Psychologische arbeidskenmerken

Samenvatting

FACULTEIT PYSCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Academiejaar: 2017-2018

Opgesteld door: Yanah Franki

PSYCHOLOGISCHE ARBEIDSKENMERKEN

Samenvatting

ALGEMEEN OVER DEZE SAMENVATTING:

- **Deze samenvatting is opgesteld aan de hand van**
  - Lesnotities
  - Slides
  - GEEN BOEK
- **Opgesteld door**
  - Yanah Franki
- **Geldig voor**
  - 3de bach bedrijfspsychologiestudenten - UGent
  - Academiejaar 2017-2018
- **Prof**
  - Peter Vlerick
- **Uitleg over de symbolen**
  - Ruit = belangrijk begrip
  - Bolletje = uitleg over het belangrijk begrip
  - Pijltje = verdere bijkomende uitleg over het begrip
  - Vierkantje = voorbeelden
  - Blauw lettertype = aanvullende info bij de slides

INHOUDSTAFEL

1. HET DOMEIN 7
1.1. HET DOMEIN VAN DE A&O PSYCHOLOGIE 7
1.1.1. DEFINITIE 7
1.1.2. TRIANGEL 7
1.1.3. A&O PSYCHOLOGISCHE ANALYSE 8
2. DE DISCIPLINE 9
2.1. A&O ALS PSYCHOLOGISCHE DISCIPLINE 9
3. HET ONDERZOEK 9
4. CONCRETISERING VAN DE ARBEID PSYCHOLOGISCHE INHOUD 9
4.1. GROTE ARBEIDSPSYCHOLOGIE STUDIEGEBIEDEN (N=3) 10
4.1.1. TAAKPERFORMANTIE 10
4.1.2. IMPACT ARBEID/WERK OP DE PERSOON 10
4.1.3. MENSELIJKE ARBEID IN CONTEXT (SYSTEEM) 10
4.2. ARBEID EN WERKSECTOREN (N=4) 10
4.3. CONCEPTUEEL KADER 11
5. GESCHIEDENIS BELANGRIJK 12
6. ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSORGANISATIE TOT EN MET DE INDUSTRIALISATIE 12
7. ONTSTAAN VAN DE A&O PSYCHOLOGISCHE PROFESSIE 12
7.1. DE FYSIEKE SCHOOL (TOT VOOR 1945) 13
7.1.1. INLEIDING 13
7.1.2. UITDAGINGEN EN OPPORTUNITEITEN 13
7.1.3. ANTWOORDEN: THEORETISCH EN ONDERZOEKSMETHODEN 13
7.1.4. FYSIEKE SCHOOL 15
7.2. SOCIALE SCHOOL: HUMAN RELATIONS MOVEMENT 15
7.3. KRITISCHE TEGENBEWEGINGEN 16
7.3.1. SOCIO-TECHNIEK 16
7.3.2. TAAKVERRIJKINGSSTROMING 16
1. MODEL 1: MICHIGAN-MODEL 18
2. MODEL 2: PERSON-ENVIRONMENT FIT MODEL 19
3. MODEL 3: JDC(S)-MODEL 19
4. WARR: VITAMINE MODEL 21
5. SIERGRIST: EFFORT REWARD IMBALANCE MODEL (ERI MODEL) 23
6. WETENSCHAPPELIJK ARTIKEL 24
6.1. INLEIDING 24
6.2. METHODEN 25
6.3. DESIGN EN STATISTISCHE ANALYSE 26
6.4. DISCUSSIE 27
6.5. CONCLUSIE 27
1. ACTUELE MODELLEN 28
1.1. JOB DEMANDS-RESOURCES (JD-R) MODEL = WERKSTRESSOREN ENERGIEBRONNEN MODEL (WEB-MODEL) 28

