie en

angstklachten worden in verband gebracht met roken (Kassel, Stroud, & Paronis, 2003). Ondanks dat rokers vaak zeggen dat ze een sigaret nodig hebben om te kalmeren, wijst onderzoek uit dat roken juist stress oplevert (Taylor, et al., 2014).

Alcohol. 4% van de werknemers drinkt weleens onder werktijd (Instituut voor onderzoek naar Leefwijzen & Verslaving [IVO]; 2003). Dit heeft een negatief effect op zowel de arbeidsproductiviteit als de –kwaliteit (Van Capelleveen & Grijns, 2007). De cijfers met betrekking tot verzuim bij werknemers die geen, matig of overmatig alcohol gebruiken zijn tegenstrijdig: het CBS (2007) vond geen verschillen in verzuimpercentage tussen deze groepen, terwijl het IVO (2003) daarentegen rapporteert dat het ziekteverzuim van probleemdrinkers twee tot zes keer hoger is dan gemiddeld. Het RIVM (2014b) stelt dat 4,5% van de ziektelast voortkomt uit overmatig alcoholgebruik. Voor langetermijngevolgen zoals hart- en vaatziekten, leverkanker, hersenschade en angst-, slaap- en depressiestoornissen is een U-vormig verband aangetoond: zowel geheelonthouding als overmatig gebruik van alcohol vertonen een verhoogd risico op deze aandoeningen, terwijl licht tot matig alcoholgebruik juist beschermend lijkt te werken (Peel, McClure, & Bartlett, 2005).

Voeding. Een ongezond voedingspatroon ligt ten grondslag ligt aan lichamelijke en psychische aandoeningen, zoals verschillende vormen van kanker, diabetes type II, hart- en vaatziekten en depressieve klachten (RIVM, 2004). Misschien nog wel belangrijker is de dramatische toename in overgewicht: 48% van de volwassen Nederlandse bevolking is te zwaar en overgewicht en obesitas worden gezien als de belangrijkste volksgezondheid-problemen van dit moment (RIVM, 2013).

Een gezond en gevarieerd voedingspatroon heeft een positieve invloed op lichaam en geest. Vitaminen en mineralen helpen om de weerstand hoog te houden en stimuleren vitaliteit. Bovendien stimuleert gezonde voeding de hersenen en zorgt het voor een betere cognitieve prestatie (Taras, 2005). Dit lijkt te wijzen op een negatief verband tussen gezonde voeding en verzuim en een positief verband tussen gezonde voeding en prestatie op het werk. Echter zijn deze directe verbanden maar zelden aangetoond.

Ontspanning. Tijdens ontspanning keren de door inspanning geactiveerde psychofysiologische systemen weer terug naar het uitgangsniveau (De Jonge, Zijlstra, & Sluiter, 2010). Een te hoge werkdruk heeft invloed op het lichaam (een verhoogde hartslag en bloeddruk), de emoties (angst en spanning) en het gedrag (haasten, irritaties) (Instituut Werk en Stress, 2008). In de huidige samenleving waar er intensief en in een hoog tempo wordt gewerkt, is werkdruk een belangrijke oorzaak van welzijns- en gezondheidsproblemen (Schaufeli & Bakker, 2007). Dit heeft niet alleen gevolgen voor het individu, ook kan dit gevolgen voor de

organisatie hebben. Zo melden 150.000 tot 300.000 mensen zich jaarlijks ziek vanwege werkstress (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.). Daarom is het belangrijk om te zorgen voor voldoende ontspanning, waarbij een individu kan ‘loskomen’ van het werk en tevens activiteiten kan ondernemen die positieve emoties opwekken (Sonnentag & Fritz, 2007).

Gezond (BRAVO) leefstijlgedrag als moderator

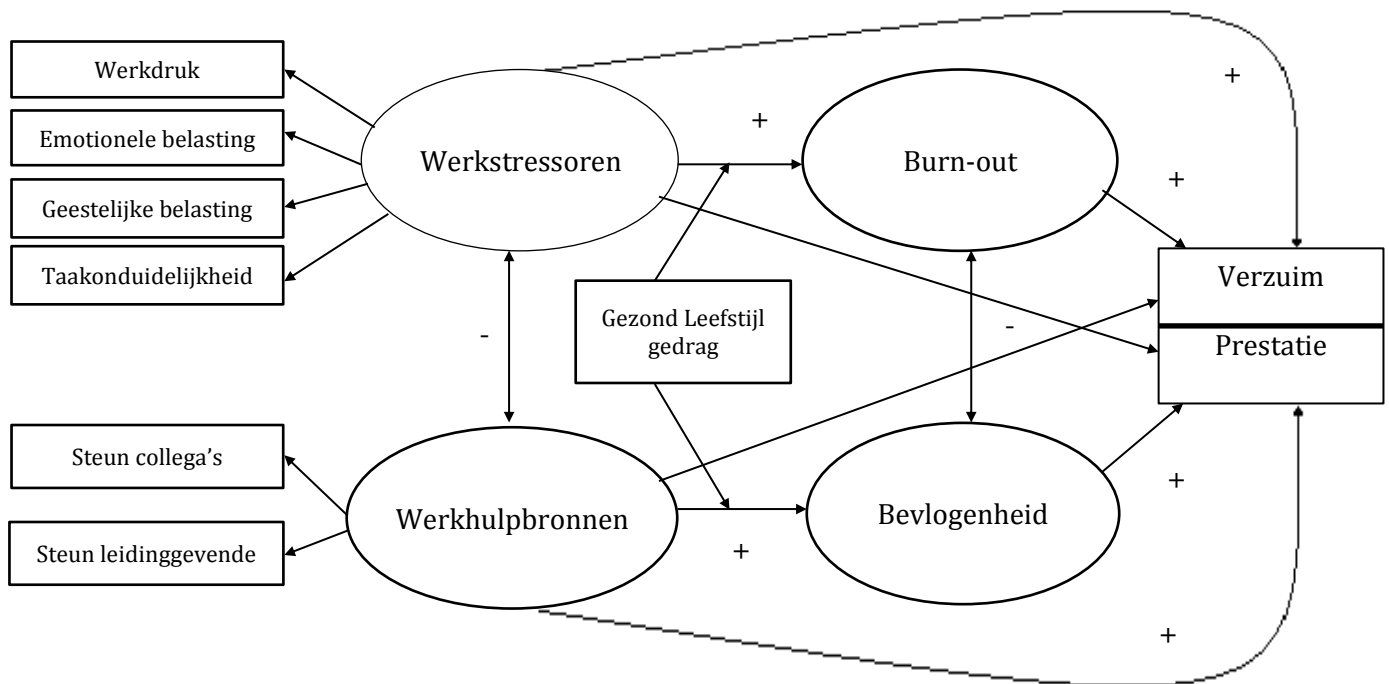
Zoals hierboven reeds uiteengezet is, blijkt leefstijlgedrag wel degelijk samen te hangen met zowel het lichamelijke als het geestelijke welzijn. Zo gaan alcoholgebruik, roken en ongezonde voeding vaak gepaard met stress (C. Grijns, hoorcollege ‘werkplezier en balans’, juni 2006). Deze aspecten vertonen ook weer een relatie met verzuim (RIVM, 2014b). Tevens blijkt uit onderzoek dat bevlogenheid (wat samenhangt met prestatie) ook samenhangt met een betere fysieke gezondheid en vitaliteit (Bakker, et al., 2001). Het lijkt aannemelijk dat een gezonde leefstijl een moderatorrol inneemt in het uitputtings- in motivatieproces. Een moderator is een variabele die de relatie tussen een voorspellende en een uitkomstvariabele versterkt of verzwakt (Baron & Kenny, 1986). Verwacht wordt dat een gezonde leefstijl de relatie tussen werkeisen en burn-out verzwakt en daarmee invloed heeft op het verzuim en de relatie tussen werkhulpbronnen en bevlogenheid versterkt en daarmee invloed heeft op de prestatie van werknemers. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

H11: Een gezonde leefstijl buffert de relatie tussen werkstressoren en burn-out.

H12: Een gezonde leefstijl versterkt de relatie tussen werkhulpbronnen en bevlogenheid.

Naar aanleiding van de hypothesen is het onderzoeksmodel geschetst (zie Figuur 1), dat de bovenstaande hypothesen visueel weergeeft.

Figuur 1. Het onderzoeksmodel.



Noot. De werkeisen en werkhulpbronnen die zijn weergegeven in het model, zijn van toepassing op deze studie.

Methode

Respondenten

Er zijn 180 leerkrachten benaderd van één onderwijsstichting bestaande uit dertien basisscholen in het regulier basisonderwijs. 100 respondenten zijn begonnen aan het onderzoek, waarvan 13 het niet hebben afgerond. De gegevens van de respondenten die het onderzoek niet hebben afgerond zijn niet meegenomen in de analyses. Daarmee bestaat het onderzoek uit 87 respondenten (responspercentage van 49%). De steekproef bestond voor 90% uit vrouwen ($n = 78$) en 10% mannen ($n = 9$) met een gemiddelde leeftijd van $M = 45$ jaar ($SD = 11,9$; range tussen 21 en 65 jaar). 81% ($n = 70$) van de respondenten had een afgeronde Hbo opleiding en 96,6% ($n = 84$) had een vast dienstverband. Bijna 60% van de respondenten ($n = 51$) had al meer dan tien jaar voor dezelfde school gewerkt. Gemiddeld

genomen hadden de respondenten een werkweek van $M = 24,9$ uur ($SD = 7,4$). Tabel 1 geeft een overzicht van de demografische gegevens weer.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken onderzoekspopulatie

Individuele kenmerken		Absoluut aantal	Percentage
Geslacht	Man	9	10,3
	Vrouw	78	89,7
Leeftijd	< 30 jaar	15	17,2
	30 - 39 jaar	14	16,1
	40 - 49	23	26,5
	> 50 jaar	35	40,2
Opleiding	MAVO, LBO	1	1,1
	HAVO, MBO	11	12,6
	HBO	70	80,5
	WO	5	5,7
Aanciënniteit	< 10 jaar	35	40,2
	10 - 19 jaar	34	42,6
	20 - 29 jaar	9	6,9
	> 30 jaar	9	10,3

Procedure

Voor het onderzoek is één onderwijsstichting benaderd met dertien scholen in het regulier basisonderwijs. De algemeen directeur en twee clusterdirecteuren zijn op de hoogte gesteld van de inhoud en de werkwijze van dit cross-sectionele onderzoek. Na toestemming voor deelname zijn de locatiedirecteuren een week voor aanvang van het onderzoek per e-mail ingelicht (zie Bijlage 1). Via tekst en video werden door de onderzoeker het doel en de inhoud van het onderzoek bekend gemaakt. Tevens werd er op elke school een flyer verspreid met informatie over deelname.

