



**Universiteit Utrecht**

**Masterthesis**

## **Voorspellers in het verzuimproces**

Hoe taakeisen en energiebronnen de verzuimduur en verzuimfrequentie beïnvloeden.

**Tim Smorenberg**

**3628132**

**11-06-2015**

**Scriptie Begeleidster: M. Roskes**

**Eerste beoordelaar: T.Taris**

**Tweede beoordelaar: M. Radstaak**

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	3
Nederlands	3
Engels	3
<b>Inleiding</b>	5
Het JDR-model	8
Ziekteverzuim en het JDR model	10
Het stressproces en verzuimduur	11
Het motivatieproces en verzuimduur	11
Werk-privé interferentie als moderator op de relatie tussen taakeisen en burn-out	11
<b>Methode</b>	14
Procedure	14
Respondenten	14
Meetinstrumenten	17
Taakeisen	17
Energiebronnen	18
Werk-privé interferentie	18
Burn-out	18
Bevlogenheid	19
Verzuim	19
<b>Resultaten</b>	20
Correlaties	20
Toetsing hypothesen	22
<b>Discussie</b>	28
Taakeisen, burn-out en verzuimduur	28
Energiebronnen, bevlogenheid en verzuimfrequentie	29
Taakeisen burn-out en werk-privé interferentie	20
Limitaties	31
Toekomstig onderzoek	32
Praktische implicaties	33
Conclusie	33
<b>Referenties</b>	35
<b>Bijlagen</b>	40
Bijlage 1	40
Bijlage 2	41

# Samenvatting

## Nederlands

Het Job Demands-Resources model is een model dat gebruikt wordt om de relaties tussen werkkenmerken en werkuitkomsten te bestuderen. Het model veronderstelt dat enerzijds hoge taakeisen (job demands) leiden tot een stressreactie met als gevolg een uitputtingsproces en anderzijds dat veel energiebronnen (job resources) leiden tot een hogere motivatie (motivatieproces) en daarmee een verhoogde productiviteit. Een groep van 107 participanten heeft deelgenomen aan het onderzoek door het invullen van een vragenlijst. In het huidige onderzoek wordt gekeken naar het ziekteverzuimproces aan de hand van het JDR-model. De veronderstelling dat het verband tussen taakeisen en ziekteverzuimduur gemedieerd wordt door burn-out is in huidig onderzoek niet gevonden. Het verband tussen energiebronnen en verzuimfrequentie, gemedieerd wordt door bevlogenheid en de negatieve relatie tussen taakeisen en burn-out bestaat, welke versterkt wordt door de werk-privé interferentie, wordt in huidig onderzoek niet gevonden. De bevindingen impliceren dat de verbanden, behorende tot het JDR-model, niet van toepassing zijn bij huidig bedrijf in de zorgsector. De vraag of de verbanden (JDR-model) ook voor andere bedrijven in de zorgsector niet op gaan dient verder onderzocht te worden. Verschillende kritische kanttekeningen worden er bij huidig onderzoek gemaakt. De kanttekeningen hebben betrekking op de grootte van de steekproef, de opzet van de vragenlijst, de benadering van de werknemers en het soort werknemers dat benaderd is en de afwezigheid van normscores waartegen het onderzoek afgezet kan worden. Op basis van deze kritische kanttekeningen worden suggesties voor toekomstig onderzoek gedaan.

## Engels

The Job Demands-Resources model is a model that is used to determine relationships between work characteristics and work results. First the model states that high job demands leads to a stress reaction with an exhaustion process as a result and second that high job resources leads to a higher motivation and as a result higher productivity among employees. A population of 107 participants took part in the survey by completing a presented questionnaire. The present study examines the disability process with the JDR-model as the basis of this study. The proposition that there is a relationship between job demands and sickness duration, which is

mediated by burn-out has not been found in the current study. The relationship between job resources and absence frequency which is mediated by engagement and the negative relationship between job demands and burn-out moderated by the work-life interference has not been found as well. These findings implicate that the expected connections belonging to the JDR-model, do not apply to the current business which is located in the healthcare sector. Whether the connections (belonging to the JDR-model) cannot be replicated among other businesses in the healthcare sector is something that needs further investigation. Several critical marginal notes can be made by this study. The comments relate to the size of the sample, the design of the questionnaire, the approach of the employees, the type of employees being accessed to this study and the absence of standard scores. Based on these critical marginal notes suggestions can be made for future research.

# Inleiding

“Ziekteverzuim door stress fors gestegen” zo kopte de Telegraaf van 17 juli 2014. ‘Het ziekteverzuim door stress neemt fors toe. Van de 4,6 miljoen verzuimdagen die ArboNed in de eerste helft van 2014 registreerde, had 10 procent te maken met stress. Dat is acht keer zoveel als in 2009. Dit blijkt uit een donderdag gepubliceerde analyse van ArboNed gebaseerd op gegevens van ruim 1,1 miljoen werknemers’. Huidig onderzoek zal zich richten op de relatie tussen enerzijds het Job Demands-Resources model (Het model verklaart hoe burn-out en bevlogenheid ontstaan aan de hand van twee specifieke soorten werkcondities; taakeisen en energiebronnen ) en anderzijds ziekteverzuim. Hoe beïnvloeden taakeisen en energiebronnen het ziekteverzuim.

De aanname dat ‘job stress’ samenhangt met psychologische en lichamelijke uitkomsten zoals gezondheidsproblemen, burn-out en ziekteverzuim wordt alom erkend (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003; Kahn & Byosiere, 1992). Gaillard (2006) stelt dat er bepaalde werkkarakteristieken zijn die risicofactoren kunnen vormen. Bij het langdurig aanhouden van deze factoren kunnen er negatieve psychologische processen optreden met als gevolg stress. Cohen en Williamson (1991) stellen aan de hand van het ‘stress-illness pathways model’ dat stressvolle gebeurtenissen psychologische en fysieke veranderingen te weeg brengen met als gevolg een afname van het immuunsysteem en het daarmee gepaard gaande ziek worden. Stress wordt gedefinieerd als een situatie waarin een persoon gedwongen wordt tot het vertonen van niet ‘normaal’ of ander gedrag als gevolg van verandering (Beehr en Newman, 1978). Selye (1956) ziet stress als een manier waarop het lichaam zichzelf beschermt tegen de veeleisende aspecten van het werk, ook wel stressadaptie genoemd. Stress is er in twee soorten; gezonde en ongezonde stress. Gezonde stress is de stress die voor een extra alertheid kan zorgen zodat o.a. de concentratie toe neemt. Zodra de stressopwekkende gebeurtenis voorbij is neem de spanning en daarmee het stress niveau af. Ongezonde stress is stress die te lang aanhoudt, te vaak voorkomt en te groot is. Het herstelproces neemt te veel in tijd in beslag waardoor de stress als negatief ervaren kan worden.

Stress wordt geassocieerd met een afname in het functioneren op de werkvloer (Pathak, 2012). Aanhoudende stress op de werkvloer kan uiteindelijk leiden tot

ziekteverzuim. Ziekteverzuim wordt gedefinieerd als het door ziekte of gebrek ongeschikt zijn voor de uitvoering van werk (Bastiaanssen, Kuis, Burdorf & van der Velde, 2008) en kan gezien worden als een indicator van de gezondheid en welzijn van de werknemer (Geurts & Smulders, 2007). Darr en Johns (2008) definiëren verzuim als het niet opkomen dagen voor werk. Verzuim en ziekte zijn niet een en het zelfde. Ziekte verwijst naar ziek zijn in de medische zin van het woord. Verzuim daarentegen verwijst naar ziek melden als vorm van gedrag (Geurts & Smulders, 2007).

Ziekteverzuim wordt over het algemeen gemeten in termen van duur en frequentie. Ziekteverzuim gemeten in termen van duur, dat wil zeggen het totaal aantal verloren dagen, draait om het niet naar het werk kunnen als gevolg van ziekte (Bakker et al., 2003). Verzuimduur wordt hierdoor beschouwd als ‘onvrijwillig’ ziekteverzuim. Verschillende stressoren, zoals werkdruk en monotonie, worden geassocieerd met hoger ziekteverzuim (Darr & Johns, 2008)

Verzuimfrequentie dat wil zeggen het aantal keren verzuim, ongeacht de duur van het verzuim, wordt gekenmerkt als ‘vrijwillig’ ziekteverzuim (Chadwick-Jones et al., 1971). De term vrijwillig ziekteverzuim zegt iets over het motivationele aspect van verzuim, waarbij verzuimd wordt op basis van niet medische achtergronden. Aan de hand van de ‘withdrawal hypothese’ (Johns, 1997) is gebleken dat werknemers die weinig tevreden en betrokken zijn bij de organisatie, als gevolg van aversieve werkomstandigheden, zich vaker kortstondig terugtrekken van de werkvloer, waarmee een negatieve relatie gepaard gaat tussen werktevredenheid, organisatiecommitment en verzuimfrequentie (Darr & Johns, 2008; Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003).

Er zijn verschillende factoren van invloed op verzuim. Ziekteverzuim kan ontstaan door fysieke maar ook psychische klachten, door privéfactoren maar ook maatschappelijk factoren en de oorsprong kan gevonden worden in het werk. Daarnaast kan er ook gekeken worden naar de demografische factoren. Zo zijn vrouwen meer ziek dan mannen, vooral wanneer het gaat om verzuim van korte aard (Melchior, Niedhammer, Berkman & Goldberg, 2002; Patton & Johns, 2007; Darr & Johns, 2008; en Barmby, Ercolani & Treble, 2000). Maar ook externe factoren zoals sociale steun, werkdruk en de relatie met een leidinggevende spelen een rol in het ontstaan van verzuim. Als laatste zijn er nog de affectieve factoren die van invloed zijn op het verzuim. Onder deze factoren kunnen intrinsieke motivatie, bevoegenheid en betrokkenheid geschaard worden (Mathieu & Kohler, 1990). De Jonge, Le Blanc en Schaufeli (2007) stellen dat er psychosociale factoren zijn die invloed uitoefenen op de werknemer. Kompier (2007) voegt hier aan toe dat de psychosociale werkomgeving van

grote invloed is op het welbevinden en de gezondheid van de werknemers. Er zijn negen werkkenmerken (taakvariatie, taakeisen, autonomie, sociale ondersteuning, feedback, taakidentiteit, taakbelang, arbeidszekerheid en beloning) die gunstig gesteld dienen te zijn wanneer men een zo optimaal mogelijke psychosociale werkomgeving voor de werknemer wil creëren. Wanneer de werkkenmerken als suboptimaal ervaren worden door de werknemer zal dit werkdruk of werkstress opleveren.

Eerdere studies tonen enerzijds de relatie aan tussen het motivationele proces en de verzuimfrequentie en anderzijds de relatie tussen het stressproces en de verzuimduur. Energiebronnen leiden tot organisatiecommitment (motivationale proces), wat op diens beurt negatief correleert met verzuimfrequentie. Taakeisen daarentegen correleren positief met burn-out (stressproces), wat positief correleert met verzuimduur (Bakker et al., 2003 en Schaufeli et al., 2009). Aanvullend onderzoek (Schaufeli et al., 2009) toonde aan dat burn-out toekomstig verzuimduur voorspelt, maar niet verzuimfrequentie en dat bevlogenheid toekomstig verzuimfrequentie maar geen verzuimduur voorspelt.

