



**Universiteit Utrecht**

**Master Sociale & Organisatiepsychologie**

Masterthesis

*Inzetbaarheid voor nu en in de toekomst*

Sake Spoelstra 3979210

18 juni 2016

Thesisbegeleider:

Jan Fekke Ybema

Aantal woorden:

8969

## Samenvatting

Werknemers en hun werkgevers zijn erbij gebaat dat ze zolang mogelijk door kunnen blijven werken, met behoud van gezondheid en productiviteit. Hetgeen *duurzame inzetbaarheid* genoemd wordt. In dit onderzoek wordt getracht te achterhalen welke factoren een verband hebben met duurzame inzetbaarheid en met variabelen die aan huidige inzetbaarheid gerelateerde zijn. De onderzochte factoren zijn *werkdruk*, *autonomie*, *sociale steun van collega's*, *rechtvaardigheid* en *lichamelijke gezondheid*. De uitkomstvariabelen bestaan naast duurzame inzetbaarheid uit *verzuim*, *prestatie* en *werkvermogen*. Daarnaast is onderzocht of *burn-out* en *bevlogenheid* een mediërende rol hebben bij de verschillende verbanden, hetgeen gebaseerd is op het JD-R model. Ook zijn de onderlinge relaties tussen de uitkomstvariabelen onder de loep genomen. De data is verkregen door middel van een online vragenlijst, welke is afgenomen bij werknemers van 80 verschillende bedrijven (N=244). De verkregen resultaten laten verschillende verbanden zien, waarbij autonomie en lichamelijke gezondheid naar voren komen als de variabelen met de meeste invloed op duurzame inzetbaarheid en de overige uitkomstvariabelen. Daarnaast blijken ook rechtvaardigheid en sociale steun een belangrijke rol te spelen.

*Trefwoorden:* Duurzame inzetbaarheid, autonomie, lichamelijke gezondheid, rechtvaardigheid, sociale steun

## Summary

Both employees and their employers benefit from being able to work as long as possible, while maintaining their health and productivity. Which is called *sustainable employability*. The current study examines what factors are related to sustainable employability and to variables associated with current employability. The independent variables in this study are *work pressure*, *autonomy*, *social support from colleagues*, *justice* and *physical health*. The dependent variables besides sustainable employability are *work absence*, *performance* and *work ability*. Furthermore, *burn-out* and *engagement* were tested for being possible mediators, as is based on the JD-R model. Also the relationships between the dependent variables have been analyzed. The data has been acquired through an online questionnaire, which has been filled out by 244 people from 80 different organizations. The results show a couple of different relationships and mediations between the studied variables. Autonomy and physical health seem to be the most influential, but justice and social support also play an important role.

*Keywords:* Sustainable employability, autonomy, physical health, justice, social support

## Inleiding

Duurzame inzetbaarheid wordt steeds belangrijker voor zowel werknemers als werkgevers in Nederland. Zo neemt de AOW-leeftijd toe (Rijksoverheid, 2016) en zijn werkgevers er als gevolg van de vergrijzing bij gebaat dat hun werknemers zo gezond en productief mogelijk blijven. De term duurzame inzetbaarheid wordt op verschillende manieren gedefinieerd. Zo beschrijven Van der Klink, Burdorf, Schaufeli, Van der Wilt, Zijlstra, Brouwer en Bültmann (2010) het als een situatie waarin werknemers gedurende hun arbeidsleven doorlopend beschikken over realiseerbare mogelijkheden en over de voorwaarden om nu en in de toekomst te blijven werken met behoud van gezondheid en welzijn. Schaufeli (2011) beschrijft dat het bij duurzame inzetbaarheid gaat om het op een dusdanige manier verrichten van werk, dat het de toekomstige mogelijkheid tot werken niet ondermijnt. De definitie van het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW, 2011) sluit hierop aan, daar zij werknemers als duurzaam inzetbaar beschrijven wanneer ze zich tijdens hun werkende leven inzetten voor gezondheid en scholing en daarnaast bereid zijn om eventueel van baan te veranderen. Van Vuuren, Caniëls en Semeijn (2011) voegen hieraan toe dat het bij een duurzaam inzetbare werknemer zowel gaat om het kunnen als het willen werken. Ook het behoud van productiviteit wordt als een belangrijk onderdeel van duurzame inzetbaarheid gezien (Euwals, Boeters, Bosch, Deelen en ter Weel, 2013).

In het huidige onderzoek wordt een combinatie gebruikt van de verschillende definities van duurzame inzetbaarheid, waarbij het gezien wordt als het zo lang mogelijk in staat zijn om te werken, met behoud van productiviteit en gezondheid. Op basis van deze definitie, zijn de uitkomstvariabelen verzuim, werkvermogen en prestatie toegevoegd. Deze variabelen kunnen gezien worden als aspecten die een rol spelen bij de huidige inzetbaarheid en daarnaast mogelijk voorspellend kunnen werken voor duurzame inzetbaarheid.

Het onderzoek is gericht op verschillende factoren die mogelijk verband hebben met de uitkomstvariabelen. Hierbij wordt gekeken naar werkdruk, autonomie, sociale steun van collega's, rechtvaardigheid en lichamelijke gezondheid. Bovendien wordt er ingegaan op een mogelijke mediatie van de verbanden door burn-out en bevlogenheid.

De onderzoeksvraag luidt als volgt: *Welke factoren hangen samen met verzuim, prestatie, werkvermogen en duurzame inzetbaarheid, en welke rol spelen burn-out en bevlogenheid hierin?*

### **Job-Demands Resources model**

De opzet van het huidige onderzoek is gebaseerd op het Job-Demands resources (JD-R) model van Demerouti, Bakker, Nachreiner en Schaufeli (2001). Schaufeli en Taris (2013) beschrijven het als een model dat pretendeert inzicht te geven in de oorzaken en gevolgen van zowel een negatieve psychologische toestand als van een positieve toestand, respectievelijk burn-out en bevlogenheid. Burn-out wordt gezien als een syndroom waarbij er sprake is van een combinatie van emotionele uitputting, cynisme en een gebrek aan (vertrouwen in) persoonlijke competentie (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Bevlogenheid wordt gedefinieerd als een gevoel van opperste voldoening, wat te zien is aan vitaliteit, absorptie en toewijding (Schaufeli & Bakker, 2004). Volgens het JD-R model ontstaat burn-out ten gevolge van de aanwezigheid van werkeisen en de afwezigheid van energiebronnen. Het gevolg van burn-out is dat het een invloed kan hebben op zowel negatieve als positieve uitkomstvariabelen, zoals respectievelijk verzuim en prestatie (Schaufeli & Taris, 2013). Bevlogenheid ontstaat volgens het JD-R model als gevolg van aanwezige energiebronnen, hetgeen invloed heeft op positieve uitkomstmaten. Burn-out en bevlogenheid kunnen naast werkeisen en energiebronnen ook beïnvloed worden door persoonlijke hulpbronnen (Schaufeli & Taris, 2013), hetgeen de reden is om lichamelijke gezondheid toe te voegen aan dit onderzoek. Op basis van het JD-R model worden burn-out en bevlogenheid in het huidige onderzoek meegenomen als mogelijke mediators. Het volledige onderzoeksmodel is te vinden aan het eind van het hoofdstuk in figuur 1.

### **Verzuim**

Verzuim is naast duurzame inzetbaarheid een van de uitkomstvariabelen. Ook hiervoor geldt dat het op verschillende manieren kan worden gedefinieerd, waarbij het in veel gevallen in één adem wordt genoemd met ziekte. Ook vanuit de overheid wordt verzuim hier onlosmakelijk mee verbonden. Dit is o.a. terug te zien in wet en regelgeving rondom verzuim, waarbij de 'Wet verbetering Poortwachter' een goed voorbeeld is (Overheid, 2008). Aangezien echter niet iedereen die ziek is ook verzuimt, kan verzuim ook gezien worden als een keuze (gedrag), hetgeen dus meer is dan ziekte alleen (Geurts & Smulders, 2006).

Veelal wordt verzuim opgesplitst in verzuimduur en verzuimfrequentie (Hensing, Alexanderson, Alleback, & Bjurulf, 1998), hetgeen ook gedaan wordt in het huidige onderzoek. De verzuimduur geeft het totale aantal verzuimde dagen per jaar aan, terwijl de verzuimfrequentie betrekking heeft op het aantal verzuimmeldingen per jaar (Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003). Specifiek gaat het in het huidige onderzoek om zelf-gerapporteerd verzuim, wat door Schaufeli (2015) beschreven wordt als redelijk goede manier om een indicatie te krijgen van geregistreerd verzuim.

De verwachting is dat verzuim positief samenhangt met werkdruk en negatief met de verschillende energiebronnen (autonomie, sociale steun en rechtvaardigheid) en lichamelijke gezondheid. Dit wordt o.a. ondersteund door onderzoek van Heuvel, Ybema, Leijten en de Wind (2013) waaruit blijkt dat werkdruk samenhangt met verzuim van 9 dagen of meer. Bakker en collega's (2003) vonden dat het een lage werkdruk samenhangt met een lage verzuimduur en uit hetzelfde onderzoek blijkt dat een hoge mate van autonomie samenhangt met een lage verzuimfrequentie. Verder werd in eerder onderzoek een samenhang gevonden tussen een gebrek aan sociale steun en verzuim van meer dan 3 dagen (Burdorf, van den Berg & Elders, 2008) en blijkt dat een rechtvaardige behandeling van werknemers bijdraagt aan een afname van verzuim (Ybema, van der Meer & Leijten, 2016). Verder werd in eerdere onderzoeken gevonden dat een verslechtering van de lichamelijke gezondheid bijdraagt aan verzuim (Van Deursen, Smulders en Bongers, 1997) en specifiek aan langdurig verzuim (Marmot, Feeney, Shipley, North & Syme, 1995).

*Hypothese 1a:* Werkdruk hangt positief samen met verzuim.

*Hypothese 1b:* Autonomie, sociale steun, rechtvaardigheid en lichamelijke gezondheid hangen negatief samen met verzuim.

### **Prestatie**

Bij de uitkomstvariabele prestatie kan onderscheid worden gemaakt tussen contextuele prestatie en taakprestatie (Borman & Motowidlo, 1997). Taakprestatie kan gezien worden als de effectiviteit waarin werknemers een bijdrage leveren aan het kernproces van een organisatie, door het uitvoeren van hun eigen werkzaamheden. Contextuele prestatie omvat werkzaamheden die niet tot het eigen takenpakket behoren, waarbij de werknemer deze taken vrijwillig naar zich toetrekt.

De verwachting is dat beide vormen van prestatie negatief samenhangen met werkdruk en positief met de verschillende energiebronnen en lichamelijke gezondheid. Deze verwachting wordt ondersteund door onderzoek waaruit blijkt dat hoge werkeisen, waaronder werkdruk, belemmerend kunnen werken voor de taakprestatie van de werknemers (Wright & Cropanzano, 1998). Bakker, Demerouti en Verbeke (2004) kwamen tot een vergelijkbare bevinding, daar zij vonden dat werkdruk ervoor zorgt dat het moeilijk wordt voor werknemers om hun aandacht en energie efficiënt in te zetten, met een verminderde prestatie als gevolg. Daarnaast zijn er verschillende verbanden gevonden tussen de energiebronnen en prestatie. Zo vonden Bakker en collega's (2004) dat contextuele prestatie het beste naar voren komt wanneer werknemers autonomie en sociale steun ervaren. Verder werd in eerder onderzoek een positief verband gevonden tussen rechtvaardigheid en prestatie (Colquitt, LePine, Piccolo, Zapata, & Rich, 2012; Moorman, 1991) en werd ook het verwachte verband tussen

lichamelijke gezondheid en prestatie reeds aangetoond (Ford, Cerasoli, Higgings, & Decesare, 2011).