Op de dag waarop het onderzoek begon heeft de onderzoeker aan alle medewerkers een uitnodigingse-mail verstuurd (zie Bijlage 2). De e-mailadressen van de medewerkers waren verkregen via het schoolbestuur. In de e-mail werden de medewerkers via tekst en video op de hoogte gesteld van het doel van het onderzoek en de duur van de deelname (ongeveer een kwartier). Tevens bevatte de e-mail een persoonlijke link naar de online vragenlijst. Deze vragenlijst was ontworpen met een online enquêtetool van de organisatie 'Parantion' (via www.parantion.nl). Twee maal werd een herinneringse-mail verstuurd: een week na aanvang

van het onderzoek en een week daarna nogmaals. De dataverzameling heeft plaatsgevonden gedurende drie weken.

In totaal bevatte de vragenlijst 132 items, inclusief demografische gegevens waaronder geslacht, leeftijd, woonplaats, opleidingsniveau en dienstverband. Aan het begin van de vragenlijst werd een aantal algemene instructies vermeld. Daarnaast werden voor subonderwerp aparte instructies gegeven. De anonimiteit en vertrouwelijkheid van de respondenten werd benadrukt en tevens werd aangegeven dat de respondenten op elk gewenst tijdstip konden afzien van deelname.

Om de antwoorden van de vragenlijst te kunnen versturen, diende op alle items van de vragenlijst een antwoord te zijn gegeven. Hierdoor is er in dit gedeelte van het onderzoek geen sprake van ontbrekende waarden. Na de dataverzameling werden de respondenten gekoppeld aan hun persoonlijke verzuimgegevens zoals bekend bij het stageadres van de onderzoeker (een arbodienst). Van zes respondenten konden de verzuimgegevens echter niet worden achterhaald. Na de koppeling werden de gegevens geanonimiseerd. De respondenten konden per e-mail bij de onderzoeker terecht voor eventuele vragen of opmerkingen.

Meetinstrumenten

De vragenlijst bestond, exclusief de demografische gegevens, uit dertien subschalen. Deze worden hieronder besproken, waarbij de volgorde van de vragenlijst wordt aangehouden.

Werkstressoren

De constructen *werkdruk*, *emotionele belasting*, *geestelijke belasting* en *taakonduidelijkheid* zijn gemeten aan de hand van subschalen afkomstig uit de VBBA (Van Veldhoven, Meijman, Broersen, & Fortuin, 1997). Op elk van de items kon – conform aan de handleiding van de VBBA – op een 4-punts Likertschaal (1 = altijd; 4 = nooit) worden aangegeven in hoeverre de vraag betrekking had op de respondent.

De schaal *werkdruk* bestond uit vijf items (bijvoorbeeld: ‘Moet u erg snel werken?’). De Cronbach’s Alpha was in dit onderzoek $\alpha = .80$. Daarmee was de betrouwbaarheid van de schaal ‘goed’. *Emotionele belasting* werd gemeten aan de hand van drie items (bijvoorbeeld: ‘Is uw werk emotioneel zwaar?’). De Cronbach’s Alpha was in dit onderzoek $\alpha = .67$ en daarmee was de schaal ‘voldoende betrouwbaar’. *Geestelijke belasting* werd met vier items onderzocht (bijvoorbeeld: ‘Vraagt uw werk veel concentratie?’) en had een Cronbach’s Alpha van $\alpha = .70$. Deze schaal was daarmee ‘voldoende betrouwbaar’. Tenslotte werd

taakonduidelijkheid onderzocht aan de hand van vijf items (bijvoorbeeld: ‘Weet u precies waarvoor u wel, en waarvoor u niet verantwoordelijk bent?’) en met een Cronbach’s Alpha van $\alpha = .73$ was deze schaal ‘voldoende betrouwbaar’.

Werkhulpbronnen

De schaal *steun van collega’s* is gemeten met behulp van een subschaal van ‘Social Support’ (Iverson, Olekalsn, & Erwin, 1998) die uit drie items bestond (bijvoorbeeld: ‘Mijn collega’s zijn altijd behulpzaam als dat nodig is’; antwoordcategorie 1 = altijd; 4 = nooit). Dit in tegenstelling tot de oorspronkelijke schaal die een 5-punts Likertschaal hanteert. Dit was ten behoeve van de gebruiksvriendelijkheid. De Cronbach’s Alpha van de lijst is $\alpha = .84$ en daarmee is de betrouwbaarheid van deze schaal ‘goed’.

Steun van de leidinggevende is gemeten met behulp van twee schalen. Er is gekozen voor twee schalen, omdat binnen de onderwijsstichting hierover een vraagstelling speelde. Allereerst is een subschaal van de vragenlijst ‘Social Support’ (Iverson et al., 1998) gebruikt, bestaande uit drie items (bijvoorbeeld ‘Ik kan op mijn leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg.’; antwoordmogelijkheden 1 = altijd; 4 = nooit). Van deze schaal was de Cronbach’s Alpha $\alpha = .92$ en daarmee is deze schaal ‘zeer betrouwbaar’. Het tweede gedeelte van deze subschaal is gemeten met vier vragen die zijn ontleend aan het begrip ‘Supervisory Support’ van Karasek (1985) die zijn vertaald door Houtman en collega’s (1996). Een voorbeelditem is: ‘Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken’, (1 = helemaal mee oneens; 4 = helemaal mee eens). De Cronbach’s Alpha van deze schaal was $\alpha = .82$ en daarmee is de betrouwbaarheid van deze schaal ‘goed’. Om te controleren of de zeven items van de twee schalen samen op één factor laadden is een factoranalyse uitgevoerd (zie Tabel 4 in bijlage 3). Zoals verwacht laadden de zeven items als één factor en de Cronbach’s Alpha van deze schaal was $\alpha = .92$ en is daarmee ‘zeer betrouwbaar’.

Leiderschapsstijl

De stijl van leidinggeven werd gemeten met behulp van het meetinstrument Charismatisch Leiderschap In Organisaties (CLIO) (De Hoogh, Den Hartog & Koopman, 2004) bestaande uit 27 items. Deze vragenlijst bestaat uit vier schalen, te weten charismatisch leiderschap (11 items), autocratisch leiderschap (6 items), transactioneel leiderschap (6 items) en passief leiderschap (4 items), waarbij werknemers wordt gevraagd naar hun beleving van de manier van leidinggeven door de direct leidinggevende. Deze vragenlijst zal in dit onderzoek niet verder worden besproken.

Burn-out

Burn-out is gemeten met een verkorte versie van de Utrechtse Burn-Out Schaal (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000) voor leerkrachten, de UBOS-L. Deze vragenlijst bevatte de twee schalen *uitputting* (8 items, bijvoorbeeld: 'Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk') en *depersonalisatie* (7 items, bijvoorbeeld: 'Ik heb het gevoel dat ik sommige leerlingen te onpersoonlijk behandel'). De items konden worden beantwoord op een 7-punts Likertschaal (0 = nooit; 6 = dagelijks).

De factoranalyse wees uit dat de vragenlijst uit drie componenten met een eigenvalue van > 1 bestond, in plaats van de verwachte twee componenten 'uitputting' en 'depersonalisatie'. De factoranalyse werd herhaald, waarbij vooraf werd ingesteld de items op twee factoren te laden. Item 9 ('Ik heb het gevoel dat ik sommige leerlingen te onpersoonlijk behandel') en item 15 ('Ik probeer me afzijdig te houden van de persoonlijke problemen van mijn leerlingen') laadden op de component *uitputting* in plaats van op *depersonalisatie* (zie bijlage 4). Deze factoranalyse is ter controle nogmaals uitgevoerd op een gerandomiseerde steekproef van de populatie, maar ook toen werden dezelfde uitkomsten gevonden. De betrouwbaarheid van de schaal in het geheel bleek met een Cronbach's Alpha van $\alpha = .92$ 'zeer betrouwbaar' en daarom is besloten om de schaal als geheel mee te nemen in de analyses.

Bevlogenheid

Bevlogenheid werd gemeten aan de hand van de verkorte versie van de Utrecht Work Engagement Scale [UWES] (Schaufeli & Bakker, 2004). De verkorte versie bestaat uit negen items, in plaats van de oorspronkelijke zeventien items. De UWES meet drie onderliggende factoren, te weten vitaliteit (bijvoorbeeld: 'Als ik werk voel ik me fit en sterk'), toewijding ('Ik ben trots op het werk dat ik doe') en absorptie ('Ik ga helemaal op in mijn werk'), antwoordcategorieën 1 = nooit; 7 = altijd.

Uit de factoranalyse kwamen twee factoren naar voren (zie bijlage 5). De factoranalyse werd herhaald, waarbij vooraf werd ingesteld de items op drie factoren te laden, maar de items laadden niet op de juiste schalen (zie bijlage 5). Ook na een gerandomiseerde verdeling van de groepen laadden de items niet op de juiste dimensies. De Cronbach's Alpha van de schaal als geheel was in dit onderzoek $\alpha = .92$ en was daarmee 'zeer betrouwbaar' te noemen. Daarom is besloten om de schaal als geheel mee te nemen in de analyses.

Prestatie

In onderhavig onderzoek wordt er gekeken naar *'inrol-prestatie'*, oftewel de door de werknemer uitgevoerde voorgeschreven rollen, gedragingen, verplichtingen en verantwoordelijkheden (Williams & Anderson, 1991). Dit werd gemeten met behulp van de vragenlijst 'Task based job performance' van Goodman en Syvanteke (1999). Deze vragenlijst bestond uit 8 items (bijvoorbeeld: 'Ik bereik het doel van mijn werk'; antwoordcategorieën: 1 = niet of nauwelijks van toepassing; 5 = zeer van toepassing). Uit de factoranalyse bleek dat er twee factoren werden gemeten: alle items met uitzondering van item 6 laadden op één dimensie en item 6 'Ik ben geschikt voor een functie op een hoger niveau dan waar ik nu werk' bleek als aparte dimensie te worden gemeten. Dit kan worden verklaard doordat basisschoolleerkrachten slechts één promotiemogelijkheid hebben en dat is schooldirecteur. De Cronbach's Alpha van de schaal in totaal was $\alpha = .77$. Bij verwijdering van item 6 kwam de betrouwbaarheid van de schaal op $\alpha = .84$. Daarom is besloten om dit item te verwijderen.

Verzuim

Er zijn twee vragen gesteld over het verzuim. Item 1 vroeg naar de verzuimfrequentie ('Hoeveel keer heeft u zich in de afgelopen 12 maanden ziek gemeld?'), antwoordcategorieën 1 = 0 keer; 3 = 3 keer of meer. Item 2 vroeg naar het totaal aantal verzuimdagen: 'Hoeveel dagen heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd?', antwoordcategorieën 1 = 0 dagen; 4 = meer dan 365 dagen. Omdat de zelfrapportage niet overeenkwam met de officiële verzuimrapportage is gebruik gemaakt van de officiële gegevens uit het personeelssysteem. Die zijn na toestemming van het schoolbestuur verkregen via de arbodienst van de onderwijsstichting. Via de e-mailadressen is de koppeling gemaakt tussen de respondenten en de gegevens. Van zes respondenten konden de gegevens niet worden gekoppeld dus bij analyses met verzuimfrequentie en -hoeveelheid is $(87-6) N = 81$. Er is gekeken naar de totale verzuimfrequentie en de hoeveelheid verzuimdagen van de medewerkers over het jaar 2013. Na de koppeling zijn alle gegevens geanonimiseerd.