Het JDR-model zal als basis genomen worden in dit onderzoek. Het model gaat ervan uit dat werkkenmerken (taakeisen en energiebronnen) van invloed zijn op de welzijnsuitkomsten. In huidig onderzoek zal ziekteverzuim als welzijnsuitkomst genomen worden. Een nieuwe variabele die dit model mee zal nemen in het onderzoek naar ziekteverzuim is de variabele werk-privé interferentie. De werk-privé balans wordt omschreven als de integratie van werk- en privéleven doormiddel van een goede balans tussen werk- en privé rollen (Voydanoff, 2005). Greenhaus & Beutell (1985) beschrijven het werk-privé conflict als de ervaring van een individu dat werk- en privérollen in een bepaald aspect incompatibel zijn, waardoor deelname in de ene rol moeilijkheden met zich meebrengt door deelname in de andere rol (Greenhaus & Beutell, 1985 en Presser, 2000). Deze conflicterende omstandigheden tussen werk en privé, hebben een negatief effect op werk- en levenstevredenheid (Kossek & Ozeki, 1998). Judge & Watanabe (1993) gaan uit van een 'top-down' perspectief waarbij 'levenstevredenheid' invloed heeft op de werktevredenheid. Werktevredenheid heeft weer invloed op de bevlogenheid van een werknemer wat een negatief verband kent met de verzuimfrequentie (Schaufeli en Bakker, 2004a). De 'valence-expectancy perspective' (Orpen, 1978) stelt dat een hoge mate van voldoening in de levensaspecten vaak samen gaan met gevoelens van hoge zelfwaarde en gevoel van controle welke op diens beurt werkmotivatie en werktevredenheid tot gevolg hebben. De 'information processing perspective' verklaart hoe werknemers, welke tevreden zijn met het leven, meer geneigd zijn tevreden te zijn met het werk. Deze toename in tevredenheid komt doordat het

positieve 'privé' gevoel overgedragen wordt op de werktevredenheid (Qu & Zhao, 2012). Daarnaast hebben familie-eisen een modererend effect op burn-out en verzuimfrequentie (Erickson, Nichols en Ritter, 2000). Familie-eisen zijn de eisen of de druk vanuit de familiale omgeving op een persoon welke deze druk en eisen meeneemt naar een andere situatie. De persoon wordt vanuit thuis beïnvloed wat effect heeft op de prestatie in een andere omgeving.

De invloed van de variabele werk-privé interferentie zal onderzocht worden op de relatie tussen de taakeisen en burn-out. De verwachting is dat werk-privé interferentie de relatie tussen taakeisen en burn-out modereert, waarbij de werk-privé interferentie de negatieve relatie versterkt. Naast de toevoeging van de nieuwe variabele zal dit onderzoek gebruikt worden om voorgaande bevindingen gevonden door Bakker et al. (2003) en Schaufeli et al. (2009) te repliceren.

### **JDR model**

Het Job Demands-Resources model verklaart hoe burn-out en bevlogenheid ontstaan aan de hand van twee specifieke soorten werkcondities; taakeisen en energiebronnen. Taakeisen zijn 'de dingen die gedaan moeten worden' (Schaufeli et al., 2009) en verwijzen naar de psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk welke fysieke en psychologische (zowel cognitief als emotioneel) inspanning vragen en daarmee gepaard gaan met fysiologische en psychologische kosten (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Taakeisen (werkdruk, emotionele- en mentale uitputting maar ook conflicten, fysieke uitputting, tijdsdruk, onder belasting, taakinterrupties, moeilijk werk en conflicterende verwachtingen) hoeven niet per se een negatief resultaat tot gevolg te kennen. Wanneer er niet adequaat hersteld wordt, van hoge taakeisen en de daarbij behorende inspanning, kunnen de eisen resulteren in werkstressoren (Meijman & Mulder, 1998).

Energiebronnen, de tweede soort van specifieke werkcondities, refereren naar de fysieke, psychologische, sociale en organisationele aspecten van het werk. Deze aspecten kunnen er voor zorgen dat de taakeisen gereduceerd worden en de daarmee geassocieerde fysieke en psychologische kosten, functioneel zijn in het bereiken van de werkdoelen. Daarnaast stimuleren ze ook de persoonlijke groei, educatie en ontwikkeling (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Energiebronnen bevinden zich op alle niveaus van het werk. Energiebronnen voorzien in de basisbehoeften van de mens. Voorbeelden van energiebronnen zijn onder andere autonomie, sociale steun collega's en sociale steun leidinggevende maar ook ontwikkeling- en loopbaanmogelijkheden, coaching door de



leidinggevende, participatie in de besluitvorming, verbondenheid, een duidelijke werk rol en feedback.

Het kernproces van het JDR-model stelt dat taakeisen enerzijds een negatief effect hebben, ze verhogen spanning en stress (stressproces), en anderzijds via energiebronnen een positief effect veroorzaken (motivationale proces) (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al, 2009). Het stressproces linkt taakeisen aan burn-out wat onder andere ziekteverzuim tot gevolg kan hebben. Het stressproces wordt geïllustreerd in Hockey's (1993) 'compensatory regulatory-control model'. Dit model stelt dat wanneer omgevings- en werkeisen hoog zijn, werknemers moeten investeren en compenseren in de geleverde inspanning om de prestaties op niveau te houden. Het leveren van de compenserende inspanning wordt als onplezierig beschouwd en gaat gepaard met negatieve uitkomsten (Robert & Hockey, 1997). Het motivationele proces linkt energiebronnen aan bevlogenheid wat kan resulteren in organisatiebetrokkenheid en een verbeterde arbeidsprestatie.

Naast deze twee kernprocessen veronderstelt het model ook een aantal dwarsverbanden tussen beide processen. De afwezigheid van energiebronnen resulteert in een bevordering van burn-out met als gevolg een afname van de 'positieve' uitkomsten. Ten tweede zijn taakeisen en energiebronnen negatief gerelateerd. Een derde verband is de compenserende invloed van energiebronnen op de ongewenste invloed van werkstressoren op burn-out (de Jonge et al., 2007). Een vierde dwarsverband is de negatieve invloed van taakeisen op de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid. In het laatste verband resulteert de afwezigheid van taakeisen in een bevordering van bevlogenheid met als gevolg een afname van stressoren. Taakeisen modereren de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid negatief. Het uitblijven van taakeisen resulteert in het achterwege blijven van een negatief moderatie effect. Wat overblijft is het positieve verband tussen energiebronnen en bevlogenheid. Dit positieve verband resulteert in een afname van stress.

De twee meest onderzochte uitkomsten binnen het JDR-model zijn burn-out en bevlogenheid (Schaufeli et al., 2009). Burn-out wordt gedefinieerd als een syndroom van (emotionele) uitputting, cynisme, ook wel omschreven als depersonalisatie en een gebrek aan professionele inzet/ bekwaamheid (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Bevlogenheid (Bakker & Schaufeli, 2008 en Schaufeli & Salanova, 2007) is de positief gerelateerde 'werkstaat' welke wordt gekarakteriseerd door kracht, toewijding en absorptie.

Het JDR-model laat zien hoe twee soorten werkcondities (taakeisen en energiebronnen) een verschillend proces oproepen. Enerzijds is er het stressproces waarbij hoge taakeisen (emotionele uitputting, werk-privé interferentie en werkdruk) de mentale

energie van de werknemers uitputten met als gevolg een reële kans op burn-out en anderzijds is er het motivationele proces waarbij energiebronnen (autonomie, sociale steun en verbondenheid) de motivatie bij de werknemers bevordert met als gevolg een toename in bevologenheid en een afname van het ziekteverzuim.

### **Ziekteverzuim en JDR model**

Zoals eerder aangegeven spelen vrijwillig- en onvrijwillig ziekteverzuim een rol in het motivationele- en stressproces binnen het JDR model. Schaufeli et al. (2009) hebben in een longitudinaal onderzoek twee hypothesen onderzocht met betrekking tot ziekteverzuim en het JDR model. De eerste hypothese stelde dat burn-out toekomstig verzuimduur voorspelt, maar niet de verzuimfrequentie. Hoe meer er sprake is van burn-out, hoe langer de werknemer verzuimt. De tweede hypothese stelde dat bevologenheid voorspellend werkt in de toekomstige verzuimfrequentie, maar niet in de verzuimduur. Hoe meer bevologen een werknemer is, hoe minder de werknemer verzuimt. Ook Bakker, Demerouti, de Boer et al., (2003), Johns (1997) en Kohler en Mathieu (1993) stellen dat verschillende processen, binnen het JDR model, van invloed zijn op de duur en de frequentie van het verzuim.

In het onderzoeksmodel worden de volgende taakeisen en energiebronnen opgenomen. De taakeisen die in het model meegenomen worden zijn werkdruk, emotionele belasting en mentale belasting. De energiebronnen die meegenomen worden zijn autonomie, sociale steun leiding en sociale steun collega's. Eerdere studies naar de effecten van de factoren werkdruk, emotionele belasting en mentale belasting resulteerden in een positieve relatie met spanning en een negatieve relatie met welbevinden (Schaufeli & Bakker, 2007; Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001). Daarnaast is aangetoond dat een gebrek aan autonomie samenhangt met een hogere mate van uitputting (mentaal) en dat een verminderde relatie (steun) tussen werknemer en leidinggevende de mate van uitputting negatief beïnvloed (Bakker, Demerouti en Eeuwema, 2005).

### **Het stressproces en verzuimduur**

Het stressproces stelt dat toenemende taakeisen samenhangen met burn-out wat onder andere resulteert in een toename van het ziekteverzuim (Bakker et al., 2003 en Schaufeli et al., 2009). Ybema, Smulders & Bongers (2010), maar ook van Dierendonck en Mevissen (2002) vonden dat, in overeenstemming met het stressproces, burn-out gerelateerd was aan de verzuimduur.

*Hypothese 1: Het stressproces van het JDR model kent een positieve relatie met verzuimduur. De relatie tussen taakeisen en verzuimduur wordt gemedieerd door burn-out.*

### Het motivatieproces en verzuimfrequentie

Het motivatieproces stelt dat werknemers door energiebronnen meer bevrologen raken. Een toename in de bevrologenheid van de werknemer zorgt voor een meer betrokken werknemer en een werknemer die een verbeterde arbeidsprestatie levert. Het zijn de energiebronnen die de werknemer voorziet in zijn basisbehoeften. Het achterwegen blijven van beschikbare energiebronnen zorgt voor een tegengestelde beweging van de werknemer. De ‘withdrawal hypothese’ stelt dat werknemers zich eerder ziek melden wanneer de energiebronnen niet toereikend of aanwezig zijn (Johns, 1997). Schaufeli, Bakker en van Rhenen (2009) hebben aangetoond dat, aan de hand van de ‘withdrawal hypothese’, motivationele indicatoren, zoals werktevredenheid en organisatie commitment, negatief gerelateerd zijn met de verzuimfrequentie. Deze vaststelling is in overeenkomst met het begrip ‘vrijwillig’ ziekteverzuim. De oorzaak van vrijwillig verzuimen kan gevonden worden in de motivatie van de werknemer (Darr & Johns, 2008). De tweede hypothese van huidig onderzoek ligt in lijn met het motivatieproces en de ‘withdrawal hypothese’.