*Hypothese 2a:* Autonomie, sociale steun, rechtvaardigheid en lichamelijke gezondheid hangen positief samen met prestatie.

*Hypothese 2b:* Werkdruk hangt negatief samen met prestatie.

### **Werkvermogen**

Van der Klink, Bültmann, Brouwer, Burdorf, Schaufeli, Zijlstra en Van der Wit (2011) maken een vergelijking tussen prestatie en werkvermogen. Prestatie gaat om wat iemand doet, terwijl werkvermogen erom gaat wat iemand kan. Het kunnen heeft hierin meerdere betekenissen. Het gaat namelijk zowel om vaardigheden en kennis om iets te kunnen doen, als om de omgevingsfactoren die het mogelijk maken om het te doen.

De verwachting is dat een hoge werkdruk samenhangt met een verminderd werkvermogen (Alavinia, De Boer, Duivenbouden, Frings-Dresen & Burdorf, 2009) en dat sociale steun (Mache, Vitzthum, & Groneberg, 2015) en autonomie (Alavinia, 2008) samenhangen met een verhoogd werkvermogen. Ook wordt op basis van eerder onderzoek verwacht dat lichamelijke gezondheid eveneens positief samenhangt met werkvermogen (de Wind, Geuskens, Ybema, Bongers, & Van der Beek, 2015; Ilmarinen & Tuomi, 2004; Ilmarinen en collega's, 2005). Bovendien is de verwachting dat ook een samenhang met rechtvaardigheid wordt gevonden.

*Hypothese 3a:* Autonomie, sociale steun, rechtvaardigheid en lichamelijke gezondheid hangen positief samen met werkvermogen

*Hypothese 3b:* Werkdruk hangt negatief samen met werkvermogen.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Zoals eerder beschreven, wordt duurzame inzetbaarheid in het huidige onderzoek gezien als het zo lang mogelijk in staat zijn om te werken, met behoud van productiviteit en gezondheid. Aansluitend hierop is de verwachting dat duurzame inzetbaarheid negatief samenhangt met werkdruk en positief samenhangt met de verschillende energiebronnen en lichamelijke gezondheid. Dit idee wordt o.a. ondersteund door een eerder gevonden negatief verband tussen werkdruk en duurzame inzetbaarheid (Maurits, de Veer, & Francke, 2012). De verwachte samenhang tussen autonomie en duurzame inzetbaarheid wordt gesteund door een artikel van Schaufeli (2011), waarin hij stelt dat in ieder geval voor ouderen geldt dat ze door toename van gezondheidsproblemen meer regelruimte nodig hebben om inzetbaar te blijven. Bovendien stelt hij dat regelruimte en vereiste is om mee te kunnen blijven

komen met veranderingen. Het verwachte verband tussen sociale steun en duurzame inzetbaarheid, sluit niet geheel bij eerder onderzoek. Zo vonden De Wind en collega's (2015) juist een positieve samenhang tussen sociale steun en vervroegd pensioen, wat in feite het tegenovergestelde is van duurzame inzetbaarheid. In het huidige onderzoek moet blijken of er een verband gevonden wordt en of dit positief of negatief is. De verwachting dat er een verband bestaat tussen rechtvaardigheid en duurzame inzetbaarheid wordt wel ondersteund door voorgaand onderzoek (Heuvel en collega's, 2013; Bossink, 2011). Verder blijkt op basis van onderzoek van Van Vuuren en collega's (2011) dat een slechte gezondheid samenhangt met vervroegd pensioen, hetgeen de verwachting ondersteunt dat lichamelijke gezondheid positief samenhangt met duurzame inzetbaarheid.

*Hypothese 4a:* Autonomie, sociale steun, rechtvaardigheid en lichamelijke gezondheid hangen positief samen met duurzame inzetbaarheid.

*Hypothese 4b:* Werkdruk hangt negatief samen met duurzame inzetbaarheid.

#### **De rol van burn-out en bevlogenheid**

Op basis van het JD-R model (Demerouti en collega's, 2001), is de verwachting dat burn-out en bevlogenheid een mediërende rol spelen in de verbanden tussen de uitkomstvariabelen en werkdruk, de energiebronnen en lichamelijke gezondheid (Schaufeli & Bakker, 2004). De verwachte mediatie door burn-out wordt ondersteund door verschillende onderzoeken, zoals van Hupkens (2005) die een samenhang vond tussen burn-out en een middelhoge tot hoge werkdruk en een lage mate van autonomie. Uit andere onderzoeken blijkt eveneens een positieve samenhang tussen werkdruk en de dimensies van burn-out, en een negatieve samenhang tussen sociale steun en burn-out en tussen autonomie en burn-out (Schaufeli, Van Wijhe, Peeters & Taris, 2011; Schaufeli en Bakker). Ook werd een negatief verband gevonden tussen de verschillende dimensies van rechtvaardigheid en burn-out (Ybema, 2007; Verboon, Schakel, & Dam, 2012). Tussen burn-out en lichamelijke gezondheid zijn enkel verbanden gevonden wanneer lichamelijke gezondheid als uitkomstvariabele wordt gezien (Taris, Houtman & Schaufeli, 2013). In het huidige onderzoek wordt echter gekeken naar lichamelijk gezondheid als afhankelijke variabele, met burn-out als mogelijke mediator.

Burn-out blijkt ook samen te hangen met de verschillende uitkomstvariabelen. Zo blijkt het te zorgen voor een langere verzuimduur (Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009) en heeft het invloed op de inzetbaarheid (Schaufeli, 2015). Verder blijkt, uit onderzoek in een ziekenhuis, dat burn-out negatief samenhangt met prestatie (Zwarts, Schaufeli, Keijsers, Blanc, & Miranda, 1995).

*Hypothese 5:* De samenhang tussen werkdruk, energiebronnen en lichamelijke gezondheid, en verzuim, duurzame inzetbaarheid, werkvermogen en prestatie wordt gemedieerd door burn-out.

Bij de mogelijk mediërende rol van bevlogenheid, gaat het volgens het JD-R model enkel om het verband tussen energiebronnen en de uitkomstvariabelen. In het huidige onderzoek wordt echter ook gekeken naar het verband tussen werkdruk en de uitkomstvariabelen. Dit idee wordt ondersteund door een artikel waarin, hoewel enigszins contra-intuïtief, een positief verband werd gevonden tussen werkdruk en bevlogenheid (Bakker, Emmerink & Euwema, 2006). De verwachting dat bevlogenheid ook de overige verbanden medieert, is o.a. gebaseerd op onderzoek waaruit blijkt dat bevlogenheid zowel samenhangt met autonomie als met steun van collega's (Van Ruysseveldt, Smulders & Taverniers, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007) en dat bevlogenheid de samenhang tussen steun van collega's en prestatie medieert (Xanthopoulou, Heuven, Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2008). Ook blijken werknemers die zich rechtvaardig behandeld voelen, meer bevlogenheid te laten zien (Verboon en collega's, 2012). Hoewel een verband tussen bevlogenheid en lichamelijke gezondheid niet voor de hand ligt, wordt dit wel onderzocht. Mogelijk kan een gebrek aan lichamelijke gezondheid namelijk bevlogenheid in de weg zitten.

De verschillende uitkomstvariabelen blijken eveneens een verband te hebben met bevlogenheid. Zo blijkt dat bevlogenheid zorgt voor betere prestaties (Harter, Schmidt, Killham & Agrawal, 2009; Tims, Bakker & Derks, 2013) en draagt het bij aan een vermindering van de verzuimfrequentie (Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009). Ook blijkt vitaliteit, wat een kenmerk is van bevlogenheid, positief samen te hangen met werkvermogen (Van Vuuren en collega's, 2011; Ybema, Geuskens & Heuvel, 2011) en blijkt een gebrek aan bevlogenheid een belangrijke bijdrage te leveren aan het verlaten van een organisatie (De Lange, de Witte, & Notelaar, 2008). Zodoende kan gesteld worden dat een gebrek aan bevlogenheid een indicatie is voor een verminderde duurzame inzetbaarheid, wat eveneens onderschreven wordt door Schaufeli (2011).

*Hypothese 6:* De samenhang tussen werkdruk, energiebronnen en lichamelijke gezondheid, en verzuim, prestatie, werkvermogen en duurzame inzetbaarheid wordt gemedieerd door bevlogenheid.

### **Verzuim, werkvermogen en prestatie als voorspeller van duurzame inzetbaarheid**

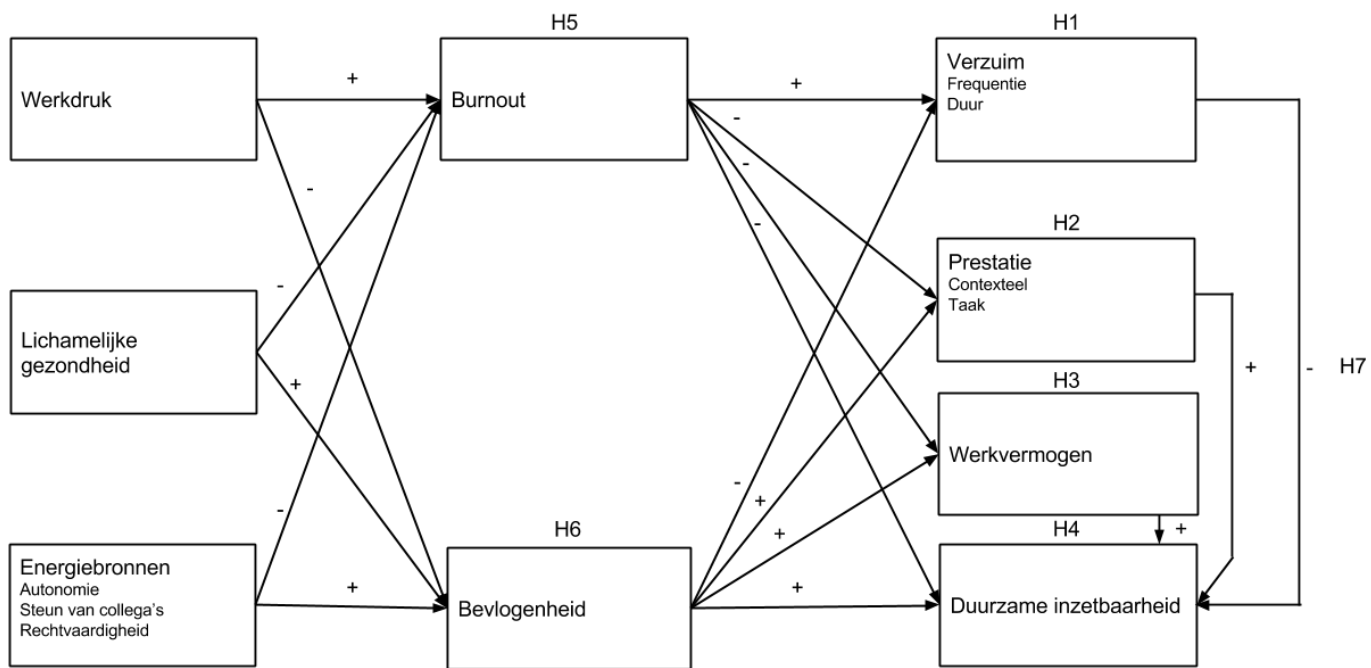
Naast de verwachte verbanden op basis van het JD-R model, wordt in dit onderzoek nagegaan in hoeverre de aspecten van huidige inzetbaarheid samenhangen met duurzame inzetbaarheid. Hierbij is de verwachting dat een laag huidig verzuim, hoge prestatie en een hoog werkvermogen samenhangen met duurzame inzetbaarheid. Dit wordt ondersteund door het idee dat werknemers die goede



prestaties laten zien, over het algemeen ook voldoende productie draaien, hetgeen gezien wordt als een onderdeel van een duurzaam inzetbare werknemer (Euwals en collega's, 2013). Een hoog werkvermogen wordt in verschillende onderzoeken gezien als een voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid (Van Vuuren en collega's 2011; Van der Klink en collega's, 2010) en werknemers die nu veel afwezig zijn, zullen in de toekomst vermoedelijk ook verminderd inzetbaar zijn.