Verzuimbegeleiding

Er is een vijftal vragen gesteld over de verzuimbegeleiding vanuit de school. Deze vragen zijn in overleg met het schoolbestuur opgesteld en zijn niet afkomstig van een officiële vragenlijst. De vragen zullen in dit onderzoek niet verder worden besproken.

BRAVO leefstijlgedrag

Beweging is gemeten aan de hand van twee items die zijn afgeleid aan het TNO-rapport Monitor Convenant Gezond Gewicht (2011). Het eerste item luidde: ‘Gemiddeld hoeveel dagen per week heeft u tenminste 30 minuten per dag lichaamsbeweging die tenminste even inspannend is als stevig doorlopen of fietsen?’ en het tweede item luidde: ‘Hoeveel keer per week beoefent u in uw vrije tijd inspannend sporten of zware lichamelijke activiteiten, die lang genoeg duren om bezweet te raken en tenminste 20 minuten per keer duren?’ De respondenten konden beide items beantwoorden op een 8-puntsschaal van 1 (‘0 keer per week’) tot 8 (‘7 dagen per week’).

De ruwe scores op item 1 zijn gehercodeerd aan de hand van de Nederlandse Norm voor Bewegen, waardoor er drie groepen ontstonden: ‘geen beweging’ (0 keer per week beweging), ‘semi beweging’ (1-4 keer) en ‘norm beweging’ (5 keer of meer). De ruwe scores op item 2 zijn gehercodeerd aan de hand van en de Fitnorm. Ook hier ontstonden drie groepen: ‘niet fit’ (0 keer intensief bewegen), semi fit (1-2 keer) en ‘norm fit’ (3 keer of vaker). De Pearson correlatiecoëfficiënt tussen de twee items was $r = .14$, $p = .20$ wat betekent dat de twee items niet hetzelfde meten. Daarom zijn de twee bewegingsitems onderverdeeld in ‘matig bewegen’ (item 1) en ‘intensief bewegen’ (item 2).

Roken werd gemeten aan de hand van twee items: ‘Rookt u?’ en ‘Hoeveel rookt u per dag?’ Het eerste item kon worden beantwoord op een 4-punts schaal (1 = ‘ja, dagelijks’; 2 = ‘ja, één of meerdere dagen per week’; 3 = ‘nee, maar ik heb vroeger wel gerookt’; 4 = ‘nee’). Ook het tweede item kon worden beantwoord op een 4-puntsschaal (1 = ‘niets’; 4 = ‘20 eenheden of meer’). Om een duidelijker onderscheid te kunnen maken tussen de groepen is alleen item 2 gebruikt, waarbij de ruwe scores gehercodeerd zijn, zodat er drie groepen ontstonden: ‘0 eenheden per dag’, ‘0-10 eenheden per dag’ en ‘meer dan 10 eenheden per dag’. Een hogere score stond gelijk aan *meer* sigaretten per dag.

Alcohol werd gemeten aan de hand van drie items die zijn afgeleid aan de hand van de algemene richtlijnen voor het gebruik van alcohol zoals opgesteld door het RIVM (2012) en de Richtlijnen voor Goede Voeding van de Gezondheidsraad (2006). Allereerst werd gevraagd of de respondent alcohol drinkt (antwoordcategorie ‘ja/nee’). Item 2 informeerde naar hoeveel dagen per week de respondent alcoholische dranken nuttigt (1 = geen; 5 = vijf tot zeven dagen per week) en het derde item vroeg naar het aantal alcoholische consumpties per week (een open vraag).

Voeding is onderverdeeld in gezonde voeding en ongezonde voeding. Gezonde voeding is gemeten aan de hand van drie items die zijn ontleend aan de Lokale en Nationale Monitor Volksgezondheid (Van Keulen, Chorus, & Verheijden, 2011). Het eerste item luidde:

‘Hoeveel dagen per week eet u tenminste twee stuks fruit?’ en het tweede item luidde: ‘Hoeveel dagen per week eet u minimaal 200 gram groente?’ Tenslotte luidde het derde item: ‘Hoeveel dagen per week ontbijt u?’ Alle vragen konden worden beantwoord op een 5-puntsschaal (1 = 0 dagen per week; 5 = 5–7 dagen per week). De correlatiecoëfficiënten tussen de verschillende items zijn: ‘fruit – groente’, $r = -.26, p = .01$; ‘groente – ontbijt’, $r = .04, p = .69$; ‘ontbijt – fruit’, $r = -.09, p = .43$. Hieruit blijkt dat de items niet hetzelfde meten. Er is een totaalscore gemaakt van gezonde voeding, waarbij de scores op de drie aparte items bij elkaar is opgeteld. Een hoge score betekent dat respondenten vaak fruit en groente eten en vaak ontbijten.

Ongezonde voeding is gemeten aan de hand van zes items, grotendeels gebaseerd op de Lokale en Nationale Monitor Volksgezondheid (Van Keulen, et al., 2011). Deze items vragen naar de wekelijkse consumptie van snacks, snoep en lichte tussendoortjes (bijvoorbeeld: ‘Hoeveel dagen per week eet u snacks?’) waarbij kon worden geantwoord op een 5-puntsschaal (1 = 0 dagen per week; 5 = 5–7 dagen per week). Daarnaast werd gevraagd naar de hoeveelheid per dag (bijvoorbeeld: ‘Hoeveel stuks snacks eet u per dag?’), waarbij kon worden geantwoord op een 4-puntsschaal (1 = geen; 4 = meer dan vijf stuks). De antwoorden zijn gehercodeerd, waarbij een hogere score betekent dat een respondent *minder* ongezonde voeding eet. ‘Snoep totaal’ en ‘snacks totaal’ zijn samengevoegd tot een variabele, omdat dat het aantal ongezonde gedragingen weergeeft.

Ontspanning werd gemeten aan de hand van de sub-schaal ‘herstelbehoefte’, afgeleid van de VBBA (Van Velthoven et al., 1997). Deze vragenlijst bestond uit elf items die informeerden naar de mate van vermoeidheid door het werk (bijvoorbeeld: ‘Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.’). De vragen konden worden beantwoord op een ja/nee-schaal (ja = 1; nee = 0). De Cronbach’s Alpha was $\alpha = .87$ en was daarmee zeer goed te noemen. De vragen zijn gehercodeerd, zodat een hoge score betekende dat er *minder* herstel nodig was.

Om met de verschillende leefstijlgedragingen berekeningen uit te kunnen voeren, zijn voor alle schalen dummyvariabelen aangemaakt. Alle schalen zijn volgens normen zoals opgesteld door verschillende instanties (de Gezondheidsraad, het NIA en het NISB) in drie categorieën opgesplitst: *ongezond*, *semi gezond* en *gezond*.

Tenslotte is voor elke respondent een totale ‘gezondheidsscore’ berekend door per onderdeel een score toe te kennen voor het vertoonde gedrag (1 = ongezond, 2 = semi gezond, 3 = gezond) en hiervan een somscore te maken, waarbij een hogere score gelijkstond aan meer gezond gedrag.

Statistische analyse

Voor het analyseren van de resultaten is gebruik gemaakt van het statistische programma ‘Statistical Program for Social Sciences’ (SPSS) versie 22.0. Na het ompolen van de negatief geformuleerde items zijn de data gecontroleerd op verschillende assumpties. Alle vragenlijsten zijn onderzocht met behulp van een principale componentenanalyse met orthogonale factor rotatie (varimax), waarmee kon worden nagegaan of het aantal veronderstelde onderliggende factoren van de vragenlijsten klopte. Bij het bepalen van het aantal factoren is uitgegaan van het criterium van Kaiser (1960) wat stelt dat factoren met een eigenwaarde groter 1 relevant zijn. Het uitvoeren van deze componentenanalyse was gerechtvaardigd: de waarde van de Kaiser-Meyer-Olkin meting was in alle gevallen voldoende ($>.50$) en de waarde van de Bartlett’s test van sphericiteit was in alle gevallen significant ($p < .05$) (Pallant, 2007).

De interne consistentie van alle vragenlijsten werd met behulp van de Cronbach’s Alpha onderzocht. Hierbij werd de grenswaarde aangehouden van $\alpha = .60$ voor ‘voldoende betrouwbaarheid’ en $\alpha = .80$ voor betrouwbaarheid met de waardering ‘goed’ (Henson, Kogan, & Vacha-Haase, 2001). Alle vragenlijsten in dit onderzoek zijn volgens deze normen tenminste als ‘voldoende betrouwbaar’ beoordeeld.

Het meten van de hoofdeffecten is in dit onderzoek gedaan aan de hand van Pearson product-moment correlatiecoëfficiënten (Field, 2009). De onafhankelijke variabelen die zijn onderzocht waren de verschillende werkeisen en werkhulpbronnen en de afhankelijke variabelen waren burn-out, bevlogenheid, verzuim en prestatie. Om de correlaties te kunnen berekenen, moest aan verschillende voorwaarden worden voldaan. Alle variabelen hadden een interval of ratio meetniveau. In de voorafgaande analyses is gecontroleerd of werd voldaan aan de voorwaarde van lineaire verbanden, normaliteit en homoscedasticiteit. Er was geen sprake van multicollineariteit, wat betekent dat de onafhankelijke variabelen voldoende van elkaar verschillen en de betrouwbaarheid niet in gevaar kwam (Field, 2009). Wanneer een verwacht lineair verband niet werd aangetoond werd met behulp van een spreidingsdiagram onderzocht of er sprake was van een curvilineair verband.

Er is een (exploratieve) *t*-toets voor onafhankelijke groepen uitgevoerd, met werkeisen, werkhulpbronnen, burn-out, bevlogenheid en de BRAVO leefstijlmaten als onafhankelijke variabelen en verzuimdagen als afhankelijke variabele. Verzuimdagen werd opgesplitst in twee groepen (cut-off point: 7 dagen): ‘laag verzuim’ en ‘(middel)hoog verzuim’. Allereerst werd gekeken naar de Levene’s Test; toen die geen significantie liet zien werd het

significantieniveau van de p -waarde bekeken om te bepalen of er verschil was tussen de groepsgemiddelden.