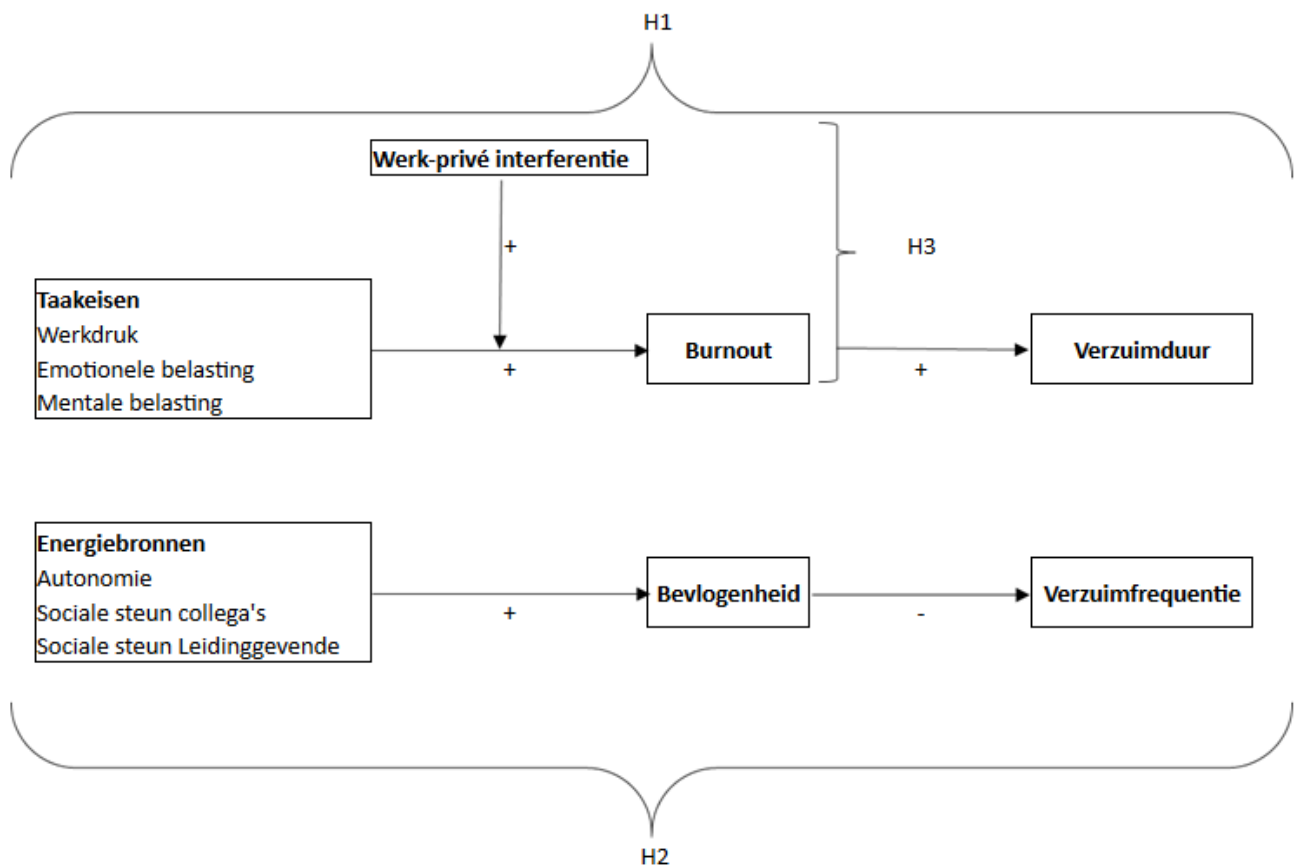
*Hypothese 2: Het motivatieproces van het JDR model kent een negatieve relatie met de verzuimfrequentie. De relatie tussen energiebronnen en verzuimfrequentie wordt gemedieerd door bevrologenheid.*

### Werk-privé interferentie als moderator op de relatie tussen taakeisen en burn-out

Werk-privé interferentie wordt omschreven als de ervaring van een individu dat werk- en privérollen in een bepaald aspect incompatibel zijn, waardoor deelname in de ene rol moeilijkheden met zich meebrengt door deelname in de andere rol (Greenhaus & Beutell, 1985). De werk-privé interferentie kent verschillende richtingen van interferentie. Het onderzoek zal zich gaan richten op het privé-werk conflict. Dit conflict gaat over de negatieve effecten veroorzaakt door de thuissituatie op het werk. Deze conflicterende omstandigheden tussen werk en privé, hebben aangetoond een negatief effect te hebben op werk- en levenstevredenheid (Kossek & Ozeki, 1998). Judge & Watanabe (1993) gaan uit van een ‘top-down’ perspectief waarbij ‘levenstevredenheid’ invloed heeft op de werktevredenheid. Orpen (1978) stelt aan de hand van het ‘valence-expectancy perspective’ dat een hoge mate van

voldoening in de levensaspecten vaak samen gaan met gevoelens van hoge zelfwaarde en gevoel van controle welke werkmotivatie en werktevredenheid tot gevolg hebben. De invloed van de variabele werk-privé interferentie zal onderzocht worden op de relatie tussen de taakeisen en burn-out, waarbij Erickson, Nichols en Ritter (2000) vonden dat familie-eisen een modererend effect hebben op burn-out en verzuimfrequentie. In lijn met bovenstaande bevindingen is hypothese 3 opgesteld.

*Hypothese 3: Er is een negatieve relatie tussen taakeisen en burn-out. Deze relatie wordt versterkt door de werk-privé interferentie*



Figuur 1: Het onderzoeksmodel

Huidig onderzoek tracht aan de hand van het Job Demands-Resources model inzicht te geven in het ontstaan en uitblijven blijven van ziekteverzuim. Welke factoren bevorderen ziekteverzuim en welke factoren werken ter preventie. Naast het inzichtelijk maken van deze factoren, tracht huidig onderzoek ook eerdere bevindingen te staven dan wel te ontkrachten. Onderzoek naar ziekteverzuim ontleent zijn kracht aan het gegeven dat steeds meer medewerkers zich ‘ziek’ melden waardoor werkgevers, in veel gevallen, opdraaien voor de kosten. Aan de hand van drie hypothesen wil huidig onderzoek inzicht bieden in ziekteverzuim. Hypothese 1 richt zich op het stressproces van het JDR model en verwacht een positieve relatie tussen taakeisen en verzuimduur. Deze relatie, zo wordt verwacht, wordt gemedieerd door burn-out. De tweede hypothese stelt dat het motivatieproces van het JDR-model een negatieve relatie heeft met verzuimduur. Deze relatie wordt gemedieerd door bevlogenheid. De laatste hypothese, hypothese 3, verwacht een negatieve relatie tussen taakeisen en burn-out, welke versterkt wordt door de werk-privé interferentie.

# Methode

## Procedure

De data van dit cross-sectionele onderzoek is verzameld aan de hand van een enquête bij de medewerkers van Stek Jeugdhulp. “Stek jeugdhulp is een zorgorganisatie die werkt met kinderen, jongeren en hun ouders aan het oplossen van problemen in het opgroeien en opvoeden. Dit gebeurt zowel bij gezinnen thuis als in de kinderopvang, op school en in kleinschalige voorzieningen met diverse vormen van ambulante hulp”

(<http://www.stekjeugdhulp.nl/nl/home>). Alle medewerkers (regio Midden Holland) zijn door de eigen teamleiders benaderd, met de vraag om de enquête direct in te vullen en te retourneren. Er is voor deze directe benadering gekozen om de ‘response-rate’ zo hoog mogelijk te krijgen. De enquête bevat een voorblad waarin staat uitgelegd wat het doel van het onderzoek is (bijdragen aan de kennis omtrent ziekteverzuim en de bijbehorende oorzaken, maar ook de medewerkers van Stek meer inzichten te geven in het verzuim binnen het eigen bedrijf), wat er met de gegevens zou gebeuren (enerzijds worden de gegevens gebruikt voor het thesis onderzoek en anderzijds worden de gegevens gebruikt om de medewerkers van Stek, aan de hand van een presentatie, voorlichting te geven omtrent het tot stand komen van ziekteverzuim) en hoe de vragenlijst ingevuld moet worden. Het voorblad (Bijlage 1) is aangeleverd en ondertekend door de beide regiomanagers. Wederom is dit gedaan om de ‘response-rate’ te verhogen. Na twee weken is er aan alle teamleiders een herinneringsmail gestuurd om het onderzoek nogmaals onder de aandacht te brengen.

## Respondenten

Stek Jeugdhulp kent een medewerkersbestand van 614 werknemers. In totaal zijn 235 werknemers, werkzaam in de regio Midden Holland, benaderd om aan het onderzoek mee te werken. De keuze is gemaakt in samenspraak met de bestuursleden. 107 medewerkers hebben daadwerkelijk de vragenlijst afgerond en ingeleverd. Deze 107 medewerkers zijn goed voor een ‘response-rate’ van 45.5 procent. Tabel 1 geeft een schematische weergave van het aantal medewerkers per leeftijdscategorie in de regio Midden Holland.

Tabel 1: Leeftijd medewerkers regio Midden Holland uitgesplitst naar leeftijdscategorie.  $N = 235$

Leeftijdscategorie	<i>N</i>
15-25	32
26-35	88
35-45	51
46-55	44
56-65	19
65+	1

Noot: leeftijdsverdeling voor de gehele regio Midden Holland

Van de 107 werknemers zijn 11,2% man en 88,8% vrouw (zie tabel 2). Van alle participanten heeft 78,5% een loondienst in vast verband, is het ruime merendeel (83,2%) van de participanten hoog opgeleid, is 61,7% getrouwd of woont samen en heeft iets minder dan de helft (44,9%) van alle participanten kinderen.

Tabel 2: De Relatieve verdeling van de participanten gespecificeerd voor sekse, burgerlijke staat, kinderen, uren werk per week en type contract.  $N = 107$

Variabelen	$N$	Percentage van de populatie
<b>Geslacht</b>		
Man	12	11,2%
Vrouw	95	88,8%
<b>Genoten Opleiding</b>		
MAVO, LBO, VMBO	5	4,7%
HAVO, MBO	13	12,1%
HBO, Universiteit	89	83,2%
<b>Burgerlijke staat</b>		
Getrouwd/Samenwonend	66	61,7%
Zelfstandig wonend, met een relatie	13	12,1%
Zelfstandig wonend, zonder relatie	21	19,6%
Inwonend bij ouders	5	4,7%
Anders	2	1,9%
<b>Thuiswonende kinderen</b>		
Ja	48	44,9%
Nee	59	55,1%
<b>Uren werk per week</b>		
00,00	2	1,9%
08,00	1	0,9%
12,50	1	0,9%
15,00	1	0,9%
16,00	2	1,9%
18,00	2	1,9%
20,00	1	0,9%
21,00	1	0,9%
22,00	1	0,9%
22,50	3	2,8%
24,00	8	8,7%
27,00	1	4,3%
28,00	4	3,7%
29,00	3	2,8%
30,00	20	18,7%
32,00	35	32,7%
32,40	1	0,9%
36,00	19	17,8%
38,00	1	0,9%
<b>Contract type</b>		
Loondienst, vast verband	84	78,5%
Loondienst, tijdelijke vast verband	20	18,7%
Anders	3	2,8%



## Meetinstrumenten

De respondenten werden gevraagd om verschillende vragen te beoordelen en in te vullen. Zo gingen de eerste zes vragen over de demografische gegevens van de respondenten. De resterende vragen moest de respondent aan de hand van een vijf-punt Likertschaal, lopend van 'nooit' tot 'altijd', een vijf-punt Likertschaal, lopend van 'laag' tot 'hoog' en twee vragen omtrent het verzuim, waarin een hoeveelheid aangekruist diende te worden, beantwoorden. De vragen zijn afkomstig uit verschillende bestaande vragenlijsten waarbij elk construct aan de hand van minimaal drie vragen gemeten werd. Een betrouwbaarheidsanalyse werd uitgevoerd om de interne consistentie te waarborgen. Tabel 3 laat een goede interne betrouwbaarheid zien voor alle constructen. De constructen zijn aan de hand van de volgende schalen gemeten.

### Taakeisen:

- Werkdruk: Werkdruk is gemeten aan de hand van 5 items ( $\alpha = .81$ ), gebaseerd op de QEAW (van Veldhoven et al., 1997). De items werden gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=Laag, 5=Hoog). Een voorbeeld item uit de reeks 'werkdruk' is: 'De hoeveelheid werk die u verricht is.....?'
- Mentale belasting: Mentale belasting is gemeten aan de hand van 4 items ( $\alpha = .76$ ), gebaseerd op de QEAW (van Veldhoven et al., 1997). De items werden gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=Laag t/m 5=Hoog). Een voorbeeld item uit de reeks 'mentale belasting' is: 'Hoe hoog is de mate van aandacht gedurende het werk?'
- Emotionele belasting: Emotionele belasting is gemeten aan de hand van 3 items ( $\alpha = .84$ ), gebaseerd op de QEAW (van Veldhoven et al., 1997). De items werden gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=nooit, 2=soms, 3=regelmatig, 4=vaak, 5=altijd). Een voorbeeld item uit de reeks 'emotionele belasting' is: 'Heeft u in uw werk te maken met zaken die u persoonlijk raken?'