*Hypothese 7a:* Verzuim hangt negatief samen met duurzame inzetbaarheid.

*Hypothese 7b:* Werkvermogen en prestatie hangen positief samen met duurzame inzetbaarheid.



Figuur 1. Onderzoeksmodel

## Methode

### Design

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een cross-sectioneel design. Hierbij werd allereerst de samenhang bepaald tussen werkdruk, energiebronnen, lichamelijke gezondheid en de uitkomstvariabelen verzuim, prestatie, werkvermogen en duurzame inzetbaarheid. Vervolgens werd nagegaan of er sprake is van mediatie van burn-out en bevlogenheid bij deze verbanden. Tot slot werd bekeken in hoeverre de uitkomstvariabelen verzuim, prestatie en werkvermogen samenhangen met duurzame inzetbaarheid. Een grafische weergave van het gehele onderzoeksmodel is te vinden in figuur 1.

## Steekproef

Er is gebruik gemaakt van een steekproef van 244 respondenten, waarvan 47 procent mannen en 53 procent vrouwen. De leeftijd van de respondenten varieert van 22 tot 65 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 46 jaar ( $SD = 0,70$ ). Van de 244 respondenten heeft 74% een HBO of WO opleiding afgerond. De respondenten werken contractueel gemiddeld 34 uur per week ( $SD = 0,33$ ), variërend van 18 tot 40 uur. Het overgrote gedeelte van de respondenten heeft een contract van 32, 36 of 40 uur. De respondenten werken voor 80 verschillende bedrijven, verdeeld over verschillen branches. Hierbij zijn overheidsinstelling ( $N=88$ ) en zorginstelling ( $N=58$ ) het best vertegenwoordigd.

## Procedure

De respondenten zijn benaderd via HR-adviseurs en HR-managers van ongeveer 1100 verschillende bedrijven. De HR-adviseurs en HR-managers kregen het verzoek de vragenlijst uit te zetten binnen hun organisatie en de daarnaast de vragenlijst zelf in te vullen. Bij het bereiken van 30 of meer respondenten van één organisatie, zou de organisatie een rapport ontvangen.

Het uitzetten van de vragenlijst binnen de organisaties werd uitgevoerd door middel van een link naar een NetQ-pagina, waarop de verschillende constructen werden uitgevraagd. Aan het begin van de vragenlijst werd een korte uitleg gegeven, waarin o.a. de vraag was opgenomen of de respondent akkoord ging met deelname aan het onderzoek. Bovendien werd vermeld dat anonimiteit zou zijn gewaarborgd. De totale vragenlijst is weergegeven in bijlage 2.

## Meetinstrumenten

De *demografische variabelen* waar in dit onderzoek naar gevraagd is, zijn *geslacht* (1 = man; 2 = vrouw), *leeftijd* en *opleidingsniveau* (1 = Basisschool; 2 = MAVO, LBO en VMBO; 3 = HAVO en MBO; 4 = VWO; 5 = HBO en Universiteit).

Voor het meten van *werkdruk* en *autonomie* is gebruik gemaakt van de VBBA (Van Veldhoven, Meijman, Broersen, & Fortuin, 1997). Hieruit zijn vijf items met betrekking tot werkdruk en vier items met betrekking tot autonomie gebruikt. Alle items zijn in verband met copyright in aangepaste vorm overgenomen. De vragen in deze vragenlijst zijn beantwoord op een 5-punt Likertschaal, met antwoordcategorieën variërend van “nooit” tot “altijd”. Een voorbeeld van een vraag met betrekking tot werkdruk is “Moet u heel snel werken?” en een vraag over autonomie luidt bijvoorbeeld “Besluit u zelf hoe u uw werk uitvoert?”. De betrouwbaarheid van beide gemeten variabelen komt op basis van 244 respondenten neer op een Cronbach's Alpha van ,87.

*Steun van collega's* is gemeten door middel van een vragenlijst van Peeters, Buunk en Schaufeli (1995). Deze vragenlijst bestaat uit vier vragen op een 5-punts Likertschaal. Een voorbeeld hiervan is

“Mijn collega’s hebben aandacht voor mijn gevoelens en problemen”. De betrouwbaarheid van de vragenlijst is een Cronbach’s Alpha van ,83.

De mate van ervaren *rechtvaardigheid* is gemeten door middel van een verkorte versie van de rechtvaardigheidsvragenlijst van Colquitt (2001). Deze vragenlijst omvat 12 items op een 5-punts Likertschaal, welke bestaat uit vragen als “Is uw leidinggevende open en eerlijk in gesprekken met u?” en “Behandelt uw leidinggevende u met respect?”. De betrouwbaarheid van deze schaal komt neer op een Cronbach’s Alpha van ,90.

*Lichamelijke gezondheid* is gemeten door middel van de VOEG-13 (Jansen & Sikkels, 1981). Deze vragenlijst bestaat uit 13 items, waarop “ja” of “nee” geantwoord kon worden. Hierbij ging het bij 12 vragen om de aan- of afwezigheid van een lichamelijke klacht en bij de laatste vraag om de algemeen ervaren gezondheid. Deze laatste vraag is omgescoord en antwoorden zijn bij elkaar opgeteld, waarna deze score is omgezet naar een positieve score van gezondheid. De vragenlijst heeft een betrouwbaarheid van  $\alpha = ,73$ .

*Burn-out* is gemeten met behulp van UBOS-A (Schaufeli & van Dierendonck, 2000). Deze vragenlijst bestaat uit 15 items en is verdeeld in de schalen emotionele uitputting, mentale distantie en competentie. In het huidige onderzoek is gekozen om één schaal te maken op basis van de combinatie van emotionele uitputting (5 vragen) en mentale distantie (4 vragen), hetgeen eveneens gedaan is in onderzoek van Schaufeli (2015). Ook blijkt op basis van de handleiding van de UBOS dat een combinatie van twee van de drie schalen een correcte classificatie en een beperkte type-1 fout opleveren. De antwoorden konden worden gegeven aan de hand van een 7-punts Likertschaal, waarbij de antwoordcategorieën varieerden van 0 (“zeer laag”) tot 6 (“zeer hoog”). Voorbeelden van stellingen zijn “Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk” en “Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk”. De betrouwbaarheid van de gecombineerde schaal betreft een Cronbach’s Alpha van ,88.

De variabele *bevlogenheid* is gemeten met de verkorte UBES, genaamd UBES-9 (Schaufeli & Bakker, 2003). Deze vragenlijst bestaat uit 9 vragen op een 7-punts Likertschaal. Hoewel de UBES-9 uit drie afzonderlijke schalen (vitaliteit, toewijding en absorptie) bestaat, is op basis van onderzoek van Sonnentag (2003) in het huidige onderzoek gekozen deze schalen samen te voegen. Een voorbeeld van een stelling is “Ik ga helemaal op in mijn werk”. De betrouwbaarheid van de schaal is  $\alpha = ,93$ .

*Verzuim* is gemeten door middel van een tweetal vragen, waarbij één vraag inging op de verzuimduur op basis van het aantal niet gewerkte kalenderdagen vanwege ziekte en de andere vraag inging op de verzuimfrequentie op basis van het aantal keren dat de respondent vanwege ziekte niet gewerkt heeft.

De uitkomstmaat *prestatie* is gemeten door middel van een vragenlijst van Goodman en Svyantek (1999). Deze vragenlijst bestaat uit 16 vragen op een 4-punts Likertschaal, variërend van

“helemaal mee oneens” tot “helemaal mee eens”. De vragen zijn verdeeld over de sub-schalen contextuele prestatie en taakprestatie, welke een respectievelijke betrouwbaarheid hebben van  $\alpha = ,74$  en  $\alpha = ,80$ . Voorbeelden van stellingen zijn “U helpt collega’s die kampen met hoge werkdruk of andere problemen hebben” en “U bent competent op alle terreinen van uw functie”.

*Werkvermogen* is gemeten met behulp van één vraag welke is afgeleid van de verkorte, Nederlandse versie van de WAI (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki, 1998). Deze vraag ging in op het huidig ervaren werkvermogen ten opzichte van het hoogste ervaren werkvermogen ooit. Hierbij werd werkvermogen geoperationaliseerd als het lichamelijk en mentaal in staat zijn om te werken.

*Duurzame inzetbaarheid* is gemeten door middel van de nog niet gevalideerde vragenlijst van Ybema (2015). Deze vragenlijst bestaat uit 6 items op een 5-punts Likertschaal, variërend van “zeker niet” tot “zeker wel”. Een voorbeeld van een stellingen is “Ik verwacht dat ik tot aan de pensioengerechtigde leeftijd gemotiveerd zal zijn voor het werk wat ik doe”. De vragenlijst heeft een betrouwbaarheid van  $\alpha = ,81$ .

## **Analyses**

De verkregen data zijn geanalyseerd met behulp van IBM SPSS Statistics v20 en v24 voor Windows. De software is gebruikt om descriptieve gegevens te verkrijgen en om correlatieanalyses en regressieanalyses uit te voeren. Vooraleer deze analyses zijn uitgevoerd, is de data opgeschoond door het verwijderen van 75 lege entries, waarna de 244 respondenten overbleven. Het ging hierbij om respondenten die de vragenlijst enkel hadden geopend, maar niet verder waren gegaan met het invullen hiervan. Na het opschonen zijn de data gecontroleerd op de assumpties voor hiërarchische regressieanalyses, waarbij gekeken is naar de normaalverdeling, lineariteit, variabele typen, varianties en multicollineariteit (Field, 2013). De variabelen bleken hier voor het grootste deel aan te voldoen, waarbij alleen de variabelen verzuimduur en verzuimfrequentie niet normaal verdeeld waren. Hiertoe is getracht deze variabelen te transformeren, hetgeen weinig verandering teweegbracht.

De verschillende hypotheses zijn getoetst met behulp van hiërarchische lineaire regressies. Deze methode is gebruikt om de unieke toegevoegde waarde te bepalen voor de per stap toegevoegde variabelen. Voor alle regressieanalyses geldt dat de demografische kenmerken leeftijd, geslacht en opleiding in de eerste stap zijn meegenomen. Hierbij is voor geslacht een dummy aangemaakt voor mannen en voor opleiding is gekozen een dummy aan te maken voor best vertegenwoordigde groep; hoogopgeleiden (HBO en WO).

Tot slot is voor het bepalen van eventuele mediaties gebruik gemaakt van de Sobel test calculator van Preacher en Leonardelli (2001), waarbij gekozen is voor de Aroian-test.