Tenslotte zijn er twee (exploratieve) multiële regressieanalyse uitgevoerd, met als onafhankelijke variabelen dummies van verschillende leefstijlindicatoren (matige en intensieve beweging, roken, alcohol, fruit- en groenteconsumptie, aantal keren ontbijten en ontspanning) en als afhankelijke variabelen verzuimfrequentie en prestatie.

Resultaten

Voorbereidende analyses

Tabel 3 op de volgende pagina is een correlatiematrix weergegeven, met daarin gemiddelden, standaarddeviaties, interne consistenties van en correlaties tussen alle afhankelijke en onafhankelijke variabelen.

Werkeisen en burn-out

Hypothese 1 veronderstelde positieve relaties tussen werkeisen ('werkdruk' (1a), 'emotionele belasting' (1b), en 'taakonduidelijkheid' (1d)) en burn-out. Met uitzondering van hypothese 1c werden deze verwachtingen met behulp van de Pearson product-moment correlatiecoëfficiënt bevestigd. Er kon een sterke positieve relatie worden aangetoond tussen werkdruk en burn-out ($r = .58, n = 87, p < .000$), waarbij werkdruk 34,1% van de variantie in burn-out verklaarde ($R^2 = .341$). Er werd een gematigd verband gevonden tussen emotionele belasting en burn-out ($r = .47, n = 87, p < .000$), waarbij emotionele belasting 22,4% van de variantie in burn-out verklaarde ($R^2 = .224$). Tussen taakonduidelijkheid en burn-out werd een zwak verband gevonden ($r = .22, n = 87, p = .04$).

Aan de hand van een spreidingsdiagram kon een zwak curvilineair verband worden aangetoond tussen geestelijke belasting en burn-out waarbij een gemiddeld tot hoge score op geestelijke belasting samenhang met een hogere score op burn-out (zie figuur 3 in Bijlage 6).

Werkeisen en verzuimfrequentie

Tegen de verwachting in werden geen verbanden gevonden tussen werkeisen en verzuimfrequentie en moest de tweede hypothese worden verworpen. Het bleek dat de werkeisen 'werkdruk' (2a) ($r = -.03, n = 81, p = .81$), 'emotionele belasting' (2b) ($r = .14, n = 87, p = .21$), 'geestelijke belasting' ($r = .11, n = 87, p = .35$) en 'taakonduidelijkheid' ($r = -.11, n = 87, p = .35$) geen significante relaties vertoonden met verzuimfrequentie.

Tabel 3. Correlatiematrix van de onderzoeksvariabelen werkeisen, werkhulpbronnen, burn-out, bevlogenheid, verzuim, prestatie en de BRAVO leefstijlmaten.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. Werkdruk	61.07	17.37	-																	
2. Emotionele belasting	35.12	13.00	.21	-																
3. Geestelijke belasting	75.57	15.50	.22*	.21	-															
4. Taakonduidelijkheid	32.18	13.91	.13	.06	-.07	-														
5. Steun Collega's	16.73	18.08	-.10	-.09	-.03	-.35**	-													
6. Steun Leidinggevende	28.68	19.72	-.29**	.12	.21	-.34**	.35**	-												
7. Matige beweging	2.38	0.55	.17	.01	-.03	.10	-.09	-.04	-											
8. Intensieve beweging	2.23	0.66	-.08	-.03	-.13	.12	-.15	-.08	.14	-										
9. Roken	0.18	0.50	-.24	.09	-.08	-.05	.07	.13	.03	-.10	-									
10. Alcohol	4.05	4.54	.01	-.04	.04	-.20	.02	-.04	.01	.18	-.15	-								
11. Fruit & Groente	4.70	1.79	-.05	-.09	-.08	-.08	.01	.12	.17	.02	-.17	.08	-							
12. Snacks & Snoep	22.18	8.12	.07	.04	.12	.01	.14	.06	-.04	.10	.17	.01	.11	-						
13. Ontspanning	0.60	0.27	-.53**	-.26*	-.24*	-.20	.16	.25*	.08	.14	.06	.05	.03	-.12	-					
14. Burn-out	21.61	14.17	.58**	.47**	.18	.22*	-.13	-.36**	.08	.06	-.02	.01	-.03	.08	-.71**	-				
15. Bevlogenheid	80.93	16.42	-.32**	-.23*	-.05	-.30**	.24*	.31**	-.01	.14	.03	.02	.09	-.10	.39**	-.58**	-			
16. Prestatie	137.0	16.18	-.18	-.30**	-.01	-.21*	.09	.07	-.02	.16	-.05	.13	.12	.16	.18	-.26*	.37**	-		
17. Verzuimfrequentie	0.94	0.99	-.03	.14	.11	-.11	-.16	.01	-.05	-.08	.13	.11	.10	.11	-.06	.11	-.05	-.00	-	
18. Verzuimdagen	22.78	43.01	-.12	.19	.07	-.10	-.07	.10	.07	.07	.29**	.26*	.12	.04	-.06	.11	.05	-.02	.10	-

. *. Correlatie is significant bij $p < .05$; ** Correlatie is significant bij $p < .01$.

Burn-out en verzuimfrequentie

Bij de derde hypothese werd een positieve relatie tussen burn-out en verzuimfrequentie verwacht. Er bleek geen significante samenhang te zijn tussen deze twee factoren ($r = .11$, $n = 81$, $p = .35$). Hiermee moest hypothese 3 worden verworpen.

Werkhulpbronnen en verzuimfrequentie

Hypothese 4 moest geheel worden verworpen. Er kon geen relatie worden aangetoond tussen 'steun van collega's', $r = -.16$, $n = 81$, $p = .16$, en 'steun van de leidinggevende' ($r = -.01$, $n = 81$, $p = .94$) en verzuimfrequentie.

Bevlogenheid en verzuimfrequentie

Hypothese 5 stelde dat bevlogenheid een negatieve relatie zou vertonen met verzuimfrequentie. Er bleek geen verband te kunnen worden aangetoond tussen de twee factoren ($r = -.05$, $n = 81$, $p = .66$). Daarmee werd hypothese 5 verworpen.

Werkhulpbronnen en bevlogenheid

De werkhulpbronnen 'steun van collega's' ($r = .24$, $n = 87$, $p = .03$) en 'steun van de leidinggevende' ($r = .31$, $n = 87$, $p < .01$) correleerden zwak en matig met bevlogenheid. Daarmee werd hypothese 6 aangenomen.

Werkhulpbronnen en prestatie

De zevende hypothese werd niet bevestigd. 'Steun van collega's' vertoonde geen significante samenhang met prestatie ($r = .09$, $n = 87$, $p = .41$). Ook waren er geen verbanden aan te tonen tussen steun van de leidinggevende en prestatie ($r = .08$, $n = 87$, $p = .53$).

Bevlogenheid en prestatie

Bij hypothese 8 werd een positieve relatie tussen bevlogenheid en prestatie verwacht. Uit de analyse bleek dat er een gematigde significante relatie bestond tussen deze variabelen, $r = .372$, $n = 87$, $p = .000$, waarbij bevlogenheid 13.8% van de variantie in bevlogenheid verklaarde ($R^2 = .138$). Daarmee kon hypothese 8 worden aangenomen.

Werkeisen en prestatie

Hypothese 9 ging uit van een negatief verband tussen de werkeisen en prestatie. Emotionele belasting bleek een gematigde significante negatieve correlatie te vertonen ($r = -.38$, $n = 87$, p

= .004) en taakonduidelijkheid een zwakke negatieve correlatie ($r = -.25, n = 87, p = .05$). De relatie met werkdruk, $r = -.170, n = 87, p = .09$ en geestelijke belasting ($r = -.01, n = 87, p = .97$) bleken niet significant te zijn. Daarmee werden hypothesen 9b en 9d aangenomen en hypothesen 9a en 9c verworpen.

Burn-out en prestatie

Hypothese 10 luidde dat burn-out negatief samenhangt met prestatie. Uit de analyses bleek dat er een matig verband tussen de variabelen kon worden aangetoond ($r = -.37, n = 87, p = .02$). Daarmee kon deze hypothese worden bevestigd.

Moderatie gezonde leefstijl

Hypothese 11 ging uit van een bufferend effect van een gezonde leefstijl op de relatie tussen werkstressoren en verzuimfrequentie. Hypothese 12 ging uit van een versterkend effect van een gezonde leefstijl op de relatie tussen werkhulpbronnen en prestatie. Omdat er geen verbanden werden aangetoond tussen werkeisen en verzuimfrequentie (hypothese 2), was het niet mogelijk de moderatieanalyses uit te voeren (Field, 2009). Ditzelfde gold voor hypothese 12: omdat er geen verbanden werden gevonden tussen werkhulpbronnen en prestatie (hypothese 7), werd niet voldaan aan de voorwaarden om moderatieanalyses uit te kunnen voeren.

Indien er wel sprake was geweest van significante relaties bij hypothese 2 en hypothese 7, zouden de moderatoranalyses volgens de methode zijn uitgevoerd volgens de stappen zoals omschreven door Frazier, Tix en Barron (2004). Oorspronkelijk zouden er dertig moderatieanalyses uitgevoerd moeten worden ($4 \text{ werkeisen} * 5 \text{ BRAVO-maten} + 2 \text{ energiebronnen} * 5 \text{ BRAVO-maten} = 30$). Om dit proces iets minder complex te maken zouden alle werkeisen zijn samengenomen, om één onafhankelijke variabele te creëren. Ditzelfde zou zijn gedaan met de werkhulpbronnen. Uiteraard zou de interne consistentie van deze nieuwe variabelen worden gecontroleerd met behulp van de Cronbach's Alpha. Vervolgens zouden er tien moderatieanalyses worden uitgevoerd aan de hand van de volgende stappen. De continue onafhankelijke en moderatorvariabele zouden worden gecentraliseerd (Aiken & West, 1991). Het centreren van de variabelen gebeurt om multicollineariteit van de variabelen in de regressieanalyse tegen te gaan (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003). Daarna zou een productvariabele worden aangemaakt: de vermenigvuldiging van de gecentreerde onafhankelijke en de gecentreerde moderator-variabele. Tenslotte zou een multipele regressie worden uitgevoerd, met als onafhankelijke variabele 'werkeisen totaal' of 'werkhulpbronnen

totaal'. In blok 1 wordt een van de twee onafhankelijke variabelen én één van de BRAVO-maten als dummy toegevoegd en in blok 2 wordt de productvariabele toegevoegd.

Bij het interpreteren van de resultaten zou allereerst worden gekeken of het model significant is. Daarnaast zou er worden gekeken naar de R^2 (*R square*) van Model 2, om te zien hoeveel variantie de interacties toevoegen en of deze toevoeging significant is (sig. *F Change*). Aan de hand van regressiecoëfficiënten kan worden gecontroleerd of de verwachte richting van de verbanden daadwerkelijk klopt; de grootte van de bètawaarden indiceert de sterkte van de onderlinge verbanden (Ho, 2006).