1.1.1. The extended JD-R model 29
1.1.2. JD-R-R model 29
1.2. Demand-Induced Strain Compensation Model (DISC-model) 30
1.2.1. The extended DISC-model 31
2. Wetenschappelijk artikel 32
2.1. Introductie 32
2.2. Methode 33
2.3. Resultaten 33
2.4. Discussie en conclusie 35
1. Kwantitatieve taakeisen 36
1.1. Definitie 36
1.1.1. Antecedenten: externe organisationele factoren (n=4) 36
1.1.2. Antecedenten: interne organisationele factoren (n=4) 36
1.2. Combinatie van antecedenten: HPWS 37
1.3. Korte-termijn gevolgen (acuut) 37
1.4. Lange-termijn gevolgen (chornisch) 37
1.5. Moderatoren: kenmerken werknemer 37
1.6. Objectieve metingen 37
1.7. Subjectieve metingen 38
1.8. Individuele verschillen in JD self-ratings 38
1.9. JD other-ratings: biases 38
1.10. Praktische implicatie: focus op de persoon 'fitting person to the job' 38
2. Kwalitatieve taakeisen 39
2.1. Job demands: definities 39
2.2. Actie-regulatie theorie 39
2.2.1. Dealing with demands. Actie-regulatie theorie: sequentieel aspect 40
2.2.2. Actie-regulatie theorie: hiërarchisch aspect 40
2.2.3. Actie-regulatie theorie: automatisme 40
2.2.4. Actie-regulatie theorie: regulatievereisten 40
2.2.5. Actie-regulatie theorie: regulatieproblemen (n=3) 41
2.3. Fysische job demands 41
2.4. Cognitive job demands 41
2.5. Emotionele demands 42
3. Conclusie 43
4. Job(re)design en psychologisch functioneren 43
4.1. Enkele theoretische kaders 43
4.1.1. Job Characteristics Model 43
4.1.2. Michigan organisatie-stress model 44
4.1.3. Job demand- job control model 44
4.1.4. Socio-techniek 45
4.1.5. Actie-regulatie theorie 45
4.2. Gelijkenissen en verschillen tussen de theoretische kaders 45
4.3. Theorievorming als basis voor wetgeving 46
4.4. 'Jobredesigning' in de praktijk 46

4.5. Werkorganisatie, jobdesign en arbeidsbeleving 47
4.5.1. Types verpleegmodellen 47
4.5.2. Selecteren van een optimaal verpleegmodel 47
5. Wetenschappelijk artikel 1 48
5.1. Inleiding 48
5.1.1. Types van verpleegkundige organisatie 48
5.1.2. Beschrijving van verandering in het proces 49
5.1.3. Hypothese 49
5.2. Onderzoek 49
5.2.1. Steekproef en omgeving 49
5.2.2. Meetinstrumenten 50
5.2.3. Procedure 50
5.3. Resultaten 50
5.3.1. Subjectieve resultaten 50
5.3.2. Objectieve resultaten 50
5.4. Discussie 50
5.4.1. Methodologische problemen 50
5.4.2. Consequenties van job welzijn 51
5.4.3. Praktische implicaties 51
6. Wetenschappelijk artikel 2 51
1. Inleiding 52
2. Cijfers met betrekking tot sickness absence 53
2.1. Nederland 53
2.2. Andere landen (o.a. België) 53
3. Theorieën met betrekking tot sickness absence 53
3.1. Organisatie psychologische theorieën 53
3.2. Oorzaak gerichte benaderingen 53
3.3. Socio-organisatie pyschologische theorie van Steers & Rhodes 54
3.4. Nederlandse literatuur 54
3.4.1. Model of decision 54
3.4.2. Model of load capability 55
3.4.3. Stress theorie 55
4. Maatschappelijke factoren 55
5. Persoonlijke en individuele determinanten 56
6. Werk gerelateerde determinanten 56
7. Interventies op organisatieniveau 56
7.1. Veranderingsaspecten van absentiebeleid 56
7.2. Stijlen van absentie reductiebeleid 56
8. Kader voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid 57
9. Conclusie 57
10. Wetenschappelijk artikel 58
10.1. Inleiding 58
10.2. Methode: design, procedure en participanten 60
10.2.1. Metingen 60