Tabel 1

*Gemiddelden, standaarddeviaties en de correlaties tussen de onderzoeksvariabelen*

Variabelen	M (SD)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17
1 Werkdruk	3,10 (.76)	1,00															
2 Autonomie	3,99 (.71)	-,08	1,00														
3 Sociale steun	3,22 (.91)	-,04	,14*	1,00													
4 Rechtvaardigheid	3,47 (.62)	-,14*	,31**	,50**	1,00												
5 Lichamelijke gezondheid	9,85 (2,56)	-,18**	,28**	,22**	,23**	1,00											
6 Burn-out	1,56 (.84)	,26**	-,33**	-,39**	-,52**	-,49**	1,00										
7 Bevlogenheid	3,50 (1,01)	-,04	,34*	,35**	,44**	,31**	-,61**	1,00									
8 Verzuimduur	4,63 (3,96)	,07	-,10	-,12	-,15*	-,25**	,37**	-,10	1,00								
9 Verzuimfrequentie	1,02 (1,28)	-,02	-,27**	-,03	-,13*	-,31**	,31**	-,20**	,46**	1,00							
10 Contextuele prestatie	3,14 (.35)	,07	,15*	,33**	,32**	,05	-,30**	-,06	-,02	,02	1,00						
11 Taak prestatie	3,12 (.36)	-,02	,22**	,20**	,13*	,12	-,26**	-,07	-,07	-,07	,44*	1,00					
12 Werkvermogen	8,23 (1,45)	,01	,30**	,27**	,34**	,34**	-,48**	,32**	-,33**	-,30**	,20**	,18**	1,00				
13 Duurzame inzetbaarheid	3,99 (.59)	-,12	,26**	,19**	,28**	,26**	-,38**	,43**	-,11	-,09	,21**	,25**	,37**	1,00			
14 Geslacht	0,47 (.50)	-,01	-,02	,02	,07	,16*	-,07	-,02	,06	-,07	-,01	,04	-,02	,09	1,00		
15 Leeftijd	46,5 (10,99)	-,02	,01	-,06	-,04	,02	,03	-,02	,06	-,16*	-,03	-,07	-,23**	-,11	,06	1,00	
16 Opleiding	0,75 (.94)	,19**	,14*	-,14*	,04	-,02	,10	-,03	-,04	-,15*	-,12	-,06	,12	,05	-,20**	-,10	1,00

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (tweezijdig)

## Resultaten

Tabel 1 toont de beschrijvende statistiek met daarin de gemiddelden, de standaarddeviaties en de correlaties tussen de gemeten variabelen. Hierin valt op dat werkdruk met geen enkele uitkomstvariabele samenhangt, terwijl autonomie, sociale steun en rechtvaardigheid samenhangen met zowel prestatie (contextueel en taak), werkvermogen als duurzame inzetbaarheid. Ook hangen autonomie en rechtvaardigheid samen met verzuimfrequentie en hangt alleen rechtvaardigheid samen met verzuimduur. Lichamelijke gezondheid hangt negatief samen met verzuimduur en verzuimfrequentie en positief met werkvermogen en duurzame inzetbaarheid.

Verder hangen werkdruk, autonomie, sociale steun, rechtvaardigheid en lichamelijke gezondheid allen samen met burn-out, waarvan alleen werkdruk positief samenhangt. Voor bevlogenheid is een samenhang gevonden met alle energiebronnen en lichamelijke gezondheid. Zowel burn-out als bevlogenheid hangen samen met de verschillende uitkomstvariabelen, waarbij enkel het verband tussen bevlogenheid en verzuimduur niet gevonden werd.

Een onderlinge samenhang tussen de uitkomstvariabelen is zowel te vinden tussen de twee sub-schalen van prestatie en duurzame inzetbaarheid als tussen werkvermogen en duurzame inzetbaarheid. Verzuimduur en verzuimfrequentie hangen niet samen met duurzame inzetbaarheid.

### De samenhang tussen de onafhankelijke variabelen en de mediators

De eerste regressieanalyses zijn uitgevoerd om de samenhang te bepalen tussen werkdruk, de energiebronnen, lichamelijke gezondheid, en de verwachte mediators, burn-out en bevlogenheid. Dit is gedaan door middel van een hiërarchische regressieanalyse, waarbij eerst de demografische kenmerken zijn toegevoegd, dan de werkkenmerken en tot slot lichamelijke gezondheid.

Gekeken naar de analyse met burn-out als afhankelijke variabele (tabel 2), is te zien dat de werkkenmerken en lichamelijke gezondheid samen bijna de helft van de totale variantie verklaren. Alle werkkenmerken en lichamelijke gezondheid hangen dan ook samen met burn-out, waarbij alleen werkdruk een positief verband heeft met burn-out. Dit laat zien dat werknemers die weinig werkdruk, veel autonomie en veel sociale steun ervaren, en die zich rechtvaardig behandeld voelen en lichamelijke gezondheid zijn, minder hoog scoren op burn-out.

Tabel 2

*Hiërarchische regressie van burn-out op werkdruk, energiebronnen en lichamelijke gezondheid.*

	Model 1	Model 2	Model 3
Leeftijd	,05	,03	,03
Geslacht	-,05	-,03	,02
Opleiding	,09	,08	,09
Werkdruk		,18***	,13*
Autonomie		-,19***	-,12*
Sociale Steun		-,16**	-,11
Rechtvaardigheid		-,35***	-,34***
Lichamelijke gezondheid			-,33***
$R^2$	,01	,36	,46
$F$	1,16	19,25***	24,74***

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is burn-out)  $N=244$  (gestandaardiseerde bèta's)

De resultaten van de analyse met bevolegenheid als afhankelijke variabele (tabel 3) laten zien dat behoudens werkdruk alle werkkenmerken en lichamelijke gezondheid (positief) samenhangen met bevolegenheid. Werknemers die dus veel autonomie, sociale steun en rechtvaardigheid ervaren en zich lichamelijke gezond voelen, scoren hoger op bevolegenheid.

Tabel 3

*Hiërarchische regressie van bevolegenheid op werkdruk, energiebronnen en lichamelijke gezondheid.*

	Model 1	Model 2	Model 3
Leeftijd	,01	,03	,03
Geslacht	,07	,05	,02
Opleiding	-,02	-,05	-,06
Werkdruk		,04	,07
Autonomie		,24***	,20***
Sociale Steun		,17*	,14*
Rechtvaardigheid		,29***	,28***
Lichamelijke gezondheid			,15**
$R^2$	,01	,27	,29
$F$	0,52	12,26***	11,92***

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is bevolegenheid)  $N=244$  (gestandaardiseerde bèta's)

### Directe verbanden tussen onafhankelijke variabelen en de uitkomstvariabelen

Hypotheses 1 t/m 4 voorspelden samenhang tussen de verschillende onafhankelijke variabelen en de uitkomstvariabelen. Deze hypothesen zijn getoetst door middel van een zestal hiërarchische lineaire regressieanalyses, waarbij alle verschillende uitkomstvariabelen aan bod zijn gekomen. Bij deze analyses werden in de eerste stap de demografische kenmerken toegevoegd. Vervolgens werden in de tweede stap werkdruk en de energiebronnen toegevoegd, om daarna in stap drie lichamelijke gezondheid toe te voegen. Tot slot werden in de vierde stap ook de mediators burn-out en bevlogenheid toegevoegd.

### Verzuim

Bij de analyse met verzuimduur als uitkomstvariabele (tabel 4) is te zien dat er bij de eerste twee stappen geen verbanden werden gevonden. Een samenhang met lichamelijke gezondheid werd wel gevonden, wat betekent dat gezonde werknemers minder lang verzuimen. Bij het toevoegen van de mediators, valt het verband met lichamelijke gezondheid weg en wordt er een positieve samenhang zichtbaar met zowel burn-out als bevlogenheid. Werknemers die dus zowel hoog scoren op burn-out als op bevlogenheid, laten langduriger verzuim zien.

Tabel 4

*Hiërarchische regressie van verzuimduur op werkdruk, energiebronnen, lichamelijke gezondheid, burn-out en bevlogenheid.*

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Leeftijd	,06	,05	,05	,04
Geslacht	,05	,05	,09	,07
Opleiding	-,03	-,04	-,03	-,07
Werkdruk		,06	,03	-,05
Autonomie		-,05	,01	,02
Sociale Steun		,07	-,03	-,01
Rechtvaardigheid		-,09	-,08	,02
Lichamelijke gezondheid			-,24***	-,12
Burn-out				,46***
Bevlogenheid				,19*
$R^2$	,01	,04	,09	,18
$F$	0,57	1,36	2,81**	5,13***

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is verzuimduur - ongetransformeerd)  $N=240$  (gestandaardiseerde bèta's)



De analyse met verzuimfrequentie (zie tabel 5) als afhankelijke variabele laat zien dat leeftijd en opleiding negatief samenhangen met de verzuimfrequentie, wat betekent dat oudere, hoogopgeleide werknemers minder vaak verzuimen dan hun jongere collega's. Bij het toevoegen van de werkkenmerken, wordt een negatieve samenhang met autonomie zichtbaar en vervolgens ook met lichamelijke gezondheid. Daarnaast blijkt burn-out positief samen te hangen met verzuimfrequentie. Dit betekent dat werknemers die weinig autonomie ervaren, zich lichamelijk ongezond voelen en hoog scoren op burn-out, vaker verzuimen.

Hypothese 1a, waarin gesteld werd dat werkdruk positief samenhangt met verzuim, wordt volledig verworpen. Er is geen verband gevonden met zowel verzuimduur als met verzuimfrequentie. Hypothese 1b wordt wel gedeeltelijk bevestigd, daar er negatieve verbanden gevonden zijn tussen verzuim en autonomie en lichamelijke gezondheid.

Tabel 5

*Hiërarchische regressie van verzuimfrequentie op werkdruk, energiebronnen, lichamelijke gezondheid burn-out en bevlogenheid.*

	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>
Leeftijd	-,17**	-,17**	-,16**	-,17**
Geslacht	-,10	-,10	-,05	-,06
Opleiding	-,19**	-,15*	-,14*	-,17**
Werkdruk		-,02	-,06	-,10
Autonomie		-,23***	-,17**	-,15*
Sociale Steun		,00	,05	,07
Rechtvaardigheid		-,06	-,05	,04
Lichamelijke gezondheid			-,26***	-,17*
Burn-out				,29***
Bevlogenheid				,03
<i>R</i> <sup>2</sup>	,06	,13	,18	,23
<i>F</i>	5,40***	4,89***	6,58***	6,75***

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is verzuimfrequentie - ongetransformeerd)  
 N=244 (gestandaardiseerde bèta's)

**Prestatie**

Wanneer gekeken wordt naar contextuele prestatie (zie tabel 6) als afhankelijke variabele, is bij de eerste stap een negatief verband met opleidingsniveau zichtbaar. Bij de tweede stap wordt zichtbaar dat zowel werkdruk, sociale steun als rechtvaardigheid positief samenhangen met contextuele prestatie. Werknemers die niet hoog opgeleid zijn, die werkdruk ervaren, zich gesteund voelen door collega's en zich rechtvaardig behandeld voelen, laten dus meer contextuele prestatie zien. Met het toevoegen van lichamelijke gezondheid in stap drie en burn-out en bevlogenheid in stap vier, werden geen nieuwe verbanden gevonden.

Tabel 6

*Hiërarchische regressie van contextuele prestatie op werkdruk, energiebronnen, lichamelijke gezondheid burn-out en bevlogenheid.*

	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>
Leeftijd	-,04	-,01	-,01	-,01
Geslacht	,04	-,06	-,06	-,06
Opleiding	-,13*	-,16*	-,16*	-,14*
Werkdruk		,14*	,14*	,15*
Autonomie		,08	,09	,04
Sociale Steun		,18**	,19**	,16*
Rechtvaardigheid		,24***	,24***	,15*
Lichamelijke gezondheid			-,04	-,10
Burn-out				-,14
Bevlogenheid				,12
<i>R</i> <sup>2</sup>	,02	,18	,18	,21
<i>F</i>	1,42	7,26***	6,36***	6,21***

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is contextuele prestatie)  $N=244$  (gestandaardiseerde bèta's)

De analyse met taakprestatie als afhankelijke variabele (zie tabel 7) laat geen verbanden zien met de demografische kenmerken. In stap twee werd duidelijk dat taakprestatie wel samenhangt met autonomie en sociale steun en in stap vier kwam ook een verband met bevlogenheid naar voren. Dit betekent dat werknemers die autonomie ervaren, zich gesteund voelen door hun collega's, en bevlogen zijn, meer taakprestatie laten zien.

Hypotheses 2a wordt deels bevestigd. De verwachting was dat alle energiebronnen en lichamelijke gezondheid positief zouden samenhangen met prestatie. Voor contextuele prestatie geldt dat deze verwachting is uitgekomen voor het verband met sociale steun en rechtvaardigheid.