### Energiebronnen:

- Sociale steun collega's: Het construct sociale steun collega's is gemeten aan de hand van 4 items ( $\alpha = .83$ ), gebaseerd op de QEAW (van Veldhoven et al., 1997). De items werden gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=nooit, 2=soms, 3=regelmatig, 4=vaak, 5=altijd). Een voorbeeld item uit de reeks 'sociale steun collega's' is: 'Als het nodig is helpen mijn collega's me met een bepaalde taak'
- Sociale steun leiding: Sociale steun leiding is gemeten aan de hand van 4 items ( $\alpha = .89$ ), gebaseerd op de QEAW (van Veldhoven et al., 1997). De items werden gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=nooit, 2=soms, 3=regelmatig, 4=vaak, 5=altijd). Een voorbeeld item uit de reeks 'sociale steun leiding' is: 'Mijn leidinggevende heeft aandacht voor mijn gevoelens en problemen'
- Autonomie: Autonomie is gemeten aan de hand van 4 items ( $\alpha = .74$ ), gebaseerd op de QEAW (van Veldhoven et al., 1997). De items werden gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=nooit, 2=soms, 3=regelmatig, 4=vaak, 5=altijd). Een voorbeeld item uit de reeks 'autonomie' is: 'Bepaalt u zelf op welk moment u een taak uitvoert?'

### Werk-privé interferentie:

De werk-privé interferentie is gemeten aan de hand van 13 items ( $\alpha = .81$ ) verdeelt over twee soorten vragen; vragen gericht op de privé-situatie en vragen gericht op de werk-privé interferentie. De vragen zijn gebaseerd op werk van Peeters (2005) en uit de vragenlijst van het ArboNed. De items werden gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=nooit, 2=soms, 3=regelmatig, 4=vaak, 5=altijd). Een voorbeeld item uit de reeks privé-situatie is: 'In de laatste maand speelt in mijn privé-situatie... een financieel probleem' en een voorbeeld uit de 'werk-privé interferentie' is: 'Ik heb genoeg tijd om naast mijn werk, aan de huiselijke plichten te voldoen'

### Burn-out:

Burn-out is gemeten aan de hand van 9 items ( $\alpha = .90$ ) verdeeld over twee soorten vragen; vragen gericht op emotionele uitputting en vragen gericht op distantie. De twee soorten vragen meten de twee deelconstructen van het construct burn-out. De items zijn afkomstig uit de UBOS-9 vragenlijst ontwikkelt door Schaufeli en Dierendonck (2000) en wordt gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=nooit, 2=soms, 3=regelmatig, 4=vaak, 5=altijd). Een voorbeeld item uit de reeks 'emotionele uitputting' is: 'Een hele dag werken

vormt een zware belasting voor mij' en een voorbeeld uit de reeks 'distantie' is: 'Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.'

#### Bevlogenheid:

Bevlogenheid is gemeten aan de hand van 16 items ( $\alpha = .90$ ) verdeeld over drie soorten vragen; vragen gericht op absorptie, vragen gericht op vitaliteit en vragen gericht op toewijding. De drie soorten vragen meten de drie deelconstructen van de het construct bevlogenheid. De items zijn afkomstig uit de UBES-15 vragenlijst ontwikkelt door Schaufeli en Bakker (2004) en worden gemeten aan de hand van een vijf-punt Likertschaal (1=nooit, 2=soms, 3=regelmatig, 4=vaak, 5=altijd). Een voorbeeld item uit de reeks 'Absorptie' is: 'Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen', een voorbeeld uit de reeks 'vitaliteit' is: 'Als ik werk voel ik me fit en sterk' en een voorbeeld uit de reeks 'toewijding' is: 'Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol'.

#### Verzuim:

Verzuim, wat bestaat uit verzuimfrequentie en verzuimduur, is gemeten aan de hand van twee vragen. De eerste vraag 'Hoeveel dagen heeft u in 2014 niet kunnen werken wegens gezondheidsproblemen' richt zich op de verzuimduur. Deze vraag is gebaseerd op een vraag van Brooke & Price (1989); 'Hoe vaak heeft u zich de afgelopen 12 maanden ziek gemeld?'. Verzuimduur wordt aan de hand van een negenpunt Likertschaal ( 0 dagen; 1-2 dagen; 3-5 dagen; 1-2 weken; 2-3 weken; 3-4 weken; 1-2 maanden; 2-6 maanden; meer dan een half jaar) gemeten. Verzuimfrequentie wordt gemeten aan de hand van een zes-punt Likertschaal (1=0 keer; 2=1keer; 3=2 keer; 4=3 keer; 5=4 keer; 6 = meer dan 4 keer) door middel van de vraag: 'Hoeveel dagen heeft u in 2014 niet kunnen werken wegens gezondheidsproblemen'. Deze vraag is gebaseerd op een vraag ontworpen door Internetspiegel; 'Hoe vaak bent u de afgelopen 12 maanden ziek geweest?'.

# Resultaten

## Correlaties

Kijkend naar de Pearson correlatiematrix (tabel 3) zijn er een aantal variabelen die met elkaar correleren. De taakeis werkdruk correleert, zoals verwacht, positief met mentale belasting ( $r = .60, p < .01$ ), en positief met 'autonomie' ( $r = .22, p < .05$ ). Werkdruk correleert echter negatief met de variabele privé-werk interferentie ( $r = -.22, p < .05$ ). De taakeis mentale belasting correleert negatief met privé situatie ( $r = -.28, p < .05$ ) en met ziekteverzuim duur ( $r = -.20, p < .05$ ) maar, tegen de verwachting in, positief met bevlogenheid ( $r = .29, p < .01$ ). De laatste taakeis emotionele belasting, correleert positief met sociale steun collega's ( $r = .22, p < .05$ ), privé situatie ( $r = .25, p < .05$ ) en, zoals verwacht, burn-out ( $r = .47, p < .01$ ) maar negatief met privé-werk interferentie ( $r = -.46, p < .01$ ). De energiebronnen sociale steun leidinggevende en sociale steun collega's correleren, zoals verwacht, positief met elkaar ( $r = .58, p < .01$ ). De laatste energiebron autonomie correleert positief met privé-werk interferentie ( $r = .24, p < .05$ ) en negatief met ziekteverzuim frequentie ( $r = -.21, p < .05$ ). De variabele bevlogenheid correleert, zoals verwacht, positief met sociale steun leidinggevende ( $r = .22, p < .05$ ) en negatief met burn-out ( $r = -.67, p < .01$ ). Burn-out, de andere mediërende variabele, correleert negatief met privé situatie ( $r = -.31, p < .01$ ) maar positief met ziekteverzuim frequentie ( $r = .20, p < .05$ ). De laatste correlatie is die tussen ziekteverzuim frequentie en ziekteverzuim duur. Zoals verwacht correleren deze variabelen positief met elkaar ( $r = .70, p < .01$ ).

Wat opvalt aan bovenstaande correlaties, is dat tegen de verwachting in, binnen de taakeisen alleen werkdruk en mentale belasting met elkaar correleren en ook binnen de energiebronnen is er maar één correlatie (sociale steun collega's en sociale steun leidinggevende) gevonden. Eerder werd echter aangetoond dat alle energiebronnen met elkaar zouden moeten correleren (Demerouti et al, 2001 en Schaufeli et al., 2009). Ook de verwachte correlatie tussen de taakeisen en burn-out en tussen burn-out en ziekteverzuim duur is niet gevonden. Het laatste wat opviel is bevlogenheid alleen correleert met sociale steun leidinggevende en niet met autonomie en sociale steun collega's en ook niet met ziekteverzuim frequentie.

Tabel 3:

Een weergave van de Gemiddelden (M), Standaarddeviaties (S), en Correlatie Coëfficiënten (Pearson r) tussen de variabelen Werkdruk, Mentale Belasting, Emotionele Belasting, Sociale Steun Collega's, Sociale Steun Leidinggevende, Autonomie, Privé-Situatie, Privé-Werk Interferentie, Burn-out, Bevlogenheid, Ziekteverzuim Duur en Ziekteverzuim Frequentie. (Cronbach's Alpha is diagonaal tussen de haakjes weergegeven) N = 107

Variabele	N	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Werkdruk	106	3.91	0.67	(.82)											
2. Mentale belasting	105	3.96	0.64	<b>.60**</b>	(.77)										
3. Emotionele belasting	106	2.72	0.86	.10	.10	(.84)									
4. Sociale steun collega's	106	3.57	0.76	-.10	.10	<b>.22*</b>	(.83)								
5. Sociale steun leidinggevende	106	3.26	0.86	-.18	-.00	.15	<b>.58**</b>	(.89)							
6. Autonomie	105	3.82	0.65	<b>.22*</b>	.12	-.03	.11	.09	(.82)						
7. Privé situatie	104	1.42	0.59	-.09	<b>-.28*</b>	<b>.25*</b>	-.14	.06	-.08	(.75)					
8. Privé-werk interferentie	102	3.52	0.67	<b>-.22*</b>	-.12	<b>-.46**</b>	.13	.03	<b>.24*</b>	-.16	(.90)				
9. Burn-out	105	1.85	0.65	.16	-.09	<b>.47**</b>	-.03	-.08	-.08	.16	<b>-.31**</b>	(.91)			
10. Bevlogenheid	103	3.58	0.57	.10	<b>.29**</b>	-.12	.12	<b>.21*</b>	.13	-.05	.15	<b>-.67**</b>	(.91)		
11. Ziekteverzuim duur	107	2.44	1.25	-.15	<b>-.20*</b>	.05	-.04	.02	-.04	.17	-.04	.12	-.06	(n.b)	
12. Ziekteverzuim frequentie	106	1.52	1.23	-.15	-.11	-.01	.01	.04	<b>-.22*</b>	.16	.02	<b>.20*</b>	-.15	<b>.70**</b>	(n.b)

Tweezijdig getest

\* = significant bij  $p < .05$ \*\* = significant bij  $p < .01$

## Toetsing Hypothesen

Voor de toetsing van de drie hypothesen zijn verschillende N waarden gebruikt. Het aantal gebruikte respondenten per hypothese hangt af van het aantal volledig ingevulde vragenlijsten. Per hypothese is gekeken naar welke respondenten de bijbehorende vragen ingevuld hebben. Deze incomplete vragen en daarmee de respondenten worden uit de analyse gelaten.

De tabellen 4 en 5 en figuur 2 zijn een schematische weergave van alle gevonden verbanden. De bevindingen met betrekking tot hypothese 1 en hypothese 2 zijn terug te vinden in tabel 4 en figuur 2. En de bevindingen aangaande hypothese 3 zijn schematisch weergegeven in tabel 5 en figuur 2.

### Hypothese 1; Mediatie analyse

*Het stressproces van het JDR model kent een positieve relatie met verzuimduur. De relatie tussen taakeisen en verzuimduur wordt gemedieerd door burn-out.*

Op grond van hypothese 1 wordt een positief verband verwacht tussen taakeisen en verzuimduur. Verwacht wordt dat het verband gemedieerd wordt door burn-out. Om de hypothese te toetsen is een regressieanalyse uitgevoerd. De regressieanalyse toetst de drie mediatie-eisen (Baron & Kenny, 1986), waaraan voldoen moet worden om van een mediatieproces te mogen spreken. De drie mediatie-eisen zijn:

1. Er dient een correlatie te zijn tussen taakeisen en verzuimduur.
2. Er dient een correlatie te zijn tussen taakeisen en burn-out.
3. Er dient een correlatie te zijn tussen burn-out en verzuimduur.