Multipale regressieanalyse

De exploratieve multipale regressieanalyse onderzocht de totale verklaarde variantie van zeven gezondheidsmaten (matige en intensieve beweging, roken, alcohol, fruit- en groenteconsumptie, ontbijt en ontspanning) in de afhankelijke variabelen verzuimfrequentie en prestatie.

Verzuimfrequentie. Alle gezondheidsmaten werden tegelijkertijd in blok 1 ingevoerd, maar dat leverde geen significant model op $R^2 = .345$, $F(23,56) = 1.285$, $p = .22$. Hieruit kan worden geconcludeerd dat een gezonde leefstijl niet significant beter bijdraagt aan minder verzuim.

Prestatie. Ook leidde de multipale regressieanalyse met alle gezondheidsmaten als onafhankelijke variabelen en prestatie als afhankelijke variabelen tot een niet-significant model, $R^2 = .149$, $F(11,74) = 1.182$, $p = .31$. Hieruit kan worden geconcludeerd dat een gezonde leefstijl niet significant beter bijdraagt aan een betere prestatie.

Aanvullende analyses

Omdat er tegen de verwachting in zeer weinig verbanden werden gevonden met verzuim zijn er aanvullende (exploratieve) analyses gedaan.

Bij een *t*-toets voor onafhankelijke groepen bleek er een significant verschil in de scores van emotionele belasting voor de groepen 'laag verzuim' ($M = 33.75$, $SD = 12.70$) en '(middel)hoog verzuim' ($M = 40.74$, $SD = 11.93$; $t(78) = -2.37$, $p = .02$, tweezijdig). De effectgrootte van het verschil in gemiddelde (verschil = -6.99, 95% betrouwbaarheidsinterval: -12.85 tot -1.13) was gematigd ($\eta^2 = .067$) (volgens de richtlijnen van Cohen, 1988). Ook bleek er een significant verschil in de scores van burn-out voor de groepen lieten de groepen 'laag verzuim' ($M = 20.10$, $SD = 13.51$) en '(middel)hoog verzuim' ($M = 27.28$, $SD = 14.63$; $t(78) = -2.19$, $p = .03$, tweezijdig). De effectgrootte van het verschil in gemiddelde (verschil =

-7.18, 95% betrouwbaarheidsinterval: -13.72 tot -.64) was klein met een eta van $\eta^2=.057$ (Cohen, 1988).

Uit het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat de groep met laag verzuim minder emotionele belasting en gevoelens van burn-out ervaart in vergelijking tot de groep met middelhoog en hoog verzuim.

Opvallende resultaten

Ondanks dat de correlatiematrix geen verbanden laat zien tussen de onafhankelijke variabelen en verzuimfrequentie, werden wel positieve verbanden gevonden tussen roken, ($r = .29, n = 81, p = .01$) en alcohol ($r = .26, n = 81, p = .02$) en de hoeveelheid verzuimdagen (zie Tabel 3 op pag. 24). Daarnaast werden sterke negatieve verbanden gevonden tussen werkdruk en ontspanning ($r = -.53, n = 87, p < .000$) en ontspanning en burn-out ($r = -.71, n = 87, p < .000$). Ook werden (zwakke) verbanden gevonden tussen emotionele belasting, ($r = -.26, n = 87, p = .02$), geestelijke belasting ($r = -.24, n = 87, p = .02$) en steun van de leidinggevende ($r = .25, n = 87, p = .02$) en ontspanning.

Discussie

Dit onderzoek had als doel om verbanden tussen werkeisen (werkdruk, emotionele en geestelijke belasting en taakonduidelijkheid) en werkhulpbronnen (steun van collega's en steun van de leidinggevende) enerzijds en burn-out, bevlogenheid, verzuim en prestatie anderzijds bij basisschool leerkrachten te achterhalen. Als uitgangspunt is een onderzoeksmodel gebruikt wat is gebaseerd op het JD-R model van Bakker en Demerouti (2007). Hierbij is uitgegaan van een uitputtingsproces dat van werkeisen via burn-out leidt tot verzuim en een motivatieproces dat van werkhulpbronnen via bevlogenheid leidt tot prestatie. De scheiding tussen de twee processen is in lijn met eerder onderzoek naar het JD-R model (o.a. Demerouti, et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Bovendien had dit onderzoek als doelstelling om inzicht te krijgen of een gezonde leefstijl, gemeten aan de hand van de BRAVO indeling (voldoende bewegen, niet roken, matig gebruik van alcohol, gezonde voeding en voldoende ontspanning) een bufferend of versterkend effect heeft op respectievelijk het uitputtings- en motivatieproces. Daarmee is dit een van de eerste (exploratieve) studies die gezond leefstijlgedrag op de plaats van 'persoonlijke hulpbronnen' zet. Het theoretisch raamwerk dat in dit onderzoek is gebruikt (Bakker & Demerouti, 2007) heeft gedeeltelijk de twee onderliggende processen kunnen aantonen bij leerkrachten in het basisonderwijs en de resultaten bieden een aantal interessante inzichten.

Het uitputtingsproces

Het beroep van leraar staat bekend om vele werkeisen (CAOP Research, 2012; Arbo Unie, 2012). In het uitputtingsproces bleken werkdruk, emotionele belasting en taakonduidelijkheid (lineair) samen te hangen met burn-out. Taakonduidelijkheid verklaarde slechts een zeer klein deel van de variantie in burn-out. Wellicht kan dit worden verklaard doordat taakonduidelijkheid ten aanzien van administratieve taken méér voorkomt bij schooldirecteuren dan bij gewone leerkrachten (AVS, 2011) en doordat een gering aantal schooldirecteuren aan dit onderzoek deelnam. Geestelijke belasting leek op het eerste gezicht geen samenhang met burn-out te vertonen, maar na verdere analyses bleek er sprake te zijn van een zwak curvilineair verband, waarbij een middelhoge score op geestelijke belasting samenhangt met een hoge score op burn-out. Deze bevindingen bevestigen eerder onderzoek naar het JD-R model (o.a. Demerouti, et al., 2001; Bakker, et al., 2009) dat er een positieve relatie bestaat tussen werkeisen en burn-out.

Een van de meest opvallende resultaten van dit onderzoek is dat verzuimfrequentie geen logisch gevolg blijkt te zijn van het uitputtingsproces. Met name werd een relatie verwacht tussen burn-out en verzuimfrequentie, omdat kortdurend frequent verzuim een teken is van te weinig hulpbronnen en een gebrek aan motivatie (Geuskens, et al., 2008). Gebrek aan motivatie werd al eerder in verband gebracht met burn-out (Nijhuis, et al., 2012). Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van deze verbanden komt voort uit het onderzoek van Lawson & O'Brien (1994). Het onderzoek wees uit dat verzuim over het algemeen wordt gezien als belangrijke consequentie van burn-out, maar dat emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde zelfeffectiviteit niet meer dan 2% van de variantie in verzuim verklaren. Het is echter niet te achterhalen hoe 'verzuim' in die studie is gemeten.

De aanvullende analyses waarbij de hoeveelheid *verzuimdagen* werd onderzocht verschaftte wat meer inzicht: de groep met laag verzuim (0–7 dagen) vertoonde hogere scores op burn-out dan de groep met (middel)hoog verzuim (> 8 dagen). Ook bleek de mate van emotionele belasting lager te zijn in de groep met laag verzuim. De bevinding lijkt het vermoeden te bevestigen dat de parallelle stijging van de verzuim- én burn-outcijfers sinds 2010 (DUO, 2012; Arbo Unie, 2012) met elkaar in verband staan. Harde uitspraken hierover kunnen echter nog niet worden gedaan, omdat de verschillen tussen de twee groepen slechts klein waren.

Geconcludeerd moet worden dat er vraagtekens moeten worden gezet bij het gebruikte onderzoeksmodel, omdat het veronderstelde uitputtingsproces (werkeisen–burn-out–verzuim) niet geheel kon worden aangetoond.

Het motivatieproces

Leerkrachten behoren tot de meest bevlogen beroepsgroepen (TNO, 2006). In het onderhavige onderzoek is onderzocht of steun van collega's en steun van de leidinggevende in het motivatieproces een relatie vertoonden met bevlogenheid en prestatie. Zoals verwacht werden er positieve relaties gevonden tussen de werkhulpbronnen en bevlogenheid, maar deze relaties waren zwak (steun van collega's) tot gematigd (steun van de leidinggevende). Blijkbaar zijn er andere werkhulpbronnen die in deze onderzoeksgroep meer bijdragen aan bevlogenheid. Voorbeelden daarvan kunnen feedback en autonomie (Lee & Ashford, 1996) zijn.

Daarnaast vertoonde bevlogenheid een gematigde positieve relatie met prestatie. Deze bevinding sluit aan bij eerdere onderzoeken (Van Beek, et al., in press). Er werden geen verbanden gevonden tussen steun van collega's en steun van de leidinggevende en prestatie. Er moet worden geconcludeerd dat de sociale steun van collega's en de leidinggevende niet bijdragen aan de perceptie van hoe wordt gepresteerd.

Ook burn-out vertoonde een gematigde negatieve relatie met prestatie, wat inhoudt dat naarmate een werknemer hoger scoort op burn-out de perceptie van de prestatie lager wordt.

Samengevat kan naar aanleiding van bovenstaande informatie worden geconcludeerd dat er vraagtekens moeten worden gezet bij het gebruikte onderzoeksmodel, omdat het veronderstelde motivatieproces (werkhulpbronnen–bevlogenheid–prestatie) niet geheel kon worden aangetoond.

BRAVO leefstijlgedrag

In dit onderzoek werd beoogd om aan te tonen dat een gezonde leefstijl een bufferend effect heeft op het uitputtingsproces dat leidt tot verzuim en een versterkend effect heeft op het motivatieproces dat leidt tot prestatie. Er is hierbij gekeken naar de aparte leefstijlcomponenten (beweging, roken, alcohol, voeding en ontspanning), alsmede een totale leefstijlscore. In eerste instantie toonde alleen ontspanning (gemeten aan de hand van herstelbehoefte) sterke verbanden met werkdruk. Het lijkt een logisch gevolg dat een werknemer na het leveren van een grote inspanning behoefte heeft om weer 'bij te komen'. Onderzoek van het Instituut van Werk en Stress (2008) bevestigt dit lichaamseigen proces. Zo kunnen fysiologische systemen weer terug naar het uitgangsniveau (De Jonge, et al., 2010). Dat de relatie met burn-out nog

sterker is lijkt niet vreemd: burn-out is een uitputtingstoestand met chronische vermoeidheid (Schaufeli & Bergers, 2001) en zal een grote mate van herstel behoeven.

Geen van de leefstijlcomponenten hing samen met verzuimfrequentie of prestatie. Naast de verzuimfrequentie is ook de hoeveelheid verzuimdagen onderzocht. Geconcludeerd moet worden dat deze maat bruikbaar was. Roken en alcohol vertoonden hiermee positieve relaties. Onderzoek van Johns (1997) onderschrijft deze bevinding: veel roken en overmatig alcoholgebruik gaan samen met een hoger verzuim.