In het geval van taakprestatie is er een verband gevonden met autonomie en met sociale steun. Hypothese 2b, waarin gesteld werd dat werkdruk negatief samenhangt met prestatie, is verworpen. Er bleek weldegelijk een verband te zijn tussen werkdruk en contextuele prestatie, waarbij dit tegen de verwachting echter om een positief verband bleek te gaan.

Tabel 7

*Hiërarchische regressie van taakprestatie op werkdruk, energiebronnen, lichamelijke gezondheid burn-out en bevlogenheid.*

	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>
Leeftijd	-,07	-,07	-,07	-,07
Geslacht	,03	,03	,03	,02
Opleiding	-,06	-,07	-,07	-,05
Werkdruk		,01	,02	,01
Autonomie		,22***	,21**	,15*
Sociale Steun		,16*	,16	,11
Rechtvaardigheid		-,02	-,02	-,12
Lichamelijke gezondheid			,03	-,04
Burn-out				-,07
Bevlogenheid				,27***
$R^2$	,01	,09	,09	,15
$F$	0,77	3,22**	2,84**	4,25***

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is taakprestatie)  $N=244$  (gestandaardiseerde bèta's)

### **Werkvermogen en duurzame inzetbaarheid**

Bij de regressieanalyse met werkvermogen als afhankelijke variabele (zie tabel 8) kwam een negatieve samenhang met leeftijd naar voren, wat betekent dat oudere werknemers een lager werkvermogen hebben. Werknemers die autonomie ervaren, zich sociaal gesteund voelen, zich rechtvaardig behandeld voelen en zich lichamelijk gezond voelen, bleken juist meer werkvermogen te hebben. Bij een hoge score op burn-out is er sprake van een laag werkvermogen.

Tabel 8

*Hiërarchische regressie van werkvermogen op werkdruk, energiebronnen, lichamelijke gezondheid burn-out en bevlogenheid.*

	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>
Leeftijd	-,22***	-,21***	-,21***	-,21***
Geslacht	,02	-,00	-,04	-,04
Opleiding	,10	,07	,06	,10
Werkdruk		,04	,08	,11
Autonomie		,21**	,14*	,09
Sociale Steun		,14*	,10	,05
Rechtvaardigheid		,20**	,19**	,05
Lichamelijke gezondheid			,26***	,15*
Burn-out				-,29***
Bevlogenheid				,13
$R^2$	,06	,22	,28	,36
$F$	5,23**	9,64***	11,51***	13,14***

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is werkvermogen)  $N=244$  (gestandaardiseerde bèta's)

Gekeken naar de regressieanalyse met duurzame inzetbaarheid als afhankelijke variabele (tabel 9), valt op dat er geen samenhang is met demografische kenmerken, zoals leeftijd. Bij het toevoegen van de werkkenmerken, werd er wel een verband met autonomie gevonden. Ditzelfde bleek te gelden voor lichamelijke gezondheid in stap drie en voor bevlogenheid in stap vier. Werknemers die autonomie ervaren, zich gezond voelen en die bevlogen zijn, zullen dus beter inzetbaar blijven richting de toekomst.

Hypothese 3a, waarin gesteld werd dat de verschillende energiebronnen en lichamelijke gezondheid positief samenhangen met werkvermogen, blijkt volledig te worden bevestigd. Hypothese 3b daarentegen wordt verworpen. Er is geen verband gevonden tussen werkdruk en werkvermogen. Voor hypothesen 4a geldt dat deze gedeeltelijk is bevestigd, daar een samenhang gevonden is tussen duurzame inzetbaarheid en zowel autonomie als lichamelijke gezondheid. Met werkdruk werd geen verband gevonden, waartoe hypothese 4b wordt verworpen.

Tabel 9

*Hiërarchische regressie van duurzame inzetbaarheid op werkdruk, energiebronnen, lichamelijke gezondheid burn-out en bevlogenheid.*

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Leeftijd	-,11	-,10	-,10	-,11
Geslacht	,11	,11	,08	,08
Opleiding	,06	,06	,06	,08
Werkdruk		-,11	-,08	-,08
Autonomie		,21***	,18**	,10
Sociale Steun		,11	,09	,03
Rechtvaardigheid		,08	,07	-,06
Lichamelijke gezondheid			-,15*	,06
Burn-out				-,13
Bevlogenheid				,30***
$R^2$	,02	,13	,15	,25
$F$	1,94	5,00***	5,11***	7,55***

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is duurzame inzetbaarheid)  $N=244$  (gestandaardiseerde bèta's)

### **Burn-out en bevlogenheid als mediators**

Om te onderzoeken of er, zoals beschreven in hypotheses 5 en 6, sprake is van een mediatie-effect door burn-out en bevlogenheid op de eerder beschreven verbanden, is de Baron en Kenny (1986) methode gebruikt. Het significante directe verband tussen verschillende onafhankelijke en afhankelijke variabelen is reeds aangetoond. De Sobel test (bijlage 1) is gebruikt om na te gaan of er verschil naar voren komt in de regressiegewichten van de verschillende onafhankelijke variabelen wanneer burn-out of bevlogenheid wordt toegevoegd (Baron & Kenny, 1986). In tabel 10 zijn de verbanden weergegeven waarbij sprake is van een significant verband tussen de onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabelen, de onafhankelijke variabelen en de mediators, en tussen de mediators en de afhankelijke variabelen. Voor de verbanden tussen de onafhankelijke variabelen en de mediators en tussen de mediators en afhankelijke variabelen geldt dat ze zijn weergegeven bij een p-waarde kleiner dan ,20.

Tabel 10

*Indirect effect via burn-out en bevlogenheid gemeten door middel van Sobel test (Aroian)*

x	m	y	Sobel test	Indirect effect
Werkdruk	Burn-out	Verzuimfrequentie	-1,29	,04
Autonomie	Burn-out	Verzuimfrequentie	-1,79	-,03
Autonomie	Burn-out	Werkvermogen	1,84	,03
Autonomie	Burn-out	Duurzame inzetbaarheid	0,18	,02
Sociale steun	Burn-out	Contextuele prestatie	1,12	,02
Sociale steun	Burn-out	Werkvermogen	1,59	,03
Rechtvaardigheid	Burn-out	Contextuele prestatie	1,54	,05
Rechtvaardigheid	Burn-out	Werkvermogen	3,04**	,10
Lichamelijke gezondheid	Burn-out	Verzuimduur	-3,98***	-,15
Lichamelijke gezondheid	Burn-out	Verzuimfrequentie	-2,92**	-,10
Lichamelijke gezondheid	Burn-out	Werkvermogen	3,15**	,10
Autonomie	Bevlogenheid	Taakprestatie	2,34*	,05
Autonomie	Bevlogenheid	Werkvermogen	1,57	,03
Autonomie	Bevlogenheid	Duurzame inzetbaarheid	2,52*	,06
Sociale steun	Bevlogenheid	Contextuele prestatie	1,21	,02
Sociale steun	Bevlogenheid	Taakprestatie	1,72	,04
Sociale steun	Bevlogenheid	Werkvermogen	1,30	,02
Rechtvaardigheid	Bevlogenheid	Contextuele prestatie	1,50	,03
Rechtvaardigheid	Bevlogenheid	Werkvermogen	1,65	,04
Lichamelijke gezondheid	Bevlogenheid	Contextuele prestatie	0,40	,02
Lichamelijke gezondheid	Bevlogenheid	Werkvermogen	1,45	,02

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Indirect effect wordt weergegeven in gestandaardiseerde bèta's)

In Hypothese 5 werd gesteld dat alle verbanden tussen werkdruk, de energiebronnen en lichamelijke gezondheid, en de uitkomstvariabelen gemedieerd zouden worden door burn-out. Dit blijkt deels te worden bevestigd. De verbanden tussen rechtvaardigheid en werkvermogen en tussen lichamelijke gezondheid en verzuimduur, verzuimfrequentie en werkvermogen worden gedeeltelijk gemedieerd door burn-out.

Hypothese 6 wordt eveneens voor een deel bevestigd. Zowel het verband tussen autonomie en taakprestatie als tussen autonomie en duurzame inzetbaarheid wordt gedeeltelijk gemedieerd door bevlogenheid.

### Samenhang tussen kenmerken van huidige inzetbaarheid en duurzame inzetbaarheid

Het verwachte verband tussen verzuim, prestatie en werkvermogen, en duurzame inzetbaarheid, is getoetst door middel van een hiërarchische regressieanalyse (tabel 11). Hierbij zijn in de eerste stap de demografische kenmerken toegevoegd en in stap 2 de verschillende uitkomstvariabelen.

Tabel 11

*Hiërarchische regressie van duurzame inzetbaarheid op verzuim, werkvermogen en prestatie*

	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>
Leeftijd	-,11	-,02
Geslacht	,11	,11
Opleiding	,05	,05
Verzuimduur		-,01
Verzuimfrequentie		,03
Contextuele prestatie		,09
Taakprestatie		,16*
Werkvermogen		,33***
$R^2$	,03	,19
$F$	1,99	6,91***

\* $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$  (Afhankelijke variabele is duurzame inzetbaarheid)  $N=244$  (gestandaardiseerde bèta's)

Voor de in hypothese 7a veronderstelde negatieve samenhang tussen verzuimduur en frequentie en duurzame inzetbaarheid is geen evidentie gevonden. Hypothese 7b wordt wel gedeeltelijk bevestigd. Werknemers die presteren op het gebied van hun eigen taken en die een hoog werkvermogen hebben, blijven beter inzetbaar richting de toekomst.

### Discussie

Het doel van dit onderzoek was het onderzoeken van het verband tussen verschillende werk- en persoonlijke kenmerken en de uitkomstvariabelen verzuim, prestatie, werkvermogen en duurzame inzetbaarheid. Hiertoe zijn allereerst alle directe verbanden onderzocht, waarna bekeken is of deze verbanden gemedieerd worden door burn-out en bevlogenheid. Tot slot is ook nagegaan of de uitkomstvariabele duurzame inzetbaarheid verband heeft met de overige uitkomstvariabelen.

In tegenstelling tot de verwachting bleek werkdruk amper samen te hangen met de verschillende uitkomstvariabelen. De gevonden verbanden met autonomie voldeden echter wel grotendeels aan de verwachting. Zo werd er zowel een positief verband gevonden met taakprestatie,

werkvermogen en duurzame inzetbaarheid als een negatief verband met verzuimfrequentie. De afwezigheid van een verband tussen autonomie en contextuele prestatie valt hierbij op. Voor de hand liggend zou zijn dat werknemers met veel regelruimte gemakkelijker extra taken op zich zouden nemen (Morgeson, Delaney-Klinger & Hemingway, 2005). Tegelijkertijd zou het kunnen dat werknemers met veel autonomie de ruimte nemen om hun eigen takenpakket aan te passen, waardoor het in feite nog steeds onder taakprestatie valt.

Lichamelijke gezondheid bleek net als autonomie met verschillende uitkomstvariabelen samen te hangen, wat maakt dat het een belangrijk onderdeel is van dit onderzoek naar duurzame en huidige inzetbaarheid. Het is de enige onderzochte variabele die zowel samenhangt met verzuim (zowel duur als frequentie) als met werkvermogen en duurzame inzetbaarheid. Dit laat de invloed van lichamelijke gezondheid zien op de mogelijkheid om nu en in de toekomst in staat te blijven om te werken.