Wanneer er voldaan wordt aan al de drie de eisen spreekt men van een gedeeltelijke of volledige mediatie. Er is sprake van gedeeltelijke mediatie wanneer het verband tussen taakeisen en verzuimduur voor een deel verklaard wordt door burn-out. Daarnaast blijft er ook nog een direct verband tussen taakeisen en verzuimduur bestaan als burn-out als voorspeller van verzuimduur wordt meegenomen. Volledige mediatie houdt in dat het verband tussen taakeisen en verzuimduur volledig verklaard wordt door burn-out.

Wat opvalt, na het uitvoeren van een regressieanalyse, is dat er aan twee van de drie mediatie-eisen niet voldaan wordt. Hierdoor is het niet mogelijk om te kijken naar een mediatieproces en kan hypothese 1 niet ondersteund worden. Tabel 4 laat echter wel een significant verband zien tussen taakeisen en burn-out  $F(3, 98) = 12.91, p < .01$

Resultaten regressieanalyse; mediatieproces burn-out op taakeisen en verzuimduur:

1. Er wordt niet voldaan aan een significantie relatie tussen taakeisen en verzuimduur. Zowel werkdruk  $t(104) = 0.40, p = .688$  als mentale belasting  $t(104) = -1.50, p = .137$  als emotionele belasting  $t(104) = 0.75, p = .457$  correleren niet significant met verzuimduur.  $F(3, 100) = 1.70, n.s.$
2. Er wordt voldaan aan een significante relatie tussen taakeisen en burn-out. Alle variabelen correleren significant met burn-out; werkdruk  $t(102) = 2.60, p = .011$ , mentale belasting  $t(102) = -2.76, p = .007$  en 'emotionele belasting'  $t(102) = 5.40, p = .000$ .  $F(3, 98) = 12.90, p = .000$
3. Er wordt niet voldaan aan een significante relatie tussen burn-out en verzuimduur; burn-out  $t(105) = 1.24, p = .216$ .  $F(1, 103) = 1.55, n.s.$

### Hypothese 2: Mediatieanalyse

*Het motivatieproces van het JDR model kent een negatieve relatie met de verzuimfrequentie. De relatie tussen energiebronnen en verzuimfrequentie wordt gemedieerd door bevlogenheid.*

Op grond van hypothese 2 wordt er een negatief verband verwacht tussen energiebronnen en verzuimfrequentie. Verwacht wordt dat dit verband gemedieerd wordt door bevlogenheid. Om de verwachting te kunnen vaststellen dient er aan de hand van een regressieanalyse gekeken te worden naar de mediatie-eisen (Baron & Kenny, 1986). De mediatie-eisen zijn de drie eisen waaraan voldoen moet worden voordat men kan spreken van een mediatie proces. De drie mediatie-eisen zijn in het geval van hypothese 2 als volgt:

1. Er dient een correlatie te zijn tussen energiebronnen en verzuimfrequentie.
2. Er dient een correlatie te zijn tussen energiebronnen en bevlogenheid.
3. Er dient een correlatie te zijn tussen bevlogenheid en verzuimfrequentie.

Wat opvalt is dat ook hier geen sprake is van een mediatieproces. In het geval van hypothese 2 wordt er aan geen van de drie mediatie-eisen voldaan. Hierdoor is er naast een afwezig mediatieproces ook geen sprake van een verband tussen verschillende variabelen. Door het uitblijven van significante bevindingen kan hypothese 2 niet ondersteund worden. Het ontbreken van significante verbanden staat haaks op eerdere bevindingen gedaan door Bakker & Demerouti (2007), Schaufeli & Bakker (2004) en Schaufeli et al (2009).

Resultaten regressieanalyse; mediatieproces bevlogenheid op energiebronnen en verzuimfrequentie.

1. Er wordt niet voldaan aan een significantie relatie tussen enerzijds energiebronnen en anderzijds verzuimfrequentie. Zowel sociale steun collega's  $t(103) = -.05, p = .963$  als sociale steun leidinggevende  $t(103) = .63, p = .529$  correleerde niet significant met verzuimfrequentie. Autonomie correleert echter wel significant met verzuimfrequentie  $t(103) = -2.23, p = .025$ .  $F(3, 99) = 1.84, n.s.$
2. Er wordt niet voldaan aan een significante relatie tussen de energiebronnen en bevlogenheid. De energiebronnen sociale steun collega's  $t(100) = -.040, p = .969$ , sociale steun leidinggevende  $t(100) = 1.78, p = .078$  en autonomie  $t(100) = 1.05, p = .297$  correleerde allen niet significant met bevlogenheid.  $F(3, 96) = 2.15, n.s.$
3. Er wordt niet voldaan aan de laatste eis. De correlatie tussen bevlogenheid en verzuimfrequentie is niet significant  $t(102) = -1.52, p = .128$ .  $F(1, 100) = 2.36, n.s.$

Tabel 4: Regressie coëfficiënten die ondersteunend zijn in de beantwoording van de hypothesen

	Verzuimduur		Verzuimfrequentie		Burn-out		Bevlogenheid	
	R <sup>2</sup>	β	R <sup>2</sup>	β	R <sup>2</sup>	β	R <sup>2</sup>	β
<b>Stap 1</b>								
<u>Taakeisen</u>	.049				.283**			
Werkdruk		-.049				.277*		
Mentale belasting		-.183				-.294**		
Emotionele belasting		.073				.464**		
<b>Stap 2</b>								
<u>Energiebronnen</u>			.053				.063	
Sociale steun collega's				-.006				-.005
Sociale steun leidinggevende				.076				.219
Autonomie				-.224*				.104
<b>Stap 3</b>								
<u>Burn-out</u>	.015	.122						
<b>Stap 4</b>								
<u>Bevlogenheid</u>			.023	-.152				

Significant: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$



### Hypothese 3: Moderatieanalyse

*Er is een negatieve relatie tussen taakeisen en burn-out. Deze relatie wordt versterkt door de werk-privé interferentie.*

Op grond van hypothese 3, een moderatie, wordt verwacht dat de relatie tussen taakeisen en burn-out versterkt wordt door de werk-privé interferentie. Doordat het construct taakeisen bestaat uit drie variabelen zal er voor beantwoording van deze hypothese driemaal een moderatie analyse uitgevoerd worden. Alle drie de moderatie deelanalyses worden schematisch weergegeven in tabel 5.

#### *Moderatie werkdruk:*

De eerste moderatie analyse bevat de relatie tussen de taakeis ‘werkdruk’ en burn-out, waarbij gekeken wordt naar de modererende werking van de variabele werk-privé situatie. Tabel 5 laat zien dat:

- Er geen verband is tussen werkdruk en burn-out
- Hoe beter de werk-privé interferentie, hoe lager de kans op een burn-out.
- Er geen modererende werking is van werk-privé interferentie op de relatie werkdruk en burn-out.

#### *Moderatie mentale belasting:*

De tweede moderatie analyse bevat de relatie tussen de taakeis ‘mentale belasting en burn-out, waarbij gekeken wordt naar de modererende werking van de variabele werk-privé situatie. Tabel 5 laat zien dat:

- Er geen verband is tussen mentale belasting en burn-out.
- Hoe beter de werk-privé interferentie, hoe lager de kans op een burn-out.
- Er geen modererende werking is van werk-privé interferentie op de relatie mentale belasting en burn-out.

*Moderatie emotionele belasting:*

De derde moderatie analyse bevat de relatie tussen de taakeis 'emotionele belasting en burn-out, waarbij gekeken wordt naar de modererende werking van de variabele werk-privé situatie. Tabel 5 laat zien dat:

- Hoe hoger de emotionele belasting, hoe groter de kans op een burn-out.
- Er geen verband is tussen de werk-privé interferentie en burn-out.
- Er geen modererende werking is van werk-privé interferentie op de relatie emotionele belasting en burn-out.

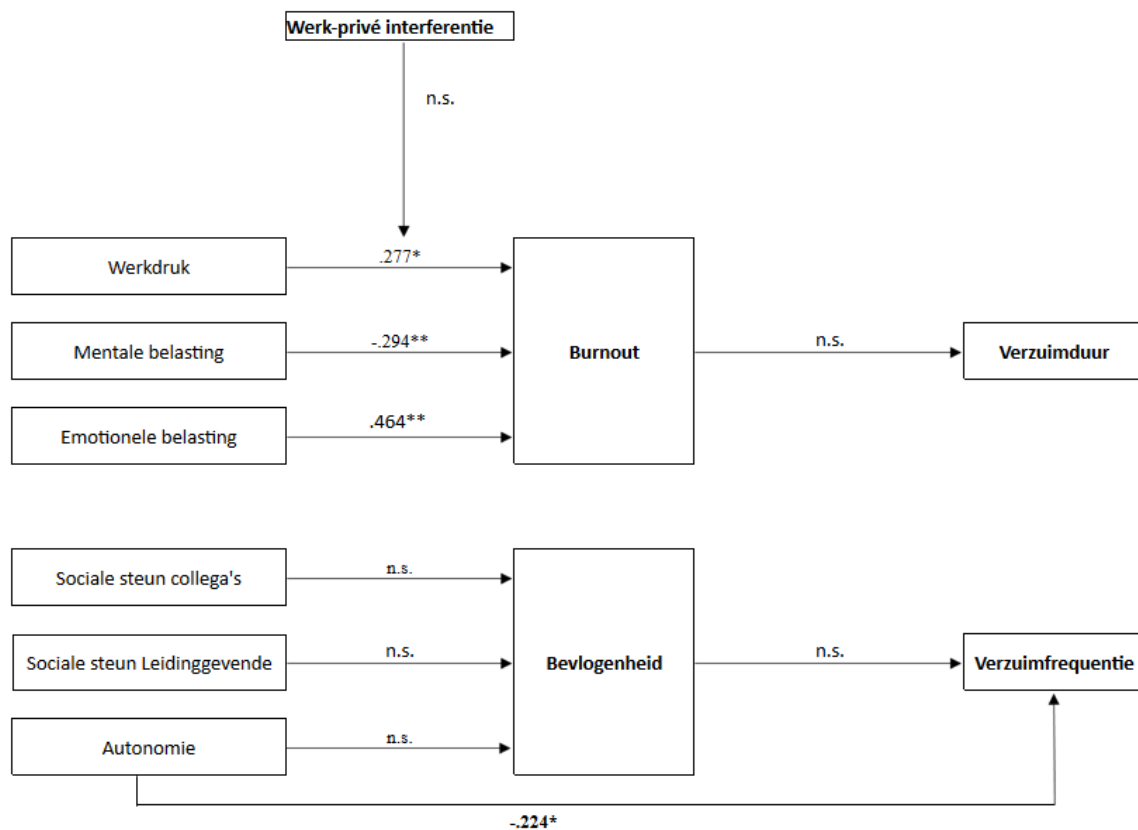
Doordat er in alle drie de moderatie analyses geen verband werd gevonden tussen enerzijds de taakeisen en burn-out en anderzijds de variabele werk-privé interferentie kan hypothese 3 niet ondersteund worden.

Tabel 5: Moderatie-effect van de werk-privé interferentie op de relatie tussen de taakeisen (werkdruk, mentale belasting en emotionele belasting) en burn-out. Burn-out is hierbij de afhankelijke variabele.