‘Gezonde leefstijl’ als totale factor kon geen variantie verklaren in burn-out, bevlogenheid, verzuim en prestatie. Deze schaal ging uit van werknemers die volgens de normen goed scoren op bewegen, roken, alcoholconsumptie, (gezonde) voeding en ontspanning, ten opzichte van twee groepen die matig en slecht scoren. Er moest dus worden geconcludeerd dat de groep met een gezonde leefstijl *niet* minder vaak verzuimt en ook *niet* beter presteert dan de twee groepen die dit minder doen.

Doordat er geen directe verbanden werden aangetoond tussen de onafhankelijke variabelen enerzijds en verzuim en prestatie anderzijds, werd de verwachting van een *verzwakkende* en *versterkende* relatie van een gezonde leefstijl geheel ontkracht. Wederom moet op basis van bovenstaande informatie geconcludeerd worden dat er vraagtekens moeten worden gezet bij het gebruikte onderzoeksmodel waarbij een gezonde leefstijl op de plaats van persoonlijke hulpbronnen is geplaatst.

Beperkingen van het onderzoek

Zoals hierboven reeds werd geconcludeerd is het de vraag of er sprake is van een betrouwbaar onderzoeksmodel. Aan de hand van de literatuur omtrent het JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007) werd geconcludeerd dat er tot op heden name onderzoek is gedaan naar de mediërende en modererende rol van psychologische kenmerken als persoonlijke hulpbronnen (o.a. Xantopoulou, et al., 2007). Leefstijlgedrag was voorheen nog niet eerder op deze manier onderzocht en daarom is een exploratief onderzoeksmodel opgesteld. De besproken resultaten geven tot op heden te weinig onderbouwing om gezond leefstijlgedrag op de plek van ‘persoonlijke hulpbronnen’ in het JD-R model te kunnen plaatsen. Nader onderzoek zal moeten uitwijzen of het *wel* gerechtvaardigd blijkt om een gezonde leefstijl als persoonlijke hulpbron in het JD-R model te plaatsen.

Daarnaast kent dit onderzoek een aantal methodologische beperkingen die in acht zullen moeten worden genomen. Dit onderzoek is cross-sectioneel van aard, wat betekent dat er maar één meetmoment is. Het is hierdoor niet mogelijk om te spreken van causale verbanden

tussen de verschillende variabelen (Taris & Kompier, 2003) wat betekent dat de richting van de relatie niet kan worden aangetoond. Om inzicht te krijgen in de oorzaak-gevolg relaties zal longitudinaal onderzoek nodig zijn waarbij de vragenlijst op meerdere momenten moet worden afgenomen.

Ten tweede hebben slechts 87 leerkrachten de vragenlijst ingevuld. Dit is een relatief kleine steekproef wat ervoor kan hebben gezorgd dat bepaalde verbanden niet konden worden aangetoond. Daarnaast is het voor de generaliseerbaarheid van de resultaten naar de beroepsgroep ‘basisschool leerkrachten’ noodzakelijk om een grotere groep te onderzoeken. Desalniettemin was het responspercentage 49%, wat de generaliseerbaarheid naar de populatie van de organisatie rechtvaardigt. Een ander nadeel van deze steekproef is de invloed die het opleidingsniveau kan hebben gehad: de respondenten zijn hoogopgeleid; een groep die overwegend een gezondere leefstijl vertoont (RIVM, 2006) waaronder meer bewegen, minder roken, minder excessief alcoholgebruik. Dit kan de resultaten hebben vertekend.

Een andere beperking is dat de onafhankelijke variabelen in verband zijn gebracht met ‘harde’ verzuimcijfers. Hierdoor kan echter voorbij zijn gegaan aan factoren die direct van invloed waren op het verzuim, zoals bijvoorbeeld blessures. Ook zijn achtergrondvariabelen en persoonlijkheidstrekken geheel buiten beschouwing gelaten. Onderzoek naar verzuimfactoren wijst uit dat juist persoonlijkheidstrekken en sportblessures (Beehr, 1995; Nicholson, 1993, in: Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003) een veel sterkere samenhang vertonen met verzuim dan werkstressoren. Om onderhavig onderzoek af te bakenen is er echter voor gekozen om uitsluitend te vragen naar de werkstressoren, werkhulpbronnen, burn-out, bevlogenheid en leefstijlgedrag. De onderzoeker is zich ervan bewust dat het proces van ziekmelden meer actoren kent en ingewikkelder in elkaar kan zitten.

Tenslotte kent dit onderzoek een aantal beperkingen in de uitvoering van de statistische analyses. De totstandkoming van de totale schaal ‘leefstijl’ is nogal zwart-wit geweest. Er is getracht om de respondenten per leefstijlcategorie, volgens de bestaande normen, zo goed mogelijk onder te verdelen in drie groepen (gezond – semi-gezond – ongezond). Hierbij zijn mogelijk keuzes gemaakt die ervoor zorgen dat relevante informatie verloren is gegaan. Anderzijds was het creëren van een somscore zeer bruikbaar, omdat de respondenten hierdoor scoorden op een continuüm en dit het beeld van de drie groepen minder zwart-wit maakte. Een tweede beperking is dat er in de analyses geen rekening is gehouden met kanskapitalisatie, waarbij de alpha na het uitvoeren van een reeks toetsen toeneemt (Field,

2009). Om dit tegen te gaan zal in het vervolg een Bonferronicorrectie moeten worden uitgevoerd.

Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Het oorspronkelijke doel van dit onderzoek was de rol van een gezonde leefstijl in het uitputtings- en het motivatieproces onderzoeken. De veronderstelling dat een gezonde leefstijl invloed heeft op deze processen moest naar aanleiding van dit onderzoek worden verworpen. Dit was echter een exploratief, cross-sectioneel onderzoek, wat kan dienen als aanzet tot verder onderzoek naar gezonde leefstijl.

Een gezonde leefstijl is niet iets wat op één moment gemeten kan worden. Daarom is het van belang dat er longitudinaal onderzoek wordt gedaan waarbij kan worden onderzocht of werknemers die gedurende een lange periode een gezonde leefstijl volgen, op de lange termijn positievere effecten laten zien met betrekking tot verzuim en prestatie dan werknemers die een ongezonde leefstijl hebben.

Ten tweede zal toekomstig onderzoek de manier waarop leefstijl wordt gemeten nader moeten bekijken. De BRAVO-maten die zijn onderzocht, lijken op het eerste gezicht zeer bruikbare indicatoren om gezondheidsgedrag mee te meten. Desondanks werden er toch geen verbanden gevonden. Misschien moet worden geconcludeerd dat gezondheidsgedrag op een andere manier moet worden onderzocht, of dat er sprake moet zijn van aanvullende maten. Er zijn in dit onderzoek bepaalde gezondheidsindicatoren ongenuanceerd onderzocht, zoals bijvoorbeeld het onderscheid tussen alcoholgebruik doordeweeks en in het weekend. Uit een afstudeerscriptie naar gezondheidsgedrag (Van Moerkerk, 2014) bleken wél relaties te zijn gevonden tussen alcoholconsumptie in het weekend en bevlogenheid en emotionele uitputting, maar werden deze relaties niet gevonden voor alcoholconsumptie doordeweeks.

De twee werkhulpbronnen die zijn onderzocht richten zich met name op de sociale context van de organisatie. Door voor deze factoren te kiezen is voorbijgegaan aan een aantal belangrijke werkhulpbronnen, zoals autonomie en feedback (Lee & Ashford, 1996). Eerder onderzoek wijst uit dat deze werkhulpbronnen sterk samenhangen met bevlogenheid (Demerouti, et al., 2001; Bakker et al., 2009) en prestatie (Meijman & Mulder, 1998). Door in toekomstig onderzoek meer aandacht te richten op deze werkhulpbronnen wordt verwacht dat er sprake al zijn van een betrouwbaarder onderzoeksmodel.

Implicaties

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de hoeveelheid verzuimdagen van werknemers samenhangt met de hoeveelheid roken en alcoholconsumptie. Op basis van deze resultaten kunnen organisaties worden geadviseerd om gezondheidsbevorderingsprogramma's in te zetten, gericht op stoppen met roken en het minderen van alcoholgebruik. Gezien de kosten die zieke werknemers per dag met zich meebrengen (Nationale Nederlanden, 2014), zullen deze programma's zich naar verwachting op korte termijn kunnen terugbetalen.

Om gezondheidsbevorderende programma's te kunnen laten slagen is het belangrijk om een aantal zaken in acht te nemen: (1) de deelnemer moet vrijwillig deelnemen en de interventies moeten zijn aangepast op de bereidheid van het individu, (2) het is belangrijk om verschillende onderdelen te integreren tot een gecombineerde aanpak (dus roken, alcohol en beweging), en (3) er moet zowel een persoons- als werkgerichte aanpak zijn (Robroek, Van Lente, Van Empelen, & Burdorf, 2009).

Conclusie

Dit onderzoek naar gezond leefstijlgedrag als component in het JD-R model levert het een en ander aan belangrijke informatie op en daarmee draagt het bij aan de literatuur. Ten eerste werd slechts een aantal relaties aangetoond, zoals tussen emotionele belasting en burn-out enerzijds en de hoeveelheid verzuimdagen anderzijds. Ook roken en alcoholconsumptie bleken positief samen te hangen met de hoeveelheid verzuimdagen. Daarnaast was er een zeer sterke relatie tussen emotionele belasting, burn-out en ontspanning. Ook de niet gevonden relaties geven informatie: er kon niet worden aangetoond dat een gezonde leefstijl helpt om de effecten van werkeisen te bufferen. Ook helpt een gezonde leefstijl niet om de positieve effecten van de werkhulpbronnen te versterken. Totdat gezond leefstijlgedrag nader wordt onderzocht, zal het voorlopig onduidelijk zijn wat een gezonde leefstijl kan bijdragen in het uitputtings- en motivatieproces en blijft de vraag of een gezond lichaam samengaat met een gezonde geest.