Ook sociale steun en rechtvaardigheid bleken volgens verwachting met verschillende uitkomstvariabelen samen te hangen. Wanneer een werknemer zich gesteund en rechtvaardig behandeld voelt, blijkt dit zijn prestatie en werkvermogen ten goede te komen. Vermoedelijk krijgen medewerkers door de steun van hun collega's en de rechtvaardige behandeling van hun leidinggevenden, zowel het gevoel dat ze hun werk kunnen doen (werkvermogen) als dat ze daadwerkelijk meer bereid zijn om te gaan werken (prestatie). Dit uit zich in het geval van rechtvaardig behandelde medewerkers bijvoorbeeld in het laten zien van altruïstisch gedrag (Greenberg, 1993)

Opvallend is dat er weinig indirecte effecten gevonden zijn via burn-out en bevlogenheid, terwijl er in sommige gevallen wel veranderende regressiegewichten zichtbaar werden nadat de mediators werden toegevoegd in de regressieanalyses. Bij de mediatie-effecten die wel gevonden werden, viel het meest op dat verschillende verbanden tussen lichamelijke gezondheid en de uitkomstvariabelen gemedieerd werden door burn-out. Dit terwijl lichamelijke gezondheid in andere onderzoeken en in het JD-R model gezien wordt als een afhankelijke variabele (Taris, Houtman & Schaufeli, 2013), waar andere variabelen via burn-out mee samen hangen. Interessant is dus dat lichamelijke gezondheid niet alleen een gevolg is, maar mogelijk ook een oorzaak zou kunnen zijn.

Gekeken naar de verbanden tussen duurzame inzetbare inzetbaarheid en de overige uitkomstvariabelen, komt naar voren dat werknemers die goed presteren binnen hun eigen werkzaamheden en een hoog werkvermogen hebben, op termijn beter inzetbaar blijven. Dit sluit aan bij het idee dat duurzame inzetbaarheid niet alleen gaat om het zo lang mogelijk doorwerken, maar dat hierbij ook sprake moet zijn van behoud van productiviteit en van gezondheid (Klink en collega's, 2010; van Vuuren en collega's, 2011). Bovendien sluit het aan bij de gedachte dat een goede huidige inzetbaarheid (of aspecten daarvan), bijdraagt aan de inzetbaarheid voor de toekomst.



### **Beperkingen van het huidige onderzoek**

Er zijn verschillende beperkingen van dit onderzoek te beschrijven. Ten eerste kan de externe validiteit ter discussie worden gesteld. De gebruikte steekproef geeft geen representatief beeld van de beroepsbevolking. Hierdoor is het moeilijk om de resultaten te generaliseren. Zo is het aantal hoogopgeleiden oververtegenwoordigd (bijna 75%) en is er een gebrek aan diversiteit in de werksectoren (veel deelnemers werken in de zorg of voor de overheid).

De tweede beperking heeft betrekking op de mediatieanalyses. Hiervoor is gebruik gemaakt van de Sobel test. Kenny en Baron (1986) vermelden in hun artikel dat voor de Sobel test een grote steekproef nodig is met een normaal verdeelde variabelen. Hier wordt weliswaar grotendeels aan voldaan, maar gezien het beperkte aantal gevonden mediatie-effecten wordt de indruk gewekt dat een andere methode eventueel meer geschikt was geweest. Bovendien komt steeds meer naar voren dat de Sobel test achterhaald begint te raken en dat bootstrapping in veel gevallen een betere optie is (Preacher & Leonardelli, 2001).

Een derde beperking heeft betrekking op de vragenlijst over prestatie, waarbij is uitgegaan van een 4-punts likertschaal. Dit terwijl de oorspronkelijke vragenlijst een 7-punts likertschaal betrof. Het gevolg hiervan is dat een neutraal antwoord ontbrak, waardoor respondenten de vragen mogelijk positiever hebben beantwoord dan hetgeen de werkelijkheid weerspiegelt.

Verder dient vermeldt te worden dat ervoor gekozen is om veel variabelen als gehele schaal mee te nemen in het onderzoek, terwijl er mogelijk anderszins andere, meer gedetailleerde resultaten naar voren waren gekomen wanneer gekozen was om de losse schalen mee te nemen.

### **Theoretische implicaties**

In het huidige onderzoek wordt bewijs gevonden dat de aanwezigheid van energiebronnen bijdraagt aan het onderdrukken van burn-out en stimuleren van bevoegenheid, zoals ook gesteld wordt in het JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007). Opvallend is dat werkeisen geen rol van betekenis lijken te spelen in het huidige onderzoek, terwijl dit wel een belangrijk onderdeel is van het JD-R model (Schaufeli & Taris, 2013). Hierbij dient opgemerkt te worden dat er maar één werkeis was meegenomen en er bovendien wel een verband is gevonden werd tussen werkdruk en burn-out. Ook is er in het huidige onderzoek niet ingegaan op een mogelijk interactie van werkeisen en energiebronnen, terwijl vanuit het JD-R model gesteld wordt dat burn-out en negatieve gevolgen kunnen optreden wanneer er te veel werkeisen zijn en er te weinig energiebronnen zijn om dit op te vangen. Het onderzoeken van een groter aantal werkeisen en van mogelijke interactie-effecten zou een goede toevoeging kunnen zijn aan het onderzoek naar duurzame en huidige inzetbaarheid.

De resultaten uit dit onderzoek helpen om de rol van rechtvaardigheid beter te begrijpen op het gebied van huidige en duurzame inzetbaarheid. Het idee dat een rechtvaardige behandeling kan bijdragen aan iemands werkvermogen, is met name een interessante bevinding. Dit lijkt namelijk nog weinig terug te komen in andere onderzoeken. Er zal vervolgonderzoek nodig zijn om eventuele causaliteit hiervan aan te tonen.

De connectie die veelal wordt gelegd tussen lichamelijke gezondheid en verzuim, blijkt op basis van het huidige onderzoek terecht te zijn. Toch is mogelijk interessant om in vervolgonderzoek na te gaan of er verandering waarneembaar is, wanneer uitgegaan wordt van verschillende visies op verzuim. Bijvoorbeeld wanneer verzuim gezien wordt als gedrag (Geurts & Smulders, 2006), zal de invloed van de lichamelijke gezondheid mogelijk minder sterk zijn dan wanneer verzuim gezien wordt als iets dat je simpelweg overkomt.

### **Praktische implicaties**

Het huidige onderzoek laat zien dat verschillende factoren een rol spelen bij de uitkomstmaten. Als het gaat om verzuim en duurzame inzetbaarheid blijkt deze rol grotendeels weggelegd voor lichamelijke gezondheid, terwijl in het geval van prestatie en werkvermogen juist sociale steun en rechtvaardigheid een verschil kunnen maken. Daarnaast blijkt dat autonomie eveneens een belangrijke rol speelt, daar deze variabele met verschillende uitkomstvariabelen samenhangt. Op basis van deze bevindingen, wordt evident dat het voor werkgevers zinvol is om aandacht te besteden aan alle deze factoren.

In vele organisaties wordt reeds aandacht besteed aan de lichamelijke gezondheid van de werknemers. Dit is niet altijd gemakkelijk aangezien het gezondheidsgedrag van werknemers buiten het werk, moeilijk te beïnvloeden is. Met het huidige onderzoek wordt echter opnieuw aangetoond dat een goede lichamelijke gezondheid een belangrijke bijdrage kan leveren aan de inzetbaarheid van werknemers. Het lijkt dus zinvol om ondanks obstakels aandacht te blijven besteden aan het onderwerp, waarbij positieve benadering mogelijk een verschil kan maken. Hierbij gaat om het bijdragen aan de verbetering van de gezondheid in plaats van aan het voorkomen van gezondheidsklachten (Houkes, Verdonk, Peeters, 2009).

Vastgesteld is dat autonomie een belangrijke rol kan spelen bij huidige en duurzame inzetbaarheid. Mogelijkheden om hier op kleine schaal veranderingen in aan te brengen kunnen bijvoorbeeld gericht zijn op het zelf (of in het team) laten indelen van werk of het laten maken van de planning (Bakker, 2003). Ook aandacht voor rechtvaardigheid kan een bijdrage leveren aan de inzetbaarheid van de werknemers. Het is aan de leidinggevenden om hun werknemers het gevoel te geven rechtvaardig behandeld te worden, waarbij open communicatie, consistentie in handelen en

eerlijkheid de basis zijn (Bakker, 2003). Veranderingen op het gebied van sociale steun van collega's zullen grotendeels uit de werknemers zelf zal moeten komen. Toch zullen er ook daarvoor bepaalde interventies zijn een team daarin te ontwikkelen.

Concluderend kan gesteld worden dat er vele mogelijkheden zijn om zowel de huidige inzetbaarheid als de duurzame inzetbaarheid te beïnvloeden. Hiermee kunnen werkgevers, ondanks de vergrijzing en de verhoogde AOW-leeftijd, worden ondersteund om toch de beschikking te houden over werknemers die hun werk zo lang mogelijk kunnen blijven uitvoeren en bovendien productief en gezond zijn.

## Referenties

- Alavinia, S. M. (2008). The effect of work on health and work ability.
- Alavinia, S.M., De Boer, G.E., Van Duivenbooden, J.C., Frings-Dresen, M.H.W., & Burdorf, A. (2009). Determinants of work ability and its predictive value for disability. *Occupational Medicine*, 59:32–37
- Bakker, A. B. (2003). Bevlogen aan het Werk: Hoe Nederland haar eigen energiebronnen kan creëren. *Verhaar, K. (red.), Sociale verkenningen*, 4, 119-141.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., van Emmerik, H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and occupations*, 33(4), 464-489.
- Baron, R. M. and 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.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Bossink, J. (2011). Duurzame inzetbaarheid. *Een onderzoek naar factoren die de duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers beïnvloeden*.
- Burdorf, A., Van den Berg, T., & Elders, L. (2008). De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. *Publication in Dutch [The impact of health and working conditions on sustained employability of older workers] Literatuur-en programmaverkenningen participatie en gezondheid-thema*, 6.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology, 86*(3), 386.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. (2012). Explaining the justice–performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer?. *Journal of Applied Psychology, 97*(1), 1.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- De Lange, A., Taris, T., Jansen, P., Kompier, M., Houtman, I., & Bongers, P. (2005). Werk en motivatie om te leren: zijn er verschillen tussen jongere en oudere werknemers. *Gedrag & Organisatie, 18*(6), 309-325.
- De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress, 22*(3), 201-223.
- De Wind, A., Geuskens, G. A., Ybema, J. F., Bongers, P. M., & van der Beek, A. J. (2015). The role of ability, motivation, and opportunity to work in the transition from work to early retirement testing and optimizing the Early Retirement Model. *Scandinavian journal of work, environment & health, 41*(1), 24-35.
- Euwals, R., Boeters, S., Bosch, N., Deelen, A., & ter Weel, B. (2013). Arbeidsmarkt Ouderen en Duurzame Inzetbaarheid. *CPB Achtergronddocument, 22*.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress, 25*(3), 185-204.
- Geurts, S., & Smulders, P. (2006). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. *De psychologie van arbeid en gezondheid, 389-408*.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 254-275. doi:doi:10.1006/jvbe.1998.1682
- Greenberg, Jerald. "Justice and organizational citizenship: A commentary on the state of the science." *Employee Responsibilities and Rights Journal* 6, no. 3 (1993): 249-256.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2009). Q12 meta-analysis: The relationship between engagement at work and organizational outcomes. *Omaha, NE: Gallup*.