Variabele	$\beta$	$t$	$p$
Werkdruk	.01	.99	.326
Werk-privé situatie	-.28	-2.83	<b>.006**</b>
Werkdruk x Werk-privé interferentie	.04	.45	.657
Mentale belasting	-.13	-1.35	.181
Werk-privé situatie	-.32	-3.26	<b>.002***</b>
Mentale belasting x Werk-privé interferentie	.09	.94	.349
Emotionele belasting	.35	3.13	<b>.002***</b>
Werk-privé situatie	-.15	-1.47	.15
Emotionele belasting x Werk-privé interferentie	-.10	-.92	.36

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .005$

Noot: Werkdruk  $F(3, 95) 3.78$ ,  $p = .013$ ; Mentale Belasting  $F(3, 94) 4.36$ ,  $p = .006$ ; Emotionele Belasting  $F(3, 96) 9.24$ ,  $p = .000$



Figuur 2: onderzoekmodel met significante regressie coëfficiënten  
 \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Kijkend naar bovenstaande bevindingen kan gesteld worden dat alle drie de hypothesen, op basis van gevonden of ontbrekende verbanden, niet ondersteund worden. Hypothese 1 voldeed in twee van de drie gevallen niet aan de mediatie-eisen. Hierdoor werd het verwachte mediatie proces niet ondersteund. Het ontbreken van een relatie tussen taakeisen en verzuimduur impliceert dat het ziekteverzuim niet ontstaat door (te hoge) taakeisen maar dat er mogelijk een andere variabele een rol speelt in het ontstaan van ziekteverzuim. Hypothese 2 voldeed in geen van de gevallen aan de mediatie-eisen. Ook hier wordt niet voldaan aan de mediatie-eisen en kan het verwachte mediatie proces niet gevonden worden. Hierdoor wordt hypothese 2 niet ondersteund. Het ontbreken van de verwachte verbanden impliceert dat energiebronnen geen invloed hebben op de bevologenheid en daarmee niet van invloed zijn op het verlagen van de verzuimfrequentie. Alleen autonomie kan de verzuimfrequentie terugdringen. Hypothese 3, de moderatie hypothese, is niet vastgesteld aangezien er onvoldoende verbanden werden gevonden tussen de taakeisen en burn-out en de invloed van de werk-privé interferentie op de eerder genoemde relatie. De privé-situatie van de werknemers hebben geen invloed op de werkbeleving en daarmee geen invloed op de mate van burn-out. Alle bovenstaande bevindingen impliceren dat de eerder gevonden bevindingen (JDR-model) niet opgaan voor dit specifieke bedrijf in de zorgsector.

## Discussie

Huidig onderzoek richtte zich op de replicatie van de bevindingen gedaan door Bakker et al. (2003) en Schaufeli et al. (2009), met als doel het vergroten van de kennis omtrent ziekteverzuim. Het JDR-model (Demerouti et al., 2001) heeft als basis gediend tijdens het onderzoek. Hierbij is gekeken of ziekteverzuim, bestaande uit verzuimduur en verzuimfrequentie, samenhangt met enerzijds taakeisen en burn-out en anderzijds energiebronnen en bevlogenheid. Ziekteverzuim wordt gedefinieerd als het door ziekte of gebrek ongeschikt zijn voor de uitvoering van werk (Bastiaanssen, Kuis, Burdorf & van der Velde, 2008) en kan gezien worden als een indicator van de gezondheid en welzijn van de werknemer (Geurts & Smulders, 2007). Darr en Johns (2008) definiëren verzuim als het niet op komen dagen voor werk. Ziekteverzuim wordt over het algemeen gemeten in termen van duur en frequentie. Ziekteverzuim gemeten in de term van duur, dat wil zeggen het totaal aantal verloren dagen, draait om het niet naar het werk kunnen als gevolg van ziekte (Bakker et al., 2003). Verzuimduur wordt beschouwd als ‘onvrijwillig’ ziekteverzuim. Verschillende stressoren, zoals werkdruk en monotonie, worden geassocieerd met hoger ziekteverzuim (Darr & Johns, 2008). Verzuimfrequentie dat wil zeggen het aantal keren verzuim, ongeacht de duur van het verzuim, wordt gekenmerkt als ‘vrijwillig’ ziekteverzuim (Chadwick-Jones et al., 1971). Onder taakeisen werden werkdruk, emotionele- en mentale belasting verstaan en onder energiebronnen werden sociale steun collega's, sociale steun leidinggevende en autonomie verstaan. In deze studie zijn 107 medewerkers (allemaal bij Stek Jeugdhulp, een organisatie werkzaam in de zorgsector) aan de hand van een ‘fysieke’ enquête ondervraagd.

### **Taakeisen, burn-out en verzuimduur**

De verwachting dat de relatie tussen taakeisen en verzuimduur gemedieerd wordt door burn-out kon aan de hand van huidig onderzoek niet ondersteund worden. Er werd niet voldaan aan de mediatie-eisen (Baron & Kenny, 1986), waarbij twee van de drie te verwachten verbanden niet werden gevonden. Het verband dat wel gevonden werd, is het verband tussen taakeisen en burn-out. Alle drie de taakeisen (werkdruk, mentale belasting en emotionele belasting) kenden een significant verband met burn-out. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat; ten eerste de onderlinge taakeisen met elkaar zouden moeten correleren en ten tweede de taakeisen positief samen zouden moeten hangen met burn-out (Schaufeli et al., 2009 en Demerouti et al., 2001). Waar de taakeisen, in overeenstemming met eerdere bevindingen, verband houden met burn-out, is er echter alleen een onderling verband gevonden tussen

werkdruk en mentale belasting. De verbanden tussen werkdruk en emotionele belasting en tussen mentale belasting en emotionele belasting zijn niet teruggevonden. Een ander verwacht verband wat in huidig onderzoek niet gevonden is, is het verband tussen burn-out en verzuimduur (Schaufeli et al., 2009).

Een verklaring voor het ontbrekende verband tussen werkdruk en emotionele belasting kan zijn dat de ervaren werkdruk niet emotioneel van aard is. Het verband tussen werkdruk en mentale belasting is een goede indicator, betreffende hoe de medewerkers de werkzaamheden ervaren. Het verband laat zien dat er een beroep gedaan wordt op de mentale- in plaats van de emotionele capaciteit. Hierdoor blijft het verband tussen emotionele belasting en werkdruk uit. Taris et al. (2010) hebben echter wel een verband aangetoond tussen werkdruk en emotionele belasting wat doet vermoeden dat de bevindingen bedrijfsspecifiek zijn.

Een verklaring voor het ontbrekende verband tussen burn-out en verzuimduur zou gevonden kunnen worden in het gegeven dat medewerkers met symptomen van burn-out thuis zitten (verzuim) en dat de medewerkers die meegedaan hebben aan het onderzoek geen of in mindere mate symptomen van burn-out vertonen en niet verzuimen (ze immers zijn op het werk). Hierdoor kan mogelijk het verband tussen burn-out en verzuim niet aangetoond kon worden.

### **Energiebronnen, bevlogenheid en verzuimfrequentie**

Ook de tweede verwachting (de relatie tussen energiebronnen en verzuimfrequentie gemedieerd werd door bevlogenheid ) is niet teruggevonden in huidig onderzoek. Er werd geen mediatie gevonden omdat er niet voldaan werd aan de mediatie voorwaarden (Baron & Kenny, 1986). In het geval van de tweede mediatiehypothese werd aan alle drie de mediatie-eisen niet voldaan. Het enige verband wat gevonden is, is het negatieve verband tussen autonomie en verzuimfrequentie. Hoe meer autonomie een werknemer bezit hoe minder hij verzuimt. Deze bevinding komt overeen met eerder onderzoek (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004 en Schaufeli et al, 2009). Wat huidig onderzoek echter niet aantoon, maar de eerder genoemde onderzoeken wel, is het verband tussen de andere twee energiebronnen (sociale steun collega's en sociale steun leidinggevende).

Daarnaast weet huidig onderzoek ook het verband tussen energiebronnen en bevlogenheid niet te reproduceren. Het ontbreken van het verband spreekt het motivatieproces van het JDR-model (Demerouti et al., 2001) tegen. Meerdere onderzoeken (Schaufeli et al., 2009, Bakker et al., 2003) hebben aangetoond dat een toename van energiebronnen samenhang met een

stijging in de bevoegenheid van de werknemer. Een vraag die hieruit naar voren zou kunnen komen is; bezitten de onderzochte energiebronnen motivationeel potentieel wat op termijn zou kunnen leiden tot bevoegenheid.

Het uitblijven van het verband tussen sociale steun collega's en sociale steun leidinggevende met bevoegenheid, zou gevonden kunnen worden in het onderlinge contact dat de medewerkers met elkaar hebben. Ook de relatie met de leidinggevende speelt een rol. Wanneer er weinig onderling contact is zal de energie die hieruit geput wordt ook minder zijn dan wanneer medewerkers en leidinggevende intensief en positief met elkaar samenwerken.

Autonomie houdt ook geen verband met bevoegenheid. Een verklaring hiervoor zou gevonden kunnen worden in de waarde die de werknemers hechten aan autonomie. Wanneer er wel sprake is van autonomie maar de waarde hieraan is niet hoog zal men minder bevoegen zijn dan wanneer de waarde aan autonomie hoog is. Dit geldt ook voor sociale steun van collega's en leidinggevende. De waarde die werknemers aan energiebronnen hechten zou kunnen bepalen of de aanwezigheid van energiebronnen leidt tot bevoegenheid. Deze mogelijke verklaring komt voort uit speculatie en zou mogelijk in vervolg onderzoek getoetst kunnen worden.

### **Taakeisen, burn-out en werk-privé interferentie**

Tot slot is de verwachting dat de negatieve relatie tussen taakeisen en burn-out, welke versterkt wordt door de werk-privé interferentie niet gevonden. Omdat de variabele taakeisen uit drie constructen bestaat is voor alle drie de constructen een moderatie-analyse uitgevoerd. In alle drie de gevallen is er geen sprake van een moderatie-effect. Dit betekent dat de werk-privé interferentie geen versterkend effect heeft op de relatie tussen de taakeisen en burn-out. Een verklaring hiervoor zou gevonden kunnen worden in het gescheiden houden van werk en privé zaken waardoor er geen sprake is van externe invloeden op de relatie tussen taakeisen en burn-out. Een verklaring die meer waarschijnlijk is, is de waarschijnlijkheid dat de werknemers de vragen omtrent de werk-privé interferentie sociaal wenselijk hebben ingevuld. In veel gevallen werd er op alle aspecten van de vragenlijst (aangaande de werk-privé interferentie) laag gescoord waardoor de bevindingen vertekend kunnen zijn. Aanbevelingen omtrent het tegengaan van sociaal wenselijk antwoorden (vervolgonderzoek) is het noemen van sociaal wenselijke antwoorden in de vraagstelling. Hierdoor kan het geven van sociaal wenselijke antwoorden tegen gegaan worden. Het helder uitleggen van de onderzoeksprocedure en daarbij het noemen van de anonimiteit van de participant kan ook het geven van sociaal wenselijke antwoorden tegen gaan. Kijkend naar huidig onderzoek zou het

achterwegen laten van de inleidende stukjes voorafgaande aan de vragen (zie Bijlage 2; de vragenlijst) ervoor kunnen zorgen dat het geven van sociaal wenselijke antwoorden uitblijft.

### **Limitaties**

Aan het huidige onderzoek zaten een aantal beperkingen waardoor de uitkomsten met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd dienen te worden. Ten eerste heeft huidig onderzoek gebruik gemaakt van een kleine steekproef (N=107). Er is binnen het bedrijf (Stek Jeugdhulp) gekozen voor een gedeeltelijke uitzetting van de vragenlijst waardoor een specifiek gedeelte van het bedrijf benaderd is. Het gebruik van een kleine steekproef is op zich geen probleem, al gaat de voorkeur uit naar een grote steekproef. Immers, hoe groter de steekproef hoe meer zekerheid de uitkomsten garanderen en makkelijker te generaliseren zijn. Kleine steekproeven kunnen vertekend zijn waardoor de resultaten voorzichtiger bekeken dienen te worden.

Ten tweede is het onderzoek gebaseerd op zelfbeoordeling wat sociaal wenselijk antwoorden met zich meebrengt (Lievens, 2006). Ondanks dat de enquête anoniem afgenomen is, is er de mogelijkheid geweest tot sociaal wenselijk antwoorden. De enquête maakte immers gebruik van een korte uitleg waarin uitgelegd staat hoe de participant de vraag dient te beantwoorden en waar de vragen over gaan. Vooral het tweede gedeelte van de uitleg kan ervoor gezorgd hebben dat de participanten voorzichtig en gebiased zijn geweest tijdens het invullen van de enquête.