Referenties

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Algemene Onderwijsbond (2013). *Dossier Prestatiebeloning*. Verkregen op 11 juni via <http://www.aob.nl/default.aspx?id=287>
- Algemene Vereniging Schoolleiders. (2011). *Onderzoeksrapportage werkdruk. Werkdrukbeleving van de leden van de Algemene Vereniging Schoolleiders*. Verkregen op 11 juni 2014, via http://www.avs.nl/sites/default/files/documenten/artikelen/ajax/Onderzoeksrapportage%20Werkdruk%202011_0.pdf
- Arbo Unie. (2012). *Flinke stijging psychische klachten bij werknemers in het onderwijs*. Verkregen op 29 april 2014 van <http://www.arbounie.nl/samen-aan-de-slag/nieuws/flinke-stijging-psychische-klachten-bij-werknemers-in-het-onderwijs>.
- ArboNed. (z.d.) Kort Frequent Verzuim. Verkregen op 30 juli 2014 via: <http://www.arboned.nl/verzuimbegeleiding/kort-frequent-verzuim/>
- Bakker, A.B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26–44.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A.B., De Jonge, J., & Taris, T. (2003). Onderzoek in de psychologie van arbeid en gezondheid. In W.B. Schaufeli, A.B. Bakker, & J. de Jonge (Red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Beehr, T. A. (1995). *Basic organizational psychology*. New York: Allyn & Bacon.
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academics. *Applied Psychology*, 60(1), 112–140.
- CAOP Research. (2012). *Stijging ziekteverzuim in het primair onderwijs – Onderzoek naar oorzaken en maatregelen*. Den Haag.
- CBS. (2005). *Burn-out: De rol van psychische werkbelasting*. Verkregen op 8 mei 2014 van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C14006BC-0F2A-42AD-8B35-D499CFEB522D/0/2005k3v4p18art.pdf>
- CBS. (2007). *Gezondheid en zorg in cijfers*. Den Haag: OBT bv.

- CBS. (2011). Meer werknemers met burn-out klachten. Verkregen op 25 april 2014, via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3493-wm.htm>
- CBS. (2014). Ziekteverzuim op laagste punt sinds 1996. Verkregen op 29 april 2014, via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4047-wm.htm>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- De Greef, M. (2009). *Het belang van bewegen voor onze gezondheid*. Partnership Huisartsenzorg in Beweging.
- De Groene, Welke interventies adviseren bedrijfsartsen bij een werkgebonden overspanning/burn-out? *Tijdschrift Bedrijfs Verzekeringsgeneeskunde*, 22(1), 9–13.
- De Hoogh, A. H. B., Den Hartoch, D. N., & Koopman, P. L. (2004). De ontwikkeling van de CLIO, en instrument voor het meten van leiderschap in organisaties. *Gedrag & Organisatie*, 17, 354–382.
- De Jonge, J., Zijlstra, F. R. H., & Sluiter, J. K. (2010). Nu even niet...! Over herstel en herstelstrategieën bij arbeid. *Gedrag & Organisatie*, 23(4), 259–274.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work Environment, and Health*, 27(4), 279–286.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 454–464.
- Duijts, S. F., Kant, I., Swaen, G. M., Van Den Brandt, P. A., Zeegers, M. P. (2007). A meta-analysis of observational studies identifies predictors of sickness absence. *Journal of Clinical Epidemiology*, 60(11), 1105–1115.
- DUO Onderwijsonderzoek. (2012). *Rapportage Werkdruk in het primair en voortgezet onderwijs*. Verkregen op 30 april 2014, van <http://www.duo-onderwijsonderzoek.nl/downloads/Rapportage%20-%20Werkdruk%20in%20het%20primair%20en%20voortgezet%20onderwijs%20-%202011%20maart%202012.pdf>.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using Spss*. London, England: SAGE.
- Fisher, K. J., Glasgow, R. E., & Terborg, J. R. (1990). Worksite smoking cessation: a meta-analysis of controlled studies. *Journal of Occupational Medicine*, 32, 429–439.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115–134.

- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Geurts, S. & Smulders, P., (2007). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In: Schaufeli, W. & Bakker, A. (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, 389–408f. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Geuskens, G. A., Hazes, J. M. W., Barendregt, P. J., & Burdorf, A. (2008). Predictors of sick leave and reduced productivity at work among persons with early inflammatory joint conditions. *Scandinavian of Work Environmental Health*, 34(6), 420–429.
- Gezondheidsraad. (2001). *Voedingsnormen: energie, eiwitten, vetten en verteerbare koolhydraten*. Den Haag.
- Gezondheidsraad. (2006). *Richtlijnen geode voiding 2006*. Den Haag.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performane: Do shared values matter? *Journal of Organizational Behavior*, 55, 254–275.
- Grijns, C. (2006). Hoorcollege ‘werkplezier en balans’. Verkregen op 15 juli 2014 via: <http://tools.nisb.nl/bravo-kompas/meer-ontspannen.html>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B., (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Hensing, G., Alexanderson, K., Alleback, P., & Bjurulf, P. (1998). How to measure sickness absence? Literature review and suggestion for five basic measures. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 26, 133 – 144.
- Henson, R. K., Kogan, L. R., & Vacha-Haase, T. (2001). A reliability generalization study of the teacher efficacy scale and related instruments. *Educational and Psychological Measurement*, 61(3), 404–420.
- Ho, R. (2006). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation with SPSS*. Chapman & Hall/CRC.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
- Hoogh, A. H. B. de, Hartog, D. N. den & Koopman, P. L., (2004). De ontwikkeling van de CLIO: een vragenlijst voor charismatisch leiderschap in organisaties. *Gedrag en Organisatie*, 17(5), 354–381.
- Houtman, I. (1995). *Reliability and validity of the Dutch version of the Karasek Job Content Questionnaire*. NIOSH/APA conference on stress, work and health. Washington, DC: APA.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands-Resources Model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 181–190.

- Instituut voor Onderzoek naar Leefwijzen & Verslaving. (2003). *Onderzoeksrapportage Alcohol en Werk*. Rotterdam.
- Instituut Werk en Stress. (2008). *Werkdruk*. Houten.
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, Organizational Stressors, and Absenteeism: A Causal Model of Burnout and Its Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 1–23.
- Jans, M.P., Van den Heuvel, S. G., Hildebrandt, V. H., & Bongers, P. M. (2007). Overweight and obesity as predictors of absenteeism in the working population of the Netherlands. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(9), 975–980.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: correlates, causes and consequences. In: C. L. Cooper en J. T. Robertson (red.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 115–173.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141–151.
- Karasek, R. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts.
- Kassel, J. D., Stroud, L. R., & Paronis, C. A. (2003). Smoking, stress, and negative affect: correlation, causation, and context across stages of smoking. *Psychological bulletin*, 129(2), 270.
- Kuijper, A. (2007). *Arbeid en Gezondheid*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Lawson, D. A., & O'Brien, R. M. (1994). Behavioral and self-report measures of staff burnout in development disabilities. *Journal of Organizational Behavior Management*, 14, 37–54
- Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.
- Marsh, J. A., Springer, M. G., McCaffrey, D. F., Yuan, K., Epstein, S., Koppich, J., Kalra, N., DiMartino, C., Peng, A. X. (2011). A Big Apple for Educators. New York City's Experiment with Schoolwide Performance Bonuses. CA: RAND Corporation.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Ed.), *Handbook of work and organizational psychology*. Vol. 2: Work psychology. Hove, England: Psychology.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Werkdruk*. Verkregen op 17 juni 2014, via <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-belasting/werkdruk.html>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475–480.
- Nationaal Kompas Volksgezondheid. (2014). Verkregen op 15 juli 2014, via <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/ziekten-en-aandoeningen/endocriene-voedings-en-stofwisselingsziekten-en-immuniteitsstoornissen/diabetes-mellitus/omvang/>.
- Nationale Nederlanden. (2014). Zieke werknemer. Verkregen op 15 mei 2014, via: <https://www.nn.nl/Zakelijk/Voor-uw-werknemers/Zieke-werknemer.htm>

- Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen. (2014).
- Nijhuis, N., Van Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. (2012). De motivatie en prestatie van werkverslaafde, bevlogen en opgebrande werknemers. *Gedrag en Organisatie*, 25(4), 325–346.
- Osinubi, O. Y. O. & Slade, J. (2002). Tobacco in the Workplace. *Occupational Medicine: State of the Art Reviews*, 17(1), 137–158.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. Maidenhead: Open University Press.
- Peel, N. M., McClure, R. J., & Bartlett, H. P. (2005). Behavioral Determinants of healthy Aging. *American Journal of Preventive Medicine*, 28(3), 298–304.
- Proper, K. I., Bakker, I., Overbeek, K., van, Bergstra, B., Verheijden, M. W., Hopman-Rock, M., et al. (2005). *Naar een gericht BRAVO-beleid door bedrijfsartsen*. Body@Work TNO-VUmc.
- RIVM. (2004). *Ons eten gemeten. Gezonde voeding en veilig voedsel in Nederland*. Bohn Stafleu van Loghum.
- RIVM. (2008). *Leefstijl en arbeid in balans. Een literatuurstudie naar de invloed van leefstijlfactoren en (sub)cultuur op gezondheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit*.
- RIVM. (2011). Verkregen op 18 juni 2014, via:
http://www.rivm.nl/Documenten_en_publicaties/Algemeen_Actueel/Nieuwsberichten/2011/Veel_Nederlanders_laten_gezonde_voeding_staan
- RIVM. (2012). *Alcoholgebruik*. Verkregen op 11 juli 2014, via
<http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/alcoholgebruik/>
- RIVM. (2013). Verkregen op 18 juni 2014, via:
http://www.rivm.nl/Documenten_en_publicaties/Algemeen_Actueel/Nieuwsberichten/2013/5_9_belangrijke_volksgezondheidsproblemen_gemonitord
- RIVM. (2014a). *Hoe vaak komt diabetes mellitus voor en hoeveel mensen sterven eraan?* Verkregen op 13 juli 2014, via: <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/ziekten-en-aandoeningen/endocriene-voedings-en-stofwisselingsziekten-en-immuniteitsstoornissen/diabetes-mellitus/omvang/>.
- RIVM. (2014b). *Alcoholgebruik*. Verkregen op 20 juli 2014, via:
<http://www.nationaalkompas.nl/gezondheidsdeterminanten/leefstijl/alcoholgebruik/>
- Robroek, S. W. J., Van Lente, F. J., Van Empelen, P., & Budorf, A. (2009). Determinants of participation in worksite health promotion programmes: a systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 6, 29.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

- Schaufeli, W. B. & Bakker A. B. (2007). Burnout en bevlogenheid. In: W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Red.). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917.
- Schaufeli, W. B. & Bergers, G. P. A., (2001). Burnout bij leerkrachten: achtergronden en preventie. In: Creemers, B. P. M., Krüger, M. L., Slegers, P. J. C., & Van Wilsteren, A. (2001). *Handboek schoolorganisatie en onderwijsmanagement: Leidinggeven in bestel, school en klas*. Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 20(1), 177-196.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag en Organisatie*, 26(2), 182–204.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving Work and Health. In Bauer, G. F., & Hämmig, O. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Dordrecht: Springer Science + Business.
- Schaufeli, W. B. & Van Dierendonck, D. (2001). Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). [The Utrecht Burnout Scale (UBOS)]. *De Psycholoog*, 36, 9–12.
- Schaufeli, W. B. & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag & Organisatie*, 19, 223–244.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout, mental and physical health: A review of the evidence and a proposed explanatory model. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20, 269–309.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.
- Steenland, K., Johnson, J., & Nowlin, S. (1997). A follow-up study of job strain and heart disease among males in the NHANES1 population. *American Journal of Industrial Medicine*, 31(2), 256–260.
- Taras, H. (2005). Nutrition and student performance at school. *Journal of School Health*, 75(6), 199–213.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20, 316–334.