- Hensing, G., Alexanderson, K., Allebeck, P., & Bjurulf, P. (1998). How to measure sickness absence? Literature review and suggestion of five basic measures. *Scandinavian Journal of Public Health*, 26(2), 133-144.
- Heuvel, S., Ybema, J. F., Leijten, F., & Wind, A. D. (2013). *Duurzame inzetbaarheid van ouderen: resultaten van de eerste twee meting van STREAM*. TNO.
- Houkes, I., Verdonk, P., & Peeters, M. (2009). Een positieve benadering van arbeid en gezondheid: Introductie op het thema. *Gedrag en Organisatie*.
- Hupkens, C. (2005). Burn-out: de rol van psychische werkbelasting. *CBS, Sociaaleconomische trends*, 3e kwartaal, 18-22.
- Ilmarinen, J., & Tuomi, K. (2004). Past, present and future of work ability. In *Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Symposium on Work Ability, Helsinki*.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005, June). New dimensions of work ability. In *International Congress Series* (Vol. 1280, pp. 3-7). Elsevier.
- Jansen, M., & Sikkels, D. (1981). Verkorte versie van de VOG-schaal. *Gezondheid & Samenleving*, 2, 78-82.
- Mache, S., Vitzthum, K., & Groneberg, D. A. (2015). High work ability and performance in psychiatric health care services: Associations with organizational, individual and contextual factors. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*, 21(2), 88-95.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maurits, E. E. M., de Veer, A. J. E., & Francke, A. L. (2012). Werkdruk en werktevredenheid van belang voor kunnen doorwerken tot pensioen.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of applied psychology*, 90(2), 399.
- Overheid. (2008). *Wet verbetering poortwachter*. Geraadpleegd op 13 juni 2016, van <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013063/2008-11-01>
- Peeters, M. C. W., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions, stressful events and negative affect at work: A micro-analytic approach. *European Journal of Social Psychology*, 12(4), 391-401.

- Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2001). Calculation for the Sobel test. *Retrieved January, 20, 2009*.
- Rijksoverheid. (2016). *AOW-leeftijd berekenen*. Geraadpleegd op 10 juni 2016, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/inhoud/aow-leeftijd-berekenen>
- Schaufeli, W. (2011). Duurzaamheid vanuit psychologisch perspectief: Een kwestie van 'fit'. *Schouten en Nelissen, Tenminste houdbaar tot... Over de urgentie van duurzame inzetbaarheid in Nederland*, 96-108.
- Schaufeli, W.B. (2015). Van burnout naar bevlogenheid Werk en welbevinden in Nederland. *M & O*, 69, 15-31.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *Voorlopige handleiding Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES)*. Universiteit Utrecht: Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie.
- 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., & Bakker, A. (2006). Burnout en bevlogenheid. *De psychologie van arbeid en gezondheid*, 341-358.
- 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., & Taris, T.W. (2013). Het Job Demands-Resources Model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26, 182-204.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Handleiding*. Lisse: Swets Test Services SZW, 2011, Vitaliteitspakket, brief aan de Tweede Kamer, ASEA/SAS/2011/11971.
- Schaufeli, W., Van Wijhe, C., Peeters, M., & Taris, T. (2011). Werkverslaving, een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 24(1), 43-63.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.
- Taris, T., Houtman, I., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 241-257.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013a). De Job Demands-Resources benadering van job crafting. *Gedrag & Organisatie*, 26, 16-31.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., & Tulkki, A. (1998). An approved version of the Work Ability Index. *Occupational health—series*, 19.

- Van Deursen, C. V., Smulders, P. G. W., & Bongers, P. M. (1997). Vormt een slechte gezondheid een ziekteverzuimrisico?. *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg*, 75(4), 157-164.
- 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 Zon Mwen behoeve van het programma Participatie en Gezondheid. Vervolg op de notitie: Duurzaam Inzetbaar: een werkdefinitie. augustus.*
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., & van der Wilt, G. J. (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 342-56.
- Van Ruysseveldt, J., Smulders, P., & Taverniers, J. (2008). De invloed van werkeisen en hulpbronnen op uitputting en bevlogenheid.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T. F., Broersen, J., & Fortuin, R. (1997). *Handleiding VBBA [VBBA Test manual]*. Amsterdam: Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg.
- Van Vuuren, T., Caniëls, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 356-373.
- Verboon, P., Schakel, K., & Dam, K. (2012). Van rechtvaardigheid naar uitputting en bevlogenheid. *Gedrag en Organisatie*, 25(2), 138.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 83(3), 486.
- 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(2), 121.
- Xanthopoulou, D., Heuven, E., Demerouti, E., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 345-356.
- Ybema, J. F. (2007). De invloed van rechtvaardigheid op werkuitkomsten: een longitudinaal perspectief. *Gedrag & Organisatie*, 20, 409-426.
- Ybema, J. F. (2015). Duurzame inzetbaarheid vragenlijst.
- Ybema, J. F., Geuskens, G., & Heuvel, S. (2011). *Duurzame inzetbaarheid van ouderen: resultaten van de eerste meting van STREAM*. Hoofddorp: TNO.
- Ybema, J. F., van der Meer, L., & Leijten, F. R. (2016). Longitudinal Relationships Between Organizational Justice, Productivity Loss, and Sickness Absence Among Older Employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 1-10.

Zwerts, C., Schaufeli, W. B., Keijsers, G. J., Blanc, P. L., & Miranda, D. R. (1995). Burnout en prestatie in Intensive Care Units. *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg*, 73(6), 382-389.



## Bijlagen

### Bijlage 1: Sobeltests

Werkdruk -> Burn-out -> Verzuimfrequentie = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	.138	Sobel test: -1.36193724	0.00607958	0.17321769
$b$	-.06	Aroian test: -1.29150599	0.00641112	0.19652828
$s_a$	.055	Goodman test: -1.44530989	0.00572888	0.14837086
$s_b$	.037	Reset all	Calculate	

Autonomie -> Burn-out -> Verzuimfrequentie = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	-.137	Sobel test: -1.8405032	0.03342184	0.06569439
$b$	.449	Aroian test: -1.78536746	0.03445397	0.07420173
$s_a$	.062	Goodman test: -1.90108429	0.0323568	0.05729097
$s_b$	.135	Reset all	Calculate	

Autonomie -> Burn-out -> Werkvermogen = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	-.137	Sobel test: 1.89157684	0.03657531	0.05854738
$b$	-.505	Aroian test: 1.84185268	0.03756272	0.0654967
$s_a$	.062	Goodman test: 1.94555862	0.03556048	0.05170778
$s_b$	.138	Reset all	Calculate	

Autonomie -> Burn-out -> Duurzame inzetbaarheid = n.s

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	-.0137	Sobel test: 0.2185305	0.00564223	0.8270158
$b$	-.09	Aroian test: 0.18152322	0.00679252	0.85595691
$s_a$	.062	Goodman test: 0.29448039	0.00418704	0.76839085
$s_b$	.061	Reset all	Calculate	

Autonomie -> Bevlogenheid -> Taakprestatie

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	0.287	Sobel test: 2.39141051	0.01152123	0.01678378
$b$	.096	Aroian test: 2.34082947	0.01177019	0.01924095
$s_a$	.086	Goodman test: 2.44541884	0.01126678	0.0144684
$s_b$	.028	Reset all	Calculate	

Autonomie -> Bevlogenheid -> Werkvermogen = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	.287	Sobel test: 1.61801466	0.03281491	0.10565944
$b$	.185	Aroian test: 1.56515672	0.03392312	0.11754617
$s_a$	.086	Goodman test: 1.67661706	0.03166793	0.09361739
$s_b$	.100	Reset all	Calculate	

Autonomie -> Bevlogenheid -> Duurzame inzetbaarheid

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	.287	Sobel test: 2.56843895	0.01977816	0.01021577
$b$	.177	Aroian test: 2.52268354	0.02013689	0.01164632
$s_a$	.086	Goodman test: 2.6167779	0.01941281	0.00887641
$s_b$	.044	Reset all	Calculate	

Sociale steun -> Burnout -> Contextuele prestatie = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	-.097	Sobel test: 1.21373013	0.00479514	0.22485079
$b$	-.06	Aroian test: 1.12341728	0.00518062	0.26126031
$s_a$	.053	Goodman test: 1.33003645	0.00437582	0.18350626
$s_b$	.037	Reset all	Calculate	

Sociale steun -> Burnout -> Werkvermogen = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	-.097	Sobel test: 1.63688489	0.02992575	0.10165452
$b$	-.505	Aroian test: 1.59008284	0.03080657	0.11181613
$s_a$	.053	Goodman test: 1.68807882	0.02901819	0.0913961
$s_b$	.138	Reset all	Calculate	

Sociale steun -> Bevlogenheid -> Contextuele prestatie

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
$a$	.151	Sobel test: 1.29172572	0.00502661	0.19645215
$b$	.043	Aroian test: 1.20844815	0.00537301	0.22687493
$s_a$	.073	Goodman test: 1.39499336	0.0046545	0.16301784
$s_b$	.026	Reset all	Calculate	

Sociale steun -> Bevlogenheid -> Taakprestatie = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
a	.151	Sobel test: 1.77112625	0.00818462	0.07653971
b	.096	Aroian test: 1.71835128	0.00843599	0.08573256
$s_a$	.073	Goodman test: 1.82908293	0.00792528	0.06738719
$s_b$	.028	Reset all	Calculate	

Sociale steun -> Bevlogenheid -> Werkvermogen = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
a	.151	Sobel test: 1.37894718	0.02025821	0.16791104
b	.185	Aroian test: 1.29729021	0.02153335	0.19453135
$s_a$	.073	Goodman test: 1.47825956	0.01889722	0.13933832
$s_b$	.1	Reset all	Calculate	

Rechtvaardigheid -> Burnout -> Contextuele prestatie = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
a	-.455	Sobel test: 1.55947248	0.01750592	0.11888459
b	-.06	Aroian test: 1.53764675	0.0177544	0.12413501
$s_a$	.08	Goodman test: 1.5822548	0.01725386	0.11359141
$s_b$	.037	Reset all	Calculate	

Rechtvaardigheid -> Burnout -> Werkvermogen

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
a	-.455	Sobel test: 3.07744505	0.07466421	0.00208783
b	-.505	Aroian test: 3.04434546	0.07547599	0.00233187
$s_a$	.08	Goodman test: 3.11164828	0.0738435	0.00186046
$s_b$	.138	Reset all	Calculate	

Rechtvaardigheid -> Bevlogenheid-> Contextuele prestatie = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	$p$ -value:
a	.459	Sobel test: 1.53558422	0.01285309	0.12464039
b	.043	Aroian test: 1.49827922	0.01317311	0.13406072
$s_a$	.111	Goodman test: 1.57582212	0.01252489	0.1150668
$s_b$	.026	Reset all	Calculate	

Rechtvaardigheid -> Bevlogenheid-> Werkvermogen = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	.459	Sobel test: 1.68870294	0.05028415	0.09127637
<i>b</i>	.185	Aroian test: 1.649004	0.05149472	0.09914682
<i>s<sub>a</sub></i>	.111	Goodman test: 1.73141443	0.04904372	0.08337787
<i>s<sub>b</sub></i>	.1	Reset all	Calculate	

Lichamelijke gezondheid -> Burn-out -> Verzuimduur

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	-.109	Sobel test: -4.00803101	0.21938528	0.00006123
<i>b</i>	8.067	Aroian test: -3.97865845	0.2210049	0.00006931
<i>s<sub>a</sub></i>	.017	Goodman test: -4.03806386	0.21775361	0.00005389
<i>s<sub>b</sub></i>	1.571	Reset all	Calculate	

Lichamelijke gezondheid -> Burn-out -> Verzuimfrequentie

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	-.109	Sobel test: -2.9523598	0.01657691	0.00315355
<i>b</i>	.449	Aroian test: -2.92446595	0.01673502	0.00345048
<i>s<sub>a</sub></i>	.017	Goodman test: -2.98106736	0.01641727	0.00287246
<i>s<sub>b</sub></i>	.135	Reset all	Calculate	

Lichamelijke gezondheid -> Burn-out -> Werkvermogen

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	-.109	Sobel test: 3.17821531	0.01731947	0.00148185
<i>b</i>	-.505	Aroian test: 3.14945368	0.01747763	0.00163576
<i>s<sub>a</sub></i>	.017	Goodman test: 3.2077796	0.01715984	0.00133764
<i>s<sub>b</sub></i>	.138	Reset all	Calculate	

Lichamelijke gezondheid -> Bevlogenheid -> Verzuimfrequentie = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	.064	Sobel test: 0.42739237	0.0062893	0.66909356
<i>b</i>	.042	Aroian test: 0.40081513	0.00670633	0.68855624
<i>s<sub>a</sub></i>	.024	Goodman test: 0.4600707	0.00584258	0.64546547
<i>s<sub>b</sub></i>	.097	Reset all	Calculate	