Wanneer er gekeken wordt naar de enquête zijn er een paar dingen die opvallen. De enquête is uitgezet via de teamleiders. Hierdoor is het lastig controle houden over het totaal aantal uitgezette vragenlijsten en de manier waarop de werknemers benaderd worden. Voor deze manier uitzetten is gekomen omdat via deze weg in een zo'n kort mogelijke periode zo veel mogelijk medewerkers benaderd werden en waarbij de benadering van de werknemers direct is. Deze directe benadering zou de response-rate moeten verhogen. Een tweede punt aangaande de enquête is het niet meenemen van de leeftijd van de werknemers en het aantal jaren ervaring. Het niet meenemen van de leeftijd is voortgekomen uit de keuze om leeftijd niet op te nemen in het onderzoeksmodel. Het niet uitvragen van het aantal jaren ervaring kan een vertekening geven in de resultaten. Zo kunnen er medewerkers zijn die sinds kort toegetroten zijn tot het bedrijf en toch gevraagd worden het verzuim over het huidige jaar te noteren.

Een vierde limitatie van het onderzoek is dat alleen de werkende werknemers benaderd zijn voor het onderzoek. De vragenlijsten zijn na de verschillende teamvergaderingen uitgedeeld. Doordat hier alleen de werkende werknemers aanwezig zijn geweest kan er sprake

zijn van het 'healthy-worker effect' (Gaillard, 2006). Hierdoor worden alleen de niet zieke werknemers benaderd waardoor een verkleuring van de gegevens op kan treden.

Een laatste limitatie en direct ook een advies voor toekomstig onderzoek is het gebruik van normscores. In het geval van huidig onderzoek zijn er een groot aantal verbanden niet gevonden die wel verwacht werden gevonden te worden. Wanneer er gebruikt gemaakt zou zijn van normscores zou de data op een andere manier geïnterpreteerd kunnen worden. Het gebruik van normscores kan de mogelijkheid om de data te interpreteren vergroten.

### **Toekomstig onderzoek**

Op basis van de voorgenoemde beperkingen en op basis van de resultaten uit het onderzoek kunnen een aantal aanbevelingen gedaan worden voor vervolgonderzoek. Huidig onderzoek maakt gebruik van drie soorten taakeisen en drie soorten energiebronnen, de keuze voor de deze drie soorten per categorie is gebaseerd op eerder onderzoek (Bakker et al., 2003 en Schaufeli et al., 2009) Toekomstig onderzoek zou zich op andere soorten van taakeisen en energiebronnen kunnen richten. Zoals aangehaald in de inleiding zijn er meer soorten taakeisen (conflicten, fysieke uitputting, tijdsdruk, onder belasting, taakinterrupties, moeilijk werk en conflicterende verwachtingen) en energiebronnen (ontwikkeling- en loopbaanmogelijkheden, coaching door de leidinggevende, participatie in de besluitvorming, een duidelijke werk rol en feedback) dan de gebruikte werkkenmerken in huidig onderzoek. Uitbreiding van de soorten taakeisen en energiebronnen zou de kennis over ziekteverzuim en haar oorzaken kunnen vergroten.

Een tweede toevoeging voor toekomst onderzoek zou het toevoegen van de variabele presenteïsme kunnen zijn. Presenteïsme is de actie van werken terwijl men eigenlijk ziek is. Huidig onderzoek richt zich op het ziekteverzuim in klassieke zin; werknemers die ziek zijn melden zich ziek en gaan naar huis. Er zijn echter ook werknemers die ondanks het ziek zijn toch naar het werk gaan. Zo zou een afname in ziekteverzuim een toename in presenteïsme kunnen betekenen met als gevolg een toename in verboden ziekte.

Onderzoek van Van den Broeck et al. (2008) toont aan dat er een positieve relatie is tussen energiebronnen en de vervulling van psychologische basisbehoeften en een negatieve relatie tussen taakeisen en psychologische basisbehoeften. In aanvulling hierop is er een positief verband gevonden tussen bevrediging van de psychologische basisbehoeften en het optimaal functioneren wat betreft welzijn (Deci & Ryan, 2000). Onderzoek heeft daarnaast aangetoond dat vervulling van de psychologische basisbehoeften positief samenhangt met zowel vitaliteit als toewijding (twee kenmerken van de variabele bevlogenheid)



(Vansteenkiste, Neyrinck, Niemic, Soenes, De Witte & Van den Broeck, 2007). Het meenemen van psychologische basisbehoeften zou een waardevolle toevoeging zijn voor eventueel vervolg onderzoek.

Een vierde aanbeveling is het meenemen van de variabele gezondheid. Uit onderzoek blijkt dat gezondheid een rol speelt bij prestatie (Schaufeli & Bakker, 2007). Prestatie speelt op diens beurt weer een rol in de beoordeling van het werk, wat samenhangt met de verloopintentie van de medewerkers (Schalk, 2011). In navolging op het advies om andere variabele mee te nemen in vervolg onderzoek stelt Schaufeli et al. (2007) dat gebrek aan feedback (energiebron) invloed heeft op de gezondheid met als mogelijk gevolg burn-out. Daarnaast hangt een ongezonde leefstijl samen met ziekteverzuim en productieverlies (Robroek, van den Berg, Plat & Burdorf, 2011; Norstrom 2006 en van den Heuvel, 2013)

### **Praktische implicaties**

Terugkomend op het kranten artikel (Telegraaf van 17 juli 2014) ‘Ziekteverzuim door stress fors gestegen’ en de bewustwording onder bedrijven aangaande de relatie tussen enerzijds de investeringen in het welzijn van de werknemers en anders de uitgaven met betrekking tot het ziekte verzuim (Goetzel, Guindon, Turshen & Ozminskowski, 2001 en Schaufeli et al., 2009), kan onderzoek naar ziekteverzuim bevorderende- en factoren ter preventie inzicht geven in de bestrijding van het ziekteverzuim. Waar huidig onderzoek weinig nieuwe inzichten heeft kunnen verschaffen, heeft eerder onderzoek wel verbanden weten bloot te leggen. Deze verbanden geven inzicht in het proces van ziekteverzuim. Zo kan ziekteverzuim tegengegaan worden door het verminderen van de taakeisen of het bevorderen van de energiebronnen. Het investeren in het verzuimproces zou zich later terug kunnen verdienen wanneer minder werknemers ‘ziek’ zijn.

### **Conclusie**

Het doel van huidig onderzoek was replicatie van eerder onderzoek en het creëren van inzicht in het ziekteverzuim proces. Hoe beïnvloeden taakeisen en energiebronnen door middel van burn-out en bevlogenheid het ziekteverzuim. Aan de hand van het JDR-model zijn werk gerelateerde taakeisen en energiebronnen in kaart gebracht die van invloed zijn op burn-out en bevlogenheid en met de uitkomstvariabele ziekteverzuim (verzuimduur en verzuimfrequentie). Er zijn tweede verbanden aangetoond. Het eerste verband is het verband tussen taakeisen en burn-out. Taakeisen kennen een positief verband met burn-out. Het tweede verband dat gevonden is, is het verband tussen autonomie en verzuimfrequentie. Het

gevonden verband was in eerste instantie niet een direct gezocht verband. Immers, verwacht werd dat energiebronnen gemedieerd door bevoogtheid invloed zou hebben op de verzuimfrequentie. Voor het bedrijf waar het onderzoek plaats heeft gevonden betekend dit dat het inspelen op de taakeisen en autonomie het grootste effect zou kunnen genereren.

## Referenties:

- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154
- 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., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of AD and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands–resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16–38.
- Barmby, T.A., Ercolani M. G., Treble J.G., (2000) Sickness Absence: An International Comparison. *Luxembourg Income Study (LIS)*.
- 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.
- Bastiaanssen, M., Kuis, Y., Burdorf, A. & van der Veld, C. (2008). Dossier Verzuim en Re-integratie. [http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Verzuim\\_reintegratie/D\\_Verzuim\\_en\\_re%C3%AFntegratie.pdf](http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Verzuim_reintegratie/D_Verzuim_en_re%C3%AFntegratie.pdf)
- Beehr, T.A. and Newman, J.E. (1978), Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review, *Personnel Psychology*, 31(4), pp 665-99.
- Brooke, P.P. & Price, J.L. (1989). The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 1-19
- Chadwick-Jones, J., Brown, C., Nicholson, N. & Sheppard, C. (1971). Absence measures: Their reliability and stability in an industrial setting. *Personnel Psychology*, 24 (3), 463-470
- Cohen, S. & Williamson, G. (1991). Stress and infectious disease in humans. *Psychological*

- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work Strain, Health, and Absenteeism: A meta-Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293-318.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268
- 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 & Health*, 27, 279– 286.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Dierendonck, D. van, & Mevissen, N. (2002). Aggressive behavior of passengers, conflict management behavior and burnout among trolley car drivers. *International Journal of Stress Management*, 9, 345-356.
- Erickson, R. J., Nichols, L., & Ritter, C. (2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 246–272
- Gaillard, A. (2006). *Stress, Productiviteit en Gezondheid*. Tweede editie. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Geurts, S., & Smulders, P. (2007). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In Schaufeli, W., & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, (pp. 389-408). Bohn Stafleu van Loghum.
- Goetzel, R. Z., Guindon, A. M., Turshen, I. J., & Ozminkowski, R. J. (2001). Health and productivity management: Establishing key performance measures, benchmarks, and best practices. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43, 10–17.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The academy of Management Review*, 10, 76-88
- Hockey, G.J. (1993). Cognitive-energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health. In A.D. Baddeley & L. Weiskrantz (Eds.), *Attention, Selection and Control: A tribute to Donald Broadbent*, (pp. 328-345). Oxford: Oxford University Press.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 115-173
- Jonge, J., de, Le Blanc, P., & Schaufeli, W. (2007). Psychosociale werkstressmodellen. In

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 389-408). Bohn Stafleu van Loghum.
- Judge, T.A., Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction–life satisfaction relationship. *The Journal of Applied Psychology*, 78, 939–948
- Kahn, R.L. & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, (2<sup>nd</sup> ed., pp. 537-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychological Press.
- Kohler, S. S., & Mathieu, J. E. (1993). Individual characteristics, work perceptions, and affective reactions influences on differentiated absence criteria. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 37–54.
- Kompier, M. (2007). Werk- en organisatiegerichte interventies. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (p. 193-213). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational-human resources research. *The Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149
- Lievens, F. (2006). *Handboek human resource management: Back to basics*. Den Haag: Uitgeverij Lannoo.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mathieu, J.E., Kohler, S.S. (1990). A Cross-Level Examination of Group Absence Influences on Individual Absence. *Journal of Applied Psychology*, 75( 2), 217-220.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*, Vol. 2: Work psychology (pp. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Melchior, M., Niedhammer, I., Berkman, L.F. & Goldberg, M. (2002). Do psychosocial work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six year prospective study of the GAZEL cohort. *Journal Epidemiol Community Health* , 57, 285-293
- Norstrom, T. (2006). Per capita alcohol consumption and sickness absence. *Addiction*, 101, 1421–1427.
- Orpen, C. (1978). Work and nonwork satisfaction: a causal-correlational analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 63, 530-532
- Pathak, D. (2012). “ Role of Perceived Organizational Support on Stress- Satisfaction

- Relationship: An Empirical Study” *Asian Journal of Management Research*, Vol. 3 issue 1, pp153- 177.
- Patton, E. & Johns, G. (2007). Women’s absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. *Human Relations*, 60, 1579-1612
- Presser, H. B. (2000). Nonstandard work schedules and marital instability. *Journal of Marriage and Family*, 62, 93-110
- Qu, H. & Zhao, X.R. (2012). Employees work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65, 22-28
- Robert, G. & Hockey, J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological psychology*, 45 (1), 73-93
- Robroek, S. J., Van den Berg, T. I., Plat, J. F., & Burdorf, A. (2011). The role of obesity and lifestyle behaviours in a productive workforce. *Occupational and Environmental Medicine*, 68, 134-139.
- Schalk, R. (2011). The influence of organizational commitment and health on sickness absenteeism: a longitudinal study. *Journal of Nursing Management*, 19, 596–600.
- 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., & Bakker, A. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management*, Vol. 5: Managing social and ethical issues in organizations (pp. 135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004a). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.
- 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., & Dierendonck, D., van (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets Test Services.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill

- Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Geurts, S.A.E., Houtman, I.L.D., & Van den Heuvel, F.F.M. (2010). Professional efficacy, exhaustion, and work characteristics among police officers: A longitudinal test of the learning-related predictions of the demand–control model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 455–474.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294.
- Van den Heuvel, S. G., Boshuizen, H. C., Hildebrandt, V. H., Blatter, B. M., Ariëns, G. A. M., & Bongers, P. M. (2003). Sporten, type werk, arbeidsverzuim en welbevinden: resultaten van een 3-jarige follow-up studie. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 81, 256-264.
- Van Veldhoven, M.J.P.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.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemic, C., Soenens B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). Examining the relations among extrinsic versus intrinsic work value orientations, basic need satisfaction and job experience: A Self-Determination Theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251- 277.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67 (4), 822-836
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.
- Ybema, J.F., Smulders, P.G. & Bongers, P.M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102-124
- “Ziekteverzuim door stress fors gestegen” (17 juli 2014). Telegraaf, [http://www.telegraaf.nl/gezondheid/22865790/\\_\\_Ziekteverzuim\\_door\\_stress\\_fors\\_gestegen\\_\\_.html](http://www.telegraaf.nl/gezondheid/22865790/__Ziekteverzuim_door_stress_fors_gestegen__.html)

# Bijlagen:

## Bijlage 1:

Beste collega

Zoals jullie hebben gemerkt heeft Stek deze maand weer de vitaliteitsscan uitgezet. Dit om vitaliteit van medewerkers te meten en vooral om, daar waar nodig, interventies te kunnen inzetten om de vitaliteit van alle medewerkers te verbeteren.

In Midden Holland is het ziekte verzuim erg hoog, ook in vergelijking met de regio Rotterdam. Daarom hebben we onze stagiaire Arbeid- en Organisationspsychologie, Tim Smorenberg, gevraagd een verdiepend onderzoek te doen naar verzuim en de eventuele redenen daarvoor. Tim is reeds vier maanden werkzaam als stagiair en zal in de komende periode het onderzoek uitvoeren en vastleggen

Stek is volop in beweging, de jeugdhulp is volop in beweging. Dit kan mogelijk gevolgen met zich meebrengen voor de gezondheid van onze mensen. Stek ziet het als haar taak, daar waar dat te beïnvloeden is, medewerkers zo gezond mogelijk te houden en het verzuim zo laag mogelijk te krijgen en we hebben daarbij jou hulp nodig.

De vragenlijst omtrent verzuim is een verdieping op de eerder ingevulde vragenlijst omtrent vitaliteit. De vragenlijst kan inzicht geven in de oorzaken van verzuim. Dit doet het aan de hand van enerzijds energiebronnen, waar krijgt je energie van binnen het werk, en anderzijds werkstressoren, welke werkfactoren veroorzaken stress. Wanneer we meer inzicht hebben in de energiebronnen en de werkstressoren kunnen we samen met jullie onderzoeken hoe werk en werkomgeving is aan te passen.

We vinden het belangrijk dat je met plezier naar je werk gaat en dat je gezond blijft.

Beantwoording van de vragen is volledig anoniem.

Hoe kunt je de vragenlijst het best invullen

- De vragenlijst wordt uitgedeeld aan het einde van het teamoverleg met de vraag om hem op dat moment meteen even in te vullen.
- Bijna alle vragen zijn meerkeuzevragen, geef bij elke vraag slechts één antwoord.
- Kies het antwoord dat het meest van toepassing is door het antwoord aan te kruisen.
- Er zijn geen goede of foute antwoorden, het gaat om jouw mening en ervaringen.
- Het gaat om je ervaringen van het afgelopen jaar. Ben je korter dan 12 maanden in dienst, neem dan de periode dat je in dienst bent als uitgangspunt.

Wij willen nadrukkelijk benadrukken dat invulling van de vragenlijst geheel anoniem plaats vindt.

Wij danken je bij voorbaat heel hartelijk voor je medewerking.

Met vriendelijke groet,  
Philip van Dijk  
Margo ter Heegde  
Regiomanagers Stek Midden Holland



**Bijlage 2:**

Algemeen gedeelte		
1.	Wat is uw geslacht	<input type="checkbox"/> man <input type="checkbox"/> vrouw
2.	Wat is uw burgerlijke staat	<input type="checkbox"/> getrouwd/ samenwonend <input type="checkbox"/> zelfstandig wonend, met relatie <input type="checkbox"/> zelfstandig wonend. zonder relatie <input type="checkbox"/> inwonend bij ouders <input type="checkbox"/> anders, nl.....
3.	Heeft u thuiswonende kinderen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
4.	Wat is uw hoogst afgeronde opleiding	<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
5.	Voor hoeveel uur per week heeft u contractueel een aanstelling?	..... uur/per week
6.	Wat voor type contract heeft u?	<input type="checkbox"/> loondienst, vast dienstverband <input type="checkbox"/> loondienst, tijdelijk dienstverband <input type="checkbox"/> anders, namelijk:.....

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

1 Laag	2	3 Normaal	4	5 Hoog
-----------	---	--------------	---	-----------

7.	Hoe ervaart u het tempo waarin in u werkt?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8.	De hoeveelheid werk die u verricht is.....?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9.	Hoe ervaart u de intensiteit om uw werk af te krijgen?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

10.	Hoe ervaart u de tijdsdruk waaronder u moet werken?	1 2 3 4 5 □□□□□
11.	De mate van concentratie in mijn werk is.....?	1 2 3 4 5 □□□□□
12.	Hoe hoog is de mate van aandacht gedurende het werk?	1 2 3 4 5 □□□□□
13.	De mate van zorgvuldigheid in mijn werk is .....?	1 2 3 4 5 □□□□□
14.	De hoeveelheid informatie die u verwerkt is .....?	1 2 3 4 5 □□□□□

1 Nooit	2 soms	3 Regelmatig	4 Vaak	5 Altijd
------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

15.	Vindt u uw werk emotioneel zwaar?	1 2 3 4 5 □□□□□
16.	Heeft u in uw werk te maken met zaken die u persoonlijk raken?	1 2 3 4 5 □□□□□
17.	Komt u in uw werk in emotioneel beladen situaties terecht?	1 2 3 4 5 □□□□□

*De volgende vragen gaan over de steun die u krijgt van uw collega's en uw leidinggevende en de autonomie die u binnen uw werk ervaart. Kruis bij iedere vraag steeds het antwoord dat op uw situatie van toepassing is.*

1 Nooit	2 soms	3 regelmatig	4 vaak	5 Altijd
------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

18.	Mijn collega's hebben aandacht voor mijn gevoelens en problemen.	1 2 3 4 5 □□□□□
19.	Mijn collega's laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe.	1 2 3 4 5 □□□□□
20.	Als het nodig is helpen mijn collega's me met een bepaalde taak	1 2 3 4 5 □□□□□
21.	Als het nodig is geven mijn collega's me advies over hoe ik iets moet aanpakken.	1 2 3 4 5 □□□□□
22.	Mijn leidinggevende heeft aandacht voor mijn gevoelens en problemen.	1 2 3 4 5 □□□□□
23.	Mijn leidinggevende laat merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe.	1 2 3 4 5 □□□□□
24.	Als het nodig is helpt mijn leidinggevende me met een bepaalde taak	1 2 3 4 5 □□□□□
25.	Als het nodig is geeft mijn leidinggevende me advies over hoe ik iets moet aanpakken	1 2 3 4 5 □□□□□

26.	Besluit u zelf hoe u uw werk uitvoert?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
27.	Beslist u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
28.	Bepaalt u zelf op welk moment u een taak uitvoert?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
29.	Heeft u de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

*De volgende vragen gaan over uw privé-situatie en uw werk-privé situatie. Kruis bij iedere vraag steeds het antwoord dat op uw situatie van toepassing is.*

1 Nooit	2 soms	3 regelmatig	4 vaak	5 altijd
------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

*In de laatste maand speelt in mijn privé-situatie....*

30.	.. een relatieprobleem	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
31.	.. een financieel probleem	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
32.	.. een verslavingsprobleem	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
33.	.. een probleem met de kinderen	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
34.	.. een medisch probleem bij één van de gezinsleden	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
35.	.. een medisch probleem bij één van mijn familieleden	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

36.	Eenmaal thuis, kan ik mij volledig op mijn partner/familie/vrienden richten en ben ik niet meer met mijn werk bezig.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
37.	Ik hoef afspraken met mijn partner/ familie/vrienden niet af te zeggen vanwege verplichtingen op het werk.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
38.	Ik heb genoeg tijd om naast mijn werk, aan de huiselijke plichten te voldoen.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
39.	Kunt u uw hobby's blijven uitoefenen naast uw werkzaamheden?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
40.	Kunt u genoeg tijd besteden aan uw partner/vrienden/familie naast uw werkzaamheden?	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
41.	Ik krijg mijn huishoudelijke en/of zorgtaken naast mijn werkzaamheden af.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
42.	Mijn werkzaamheden en privéleven zijn goed te combineren.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

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

1 nooit	2 soms	3 Regelmatig	4 vaak	5 altijd
------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

43.	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
44.	Ik twijfel aan het nut van mijn werk.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
45.	Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
46.	Ik voel mij “opgebrand” door mijn werk.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
47.	Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
48.	Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
49.	Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
50.	Ik voel mij vermoeid als ik ‘s morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
51.	Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □

*De volgende uitspraken gaan over uw bevlogenheid gedurende het werk. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende getal aan te kruisen?*

1 nooit	2 soms	3 Regelmatig	4 vaak	5 altijd
------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

52.	Op mijn werk bruis ik van energie.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
53.	Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
54.	Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
55.	Als ik werk voel ik me fit en sterk.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
56.	Ik ben enthousiast over mijn baan.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □
57.	Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen.			1 2 3 4 5 □ □ □ □ □

58.	Mijn werk inspireert mij.	1 2 3 4 5 □□□□□
59.	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	1 2 3 4 5 □□□□□
60.	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.	1 2 3 4 5 □□□□□
61.	Ik ben trots op het werk dat ik doe.	1 2 3 4 5 □□□□□
62.	Ik ga helemaal op in mijn werk.	1 2 3 4 5 □□□□□
63.	Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan.	1 2 3 4 5 □□□□□
64.	Mijn werk is voor mij een uitdaging.	1 2 3 4 5 □□□□□
65.	Mijn werk brengt mij in vervoering.	1 2 3 4 5 □□□□□
66.	Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht.	1 2 3 4 5 □□□□□
67.	Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken.	1 2 3 4 5 □□□□□
68.	Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit.	1 2 3 4 5 □□□□□

*De volgende uitspraken gaan over uw ziekteverzuim. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende getal aan te kruisen?*

#### Verzuimduur

0 dagen	1-2 dagen	3-5 dagen	1-2 weken	2-3 weken	3-4 weken	1-2 maanden	2-6 maanden	Meer dan een half jaar
---------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------------	-------------	------------------------

69.	Hoeveel dagen heeft u in 2014 niet kunnen werken wegens gezondheidsproblemen	1 2 3 4 5 6 7 8 9 □□□□□□□□□
-----	--	--------------------------------

#### Verzuimfrequentie

0 keer	1 keer	2 keer	3 keer	4 keer	Meer dan 4 keer
--------	--------	--------	--------	--------	-----------------

70.	Hoe vaak heeft u in 2014 niet kunnen werken wegens gezondheidsproblemen	1 2 3 4 5 6 □□□□□□
-----	---	-----------------------