10.2.2. DATA-ANALYSE 60
10.3. RESULTATEN 61
10.4. DISCUSSIE 63
11. CONCLUSIE 64
1. JOB CONTROLE 65
2. SOCIALE WERKASPECTEN 67
3. WETENSCHAPPELIJK ARTIKEL 67
3.1. ONDERZOEKSDOEL 67
3.2. METHODOLOGISCHE ASPECTEN 68
3.3. KERNRESULTATEN 68
3.4. DISCUSSIE 70
3.5. TAKE HOME MESSAGE 70
3.6. PRAKTIJKIMPLICATIES 70
1. INLEIDING 71
2. STRESS EN RECOVERY 71
3. THEORIEËN IVM 'EFFORT' &RECOVERY 72
4. 'PROLONGED WORK HOURS' &RECOVERY 72
5. 'ABNORMAL WORK HOURS' & RECOVERY 73
6. RECOVERY TIJDENS EN NA DE WERKUREN 74
7. 'WORK-TIME CONTROL' & RECOVERY 75
8. WETENSCHAPPELIJK ARTIKEL 75
8.1. INLEIDING 75
8.2. PLOEGENSTELSEL 76
8.3. BURN-OUT 76
8.4. METHODE 76
8.5. RESULTATEN 77
8.6. EMOTIONELE UITPUTTING 77
8.7. DEPERSONALISATIE 78
8.8. PERSOONLIJKE BEKWAAMHEID 78
8.9. DISCUSSIE 78
1. TECHNOLOGIE 80
1.1. CASE 80
1.2. UITKOSMTEN VAN TECHNOLOGISCHE VERANDERING 81
1.3. TECHNOLOGISCHE BEREIDWILLIGHEID EN AANVAARDINGSMODEL 82
1.4. SMARTPHONE GEBRUIK EN MODERATOREN 82
1.5. E-MAIL OP HET WERK 83
2. VEILIGHEID 83
2.1. INLEIDING 83
2.2. SAFETY VERSUS SECURITY 84
2.3. TERMINOLOGIE 84
3. WETENSCHAPPELIJK ARTIKEL 85
3.1. INLEIDING 85
3.2. HYPOTHESE 87
3.3. HYPOTHESE 2 88

3.4. METHODE 88
3.5. RESULTATEN 88
3.6. DISCUSSIE 92
3.7. CONCLUSIE 92
3.8. TAKE HOME MESSAGE 92
3.9. MODEL OF EID: AUTHENTIC LEADERSHIP & SAFETY 93
3.10. WORKPLACE 'SAFETY CULTURE' 93
3.11. FOOD SAFETY CLIMATE 94
3.12. PSYCHO-SOCIAL SAFETY CLIMATE 94

SITUERING ARBEIDSPSYCHOLOGIE BINNEN DE ARBEIDS- EN ORGANISATIE PSYCHOLOGIE

Hoofdstuk 1

1. Het domein

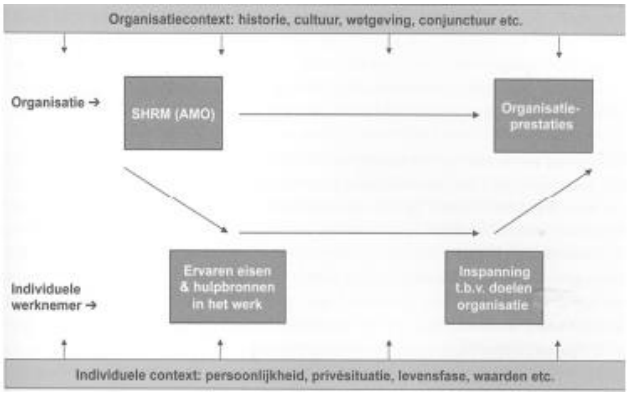
1.1. Het domein van de A&O psychologie

1.1.1. Definitie

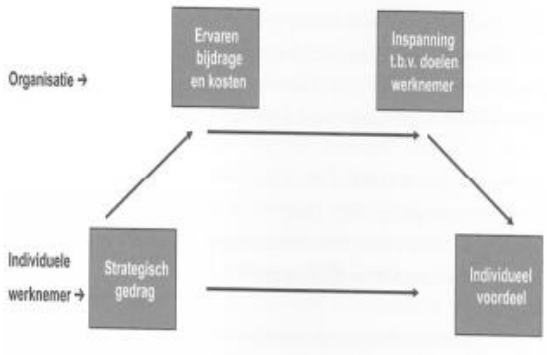
- **Definitie arbeidspsychologie**
  - Psychologische studie van de werkende mens en dit binnen de ruimere organisatorische context waarin het werk geleverd wordt
    - → Gedrag van mensen
    - → Werken
    - → In verband met organisatie