- Taris, T., Houtman, I., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 241–257.
- Taris, T., & Kompier, M. (2003) Challenges of longitudinal designs in occupational health psychology. *Scandinavian Journal of Work Environment, and Health*, 29, 1–4.
- Taylor, G., McNeill, A., Girling, A., Farley, A., Lindson-Hawley, N., & Aveyard, P. (2014). Change in mental health after smoking cessation: systematic review and meta-analysis. *British Medical Journal*, 348, g1151.
- TNO. (2006). *De bevoegenheid van werknemers gemeten*. In press.
- TNO. (2010). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*. Methodologie en globale resultaten.
- TNO. (2011). *Monitor Convenant Gezond Gewicht*. Leiden.
- TNO. (2012). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*. Methodologie en globale resultaten.
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Brenningmeijer, V. (in press). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*.
- Van Capelleveen, C., & Grijns, C. (2007). *Handboek Alcohol en Werk*. Woerden: NIGZ-Werk.
- Van der Klink, J. J. L. Burdorf, A., Schaufeli, W. B., van der Wilt, G. J., Zijlstra, F. R. H., Brouwer, S., & Bültmann, U., (2010). Duurzaam inzetbaar: Werk als waarde. Rapport in opdracht van ZonMw ten behoeve van het programma Participatie en Gezondheid.
- Van Deursen, C., & Koenders, P. (2007). Een gezonde leefstijl geeft een lager verzuim. *ESB*, 648–470.
- Van Keulen, H. M., Chorus, A. M. J. & Verheijden, M. W. (2011). Monitor Convenant Gezond Gewicht. Nulmeting (determinanten) van beweeg- en eetgedrag van kinderen (4-11 jaar), jongeren (12-17 jaar) en volwassenen (18+ jaar). Leiden: TNO.
- Van Moerkerk, A. (2014). *De relatie tussen zelfcontrole en diverse werkuitkomsten: wat is de rol van leefstijl?*(Masterscriptie). Psychologie, Faculteit Gedragwetenschappen, Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T. F., Broersen, J. P. J., & Fortuin, R. J. 1997. *Handleiding VBBA: Onderzoek naar de beleving van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress met behulp van de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid* [Manual VBBA: Research on the experience of psychosocial work load and job stress with the Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work]. Amsterdam: SKB.
- Vervangingsfonds. (2012). *Jaarverslag Vervangingsfonds 2012*. Den Haag.
<http://www.aob.nl/default.aspx?id=51&article=49621>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17, 601–617.

Bijlage 1 – Brief aan locatiedirecteuren

Beste collega's,

Via onze Arbodienst, Rienks, zijn we in contact gekomen met Henriette den Boer.

Zij is masterstudent Psychologie aan de Universiteit Utrecht en zij doet onderzoek naar welzijnsfactoren bij leerkrachten.

Henriette wil graag de welzijnsfactoren van onze leerkrachten in kaart brengen en wij zien hier ook kansen om ons personeelsbeleid te verbeteren.

Daarom willen wij jullie vragen om de online vragenlijst die vanaf 19 mei gedurende twee weken zal worden uitgezet in te vullen en daarnaast de leerkrachten van jullie school te motiveren om de enquête in te vullen. Natuurlijk begrijpen ook wij dat het weer een enquête is en dat vergt tijd, maar het levert ons zeker wat op. We krijgen de beschikking over waardevolle informatie die we prima kunnen gebruiken in ons beleid om de werkdruk te verminderen en het welzijn te verhogen.

Het verzoek tot deelname aan het onderzoek zal via e-mail persoonlijk worden gericht aan elke individuele medewerker.

In de week van 19 mei zal Henriette, na telefonisch een afspraak te hebben gemaakt, een aantal scholen bezoeken om haar onderzoek nader toe te lichten.

In de bijlage tref je een A-viertje aan waarin Henriette zichzelf voorstelt; dat kun je op het prikbord in de teamruimte hangen.

Uiteraard zullen de resultaten anoniem worden verwerkt en niet naar individuen terug te leiden zijn. Eventuele vragen kunnen worden gesteld via het e-mailadres onderzoekvoila@gmail.com

In onderstaand filmpje (2.05 min.) licht zij nog het een en ander toe over wat jullie van het onderzoek kunnen verwachten. Dit filmpje zal worden meegestuurd in de uitnodigingsmail aan de leerkrachten.



<http://youtu.be/aFCpoUdb93I>

Met onze hartelijke dank voor jullie medewerking aan dit onderzoek en voor zo direct een fijn weekend,

Gert Broekhuizen

John Mulder

Bijlage 2 – Brief aan medewerkers

Beste medewerkers van VOILA,

Het succes van organisaties is sterk afhankelijk van het welzijn en prestaties van de medewerkers. Wij vinden het belangrijk om regelmatig in kaart te brengen waar we kunnen verbeteren. Afgelopen jaar zijn er allerlei activiteiten ondernomen om het werkplezier en het welzijn van alle medewerkers te verhogen (commissie werkplezier, personeelspas, tweedaagsen).

In ons contact met Rienks, onze arbodienst, kwamen wij afgelopen maand in contact met Henriëtte den Boer. Zij studeert af aan Universiteit Utrecht in het vakgebied van Arbeids- en Organisationspsychologie en ze doet onderzoek naar welzijnsfactoren bij leerkrachten. Van haar kant kwam de vraag of zij dit onderzoek bij VOILA mocht uitzetten. Een uitgelezen kans voor ons om de resultaten te gebruiken voor goed personeelsbeleid.

In dit onderzoek zal bekeken worden hoe het staat met het welzijn van de medewerkers van VOILA. Aan dit onderzoek doen alle scholen mee. Naar aanleiding van het onderzoek volgt een adviesrapport, met dit advies kan VOILA op het gebied van personeelsbeleid zijn voordeel doen.

In onderstaand filmpje (2.08 min.) licht Henriëtte nog het een en ander toe over wat jullie van het onderzoek kunnen verwachten: <http://youtu.be/aFCpoUdb93I>. Ook hangt er in de lerarenkamer een A4tje waarin zij zichzelf voorstelt.



Het onderzoek invullen is heel gemakkelijk: als je klikt op onderstaande link kun je direct beginnen.

[Hyperlink naar de vragenlijst.]

Wij stellen het zeer op prijs als je de tijd zou willen nemen om de vragenlijst in te vullen. Hoe meer reacties hoe beter het beeld van wat er leeft onder de medewerkers.

We zijn ons er van bewust dat een dergelijk onderzoek gevoelige informatie kan bevatten. Daarom verzekeren we dat jullie antwoorden **anoniem** worden verwerkt en niet terug te leiden zijn naar individuele werknemers. Wanneer je vragen hebt over de vragenlijst kun je contact opnemen met Henriëtte via het e-mailadres: onderzoekvoila@gmail.com.

We rekenen op jullie medewerking.

Met vriendelijke groet,

Henriëtte den Boer
John Mulder
Gert Broekhuizen

In verband met de auteursrechten wordt de vragenlijst hier niet weergegeven.

Bijlage 3

Tabel 4. Factorladingen van de schaal ‘steun van de leidinggevende’.

	Factor	
	1	2
Steunleid1	0,85	
Steunleid2	0,89	
steunleid3	0,89	
Steunleid4	0,88	
Steunleid5	0,82	
Steunleid6	0,76	
Steunleid7	0,55	
Steuncoll1		0,86
Steuncoll2		0,89
Steuncoll3		0,82

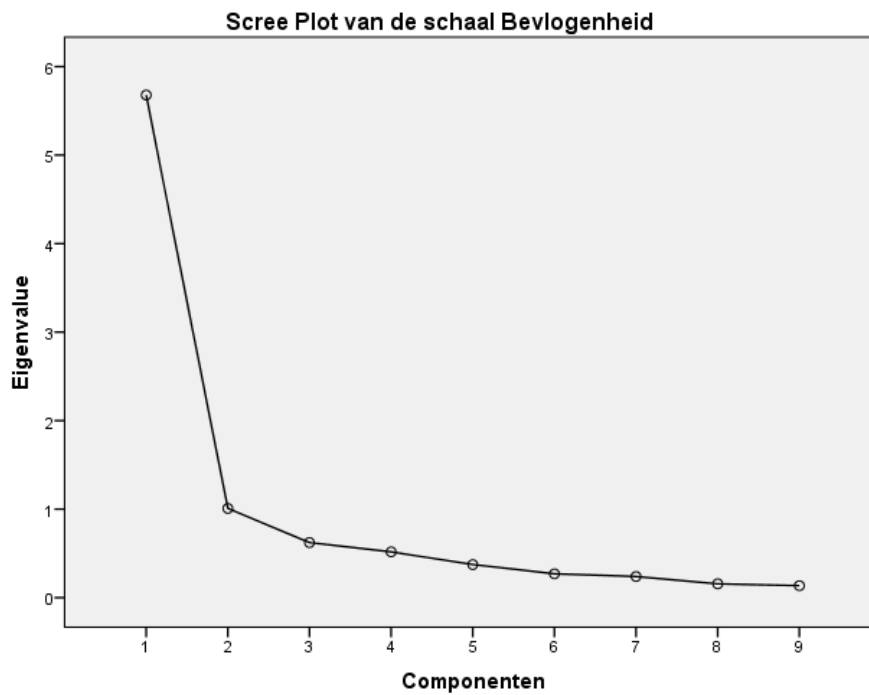
Noot: ‘Steunleid’ betekent *steun van de leidinggevende*; ‘Steuncoll’ betekent steun van collega’s

Bijlage 4

Tabel 5. Factorladingen van de schaal Burn-Out

	Factor	
	1	2
UBOS1	,902	
UBOS2	,871	
UBOS3	,871	
UBOS4	,605	
UBOS5	,894	
UBOS6	,738	
UBOS7	,728	
UBOS8	,855	
UBOS9	,500	
UBOS10		,794
UBOS11		,859
UBOS12		,501
UBOS13		,787
UBOS14		,651
UBOS15	,416	

Bijlage 5



Figuur 2. Screeplot van de schaal Bevlogenheid

Tabel 6. Factorladingen van de schaal Bevlogenheid

	Factor	
	1	2
UBES1	,782	
UBES2	,901	
UBES3	,796	
UBES4	,615	,635
UBES5	,832	
UBES6	,603	,540
UBES7	,540	,682
UBES8		,876
UBES9		,721

Bijlage 6

Figuur 3. Spreidingsdiagram totale score op geestelijke belasting uitgezet tegenover de totale score op burn-out