Lichamelijke gezondheid -> Bevlogenheid -> Werkvermogen = n.s.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
$a$	<input type="text" value=".064"/>	Sobel test: <input type="text" value="1.52002881"/>	<input type="text" value="0.00778933"/>	<input type="text" value="0.12850374"/>
$b$	<input type="text" value=".185"/>	Aroian test: <input type="text" value="1.45263936"/>	<input type="text" value="0.00815068"/>	<input type="text" value="0.14632391"/>
$s_a$	<input type="text" value=".024"/>	Goodman test: <input type="text" value="1.59776074"/>	<input type="text" value="0.00741037"/>	<input type="text" value="0.11009624"/>
$s_b$	<input type="text" value=".1"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

**Bijlage 2: Vragenlijsten**

**Algemeen gedeelte**

1	Wat is uw geslacht? SEKSE	<input type="checkbox"/> man <input type="checkbox"/> vrouw
3	Hoe oud bent u? LFT	.....jaar
2	Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt? OPL	<input type="checkbox"/> lagere school <input type="checkbox"/> MAVO, LBO, VMBO <input type="checkbox"/> HAVO, MBO <input type="checkbox"/> VWO <input type="checkbox"/> HBO, Universiteit
4	Bij welke organisatie bent u werkzaam? ORGANISATIE	.....
5	Voor hoeveel uur heeft u contractueel een aanstelling? WERKUREN	.....uur
6	Heeft u een leidinggevende functie? LEIDING	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee

**Werkeisen**

**Werkdruk (VBBA)**

*De volgende vragen gaan over uw werkomstandigheden. Omcirkel bij iedere vraag steeds het antwoord dat op uw situatie van toepassing is.*

	1	2	3	4	5
	nooit	soms	regelmatig	vaak	altijd
7	Moet u heel snel werken? WERKDR1				1 2 3 4 5
8	Moet u erg veel werk doen? WERKDR2				1 2 3 4 5
9	Werkt u extra hard om dingen af te krijgen? WERKDR3				1 2 3 4 5
10	Moet u onder hoge tijdsdruk werken? WERKDR4				1 2 3 4 5
11	Heeft u voldoende tijd om uw werk af te krijgen? WERKDR5				1 2 3 4 5

**Energiebronnen**

**Autonomie (VBBA)**

	1	2	3	4	5
	nooit	soms	regelmatig	vaak	altijd
12	Besluit u zelf hoe u uw werk uitvoert? AUT1				1 2 3 4 5
13	Beslist u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? AUT2				1 2 3 4 5
14	Bepaalt u zelf op welk moment u een taak uitvoert? AUT3				1 2 3 4 5
15	Heeft u de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen? AUT4				1 2 3 4 5

**Steun van collega's (Peeters)**

<i>De volgende vragen gaan over uw steun die u krijgt van uw collega's en uw leidinggevende. Omcirkel bij iedere vraag steeds het antwoord dat op uw situatie van toepassing is.</i>					
	1 nooit	2 soms	3 regelmatig	4 vaak	5 altijd
16	Mijn collega's hebben aandacht voor mijn gevoelens en problemen. SSC1				1 2 3 4 5
17	Mijn collega's laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe. SSC2				1 2 3 4 5
18	Als het nodig is helpen mijn collega's me met een bepaalde taak. SSC3				1 2 3 4 5
19	Als het nodig is geven mijn collega's me advies over hoe ik iets moet aanpakken. SSC4				1 2 3 4 5

**Rechtvaardigheid (Colquitt ingekort)**

	1 In zeer kleine mate	2 In kleine mate	3 In gemiddelde mate	4 In grote mate	5 In zeer grote mate
20	Krijgt u de voldoende waardering voor het werk dat u verzet? DIS1				1 2 3 4 5
21	Is uw salaris toereikend gezien de moeite die u doet voor uw werk? DIS2				1 2 3 4 5
22	Is was u krijgt van de organisatie in overeenstemming met uw prestaties? DIS3				1 2 3 4 5
23	Heeft u invloed op beslissingen die u voor u belangrijk zijn? PROC1				1 2 3 4 5
24	Worden procedures op het werk op een consistente manier toegepast? PROC2				1 2 3 4 5
25	Krijgt u de mogelijkheid om tegen beslissingen in beroep te gaan? PROC3				1 2 3 4 5
26	Is uw leidinggevende open en eerlijk in gesprekken met u? INF1				1 2 3 4 5
27	Legt uw leidinggevende procedures duidelijk uit? INF2				1 2 3 4 5
28	Geeft uw leidinggevende op tijd de informatie die u nodig heeft? INF3				1 2 3 4 5
29	Behandelt uw leidinggevende u op een beleefde manier? INT1				1 2 3 4 5
30	Behandelt uw leidinggevende u op een waardige manier? INT2				1 2 3 4 5
31	Behandelt uw leidinggevende u met respect? INT3				1 2 3 4 5

**Persoonlijke hulpbronnen****Lichamelijke gezondheid (VOEG 13)**

32	Heeft u nogal eens last van pijn op de borst of in de hartstreek? VOE1	ja	nee
33	Heeft u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in uw maagstreek? VOE2	ja	nee
34	Bent u gauw kortademig? VOE3	ja	nee
35	Is uw maag nogal eens van streek? VOE4	ja	nee
36	Heeft u nogal eens klachten over pijn in uw botten en/of spieren? VOE5	ja	nee
37	Heeft u nogal eens last van rugpijnen? VOE6	ja	nee
38	Heeft u vaak een gevoel van moeheid? VOE7	ja	nee
39	Heeft u nogal eens last van hoofdpijn? VOE8	ja	nee
40	Bent u nogal eens duizelig? VOE9	ja	nee
41	Heeft u wel eens een verdoofd gevoel of tinteling in uw ledematen? VOE10	ja	nee
42	Voelt u zich nogal eens lusteloos? VOE11	ja	nee
43	Is het de laatste tijd we eens voorgekomen dat u moeite had om 's nachts te slapen? VOE12	ja	nee
44	Voelt u zich over het algemeen goed gezond? VOE13	ja	nee

**Mediërende variabelen****Burnout (UBOS-A)**

*De volgende uitspraken gaan over de manier waarop u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende getal te omcirkelen?*

	nooit	Bijna nooit	af en toe	regelmatig	dikwijls	zeer dikwijls	altijd				
	0	1	2	3	4	5	6				
	nooit	een paar keer per jaar of minder	eens per maand of minder	een paar keer per maand	eens per week	een paar keer per week	elke dag				
45	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. UIT1				0	1	2	3	4	5	6
46	Ik twijfel aan het nut van mijn werk. DIS1				0	1	2	3	4	5	6
47	Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij. UIT2				0	1	2	3	4	5	6
48	Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen. COM1				0	1	2	3	4	5	6
49	Ik voel mij "opgebrand" door mijn werk. UIT3				0	1	2	3	4	5	6
50	Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie. COM2				0	1	2	3	4	5	6
51	Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk. DIS2				0	1	2	3	4	5	6
52	Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. DIS3				0	1	2	3	4	5	6
53	Ik vind dat ik mijn werk goed doe. COM3				0	1	2	3	4	5	6
54	Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op. COM4				0	1	2	3	4	5	6
55	Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. UIT4				0	1	2	3	4	5	6
56	Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt. COM5				0	1	2	3	4	5	6



57	Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt. UIT5	0	1	2	3	4	5	6
58	Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk. DIS4	0	1	2	3	4	5	6
59	Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen. COM6	0	1	2	3	4	5	6

### Bevlogenheid (UBES-9)

	nooit 0	bijna nooit 1	af en toe 2	regelmatig 3	dikwijls 4	zeer dikwijls 5	altijd 6				
	nooit	een paar keer per jaar of minder	eens per maand of minder	een paar keer per maand	eens per week	een paar keer per week	elke dag				
60	Op mijn werk bruis ik van energie. VIT1				0	1	2	3	4	5	6
61	Als ik werk voel ik me fit en sterk. VIT2				0	1	2	3	4	5	6
62	Ik ben enthousiast over mijn baan. TOE2				0	1	2	3	4	5	6
63	Mijn werk inspireert mij. TOE3				0	1	2	3	4	5	6
64	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan. VIT3				0	1	2	3	4	5	6
65	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig. ABS3				0	1	2	3	4	5	6
66	Ik ben trots op het werk dat ik doe. TOE4				0	1	2	3	4	5	6
67	Ik ga helemaal op in mijn werk. ABS4				0	1	2	3	4	5	6
68	Mijn werk brengt mij in vervoering. ABS5				0	1	2	3	4	5	6

### Uitkomstvariabelen

#### Verzuim

69	Hoeveel kalenderdagen heeft u de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet gewerkt? VERZUIM1	.....dagen
70	Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet gewerkt? VERZUIM2	.....keer

### Werkvermogen (WAI)

<i>Met 'werkvermogen' bedoelen we de mate waarin u zowel lichamelijk als geestelijk (psychisch) in staat bent om te werken.</i>	
71	Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen? ('0' betekent dat u momenteel geheel niet in staat bent om te werken)
	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Prestatie**

<i>De volgende vragen gaan over hoe u functioneert in uw werk. Wilt u aangeven wat op u van toepassing is door steeds het best passende getal te omcirkelen?</i>							
1		2		3		4	
helemaal mee oneens		mee oneens		mee eens		helemaal mee eens	
72	U helpt collega's met hun werk als zij terugkeren van een periode van afwezigheid.			1	2	3	4
73	U behaalt de doelen van uw functie.			1	2	3	4
74	U biedt vrijwillig aan om dingen te doen die formeel gezien niet vereist worden door de functie die u bekleedt.			1	2	3	4
75	U voldoet aan de normen voor goede prestaties.			1	2	3	4
76	U neemt initiatief om nieuwe medewerkers wegwijs te maken, hoewel dit formeel gezien geen onderdeel van uw functie is.			1	2	3	4
77	U laat zien een deskundige te zijn op alle onderdelen van uw werkzaamheden.			1	2	3	4
78	U helpt collega's die kampen met een hoge werkdruk of andere problemen hebben.			1	2	3	4
79	U vervult alle eisen die uw functie aan u stelt.			1	2	3	4
80	U helpt uw collega's bij de uitvoering van hun werkzaamheden.			1	2	3	4
81	U kunt meer aan dan er van u gevraagd wordt.			1	2	3	4
82	U doet goede suggesties om de algehele kwaliteit van de afdeling/de organisatie te verbeteren.			1	2	3	4
83	U lijkt geschikt voor een hogere positie.			1	2	3	4
84	U bent bereid om dingen te doen die niet door de organisatie worden geëist, maar die goed zijn voor het imago van de organisatie.			1	2	3	4
85	U bent competent op alle terreinen van uw functie.			1	2	3	4
86	U presteert goed in uw functie doordat u de taken naar verwachting uitvoert.			1	2	3	4
87	U organiseert en plant het werk om doelen te realiseren en deadlines te halen.			1	2	3	4

**Duurzame inzetbaarheid**

1		2		3		4		5		
Zeker niet		Waarschijnlijk niet		Misschien		Waarschijnlijk wel		Zeker wel		
<i>Ik verwacht dat ik tot aan de pensioengerechtigde leeftijd</i>										
88	... lichamelijk in staat zal zijn om te werken. DI1					1	2	3	4	5
89	... psychisch in staat zal zijn om te werken. DI2					1	2	3	4	5
90	... gemotiveerd zal zijn voor het werk dat ik doe. DI3					1	2	3	4	5
91	... wil blijven werken. DI4					1	2	3	4	5
92	... de juiste kennis en vaardigheden zal hebben om te werken. DI5					1	2	3	4	5
93	... goed zal kunnen presteren in het werk dat ik doe. DI6					1	2	3	4	5