1.1.2. Triangel

- **Triangel**
  - Arbeidspsychologie
  - Personeelpsychologie
  - Organisatiepsychologie
- **Badkuipmodel van strategisch HRM, arbeidsgedrag en context**

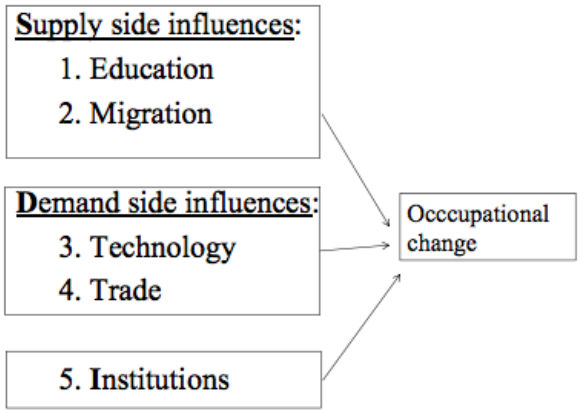


- **Kampeertentmodel van strategisch arbeidsgedrag**



1.1.3. A&O psychologische analyse

- **A&O psychologische analyse**
  - → **Op individueel niveau**
    - → Beroep, functie, taak, handeling of activiteit, beweging, fysiologische en mentale processen
  - → **Op sociaal niveau**
    - → Groep, business unit of de organisatie, ruimere omgeving: samenleving
- **Beroep**
  - Overkoepelend geheel van
    - → Gelijk(aardig)e functies
    - → In diverse bedrijven
    - → Op verschillende tijdstippen
      - *Onderwijzer, timmerman, chauffeur*
- **Functie**
  - Job, baan
  - Geheel van taken en verantwoordelijkheden
  - Binnen één organisatie
  - Één persoon, één ogenblik
  - Gericht op doelstelling
  - Verschillend van andere functies
  - Verbonden met netwerk aan functies
    - *Leraar Nederlands in school X*
- **SDI-model en Job structure**



- **Taak**
  - Verzameling van activiteiten of handelingen
  - Met gemeenschappelijk doel
  - In korte tijdsbestek uitvoerbaar
  - Logische en noodzakelijk opeenvolging
    - *Lessen geven, overhoren, toezicht houden, oudercontacten*
- **Handelingen of activiteiten**
  - Deelaspecten van de taak
    - *Voorbereiden, voorzitten vergadering*
- **Bewegingen**
  - De concrete gedragingen
    - *Bedenken en type van vragen*
- **Fysiologische en mentale processen**

- Interne, vaak niet uitwendig waarneembaar activiteiten om de bewegingen uit te voeren
  - *Spierbewegingen, zenuwprikkels*

2. De discipline

2.1. A&O als psychologische discipline

❖ **Twee perspectieven**
- Wat is verschillend
- Belang van multidisciplinariteit

3. Het onderzoek

❖ **A&O psychologie: puur wetenschappelijk versus toegepast onderzoek?**
- 3 standpunten
  - → Vergelijk toegepaste psychologie = inducatief standpunt
    - → Oorsprong van onderzoeksprobleem/mate van praktijkrelevantie is essentieeel.
  - → Vergelijking fundamentele psychologie = deductief standpunt
    - → Toegepaste psychologie vertaal fundamentele inzichten/kennis naar praktijk
  - → Dialectisch
    - → Beiden kunnen niet tot elkaar herleid worden, docht kruistbestuiving mogelijk

4. Concretisering van de arbeid psychologische inhoud

❖ **Afbeeldingen**

***Enkele concrete arbeidspsychologische vragen :**

- Hoeveel uur per dag kan/mag een WN werken ?
- Hoeveel rust dient hiertegenover te staan ?
- Welke elementen maken werk moeilijk ?
- Welke elementen zorgen ervoor dat WN hun werk goed kunnen uitvoeren ?
- Hoeveel taken kan iemand verrichten zonder cruciale fouten te begaan ?
- Welke rol spelen werkuren en tijdstip van de dag hierin ?
- Welke factoren roepen emoties op bij het werk ?
- Welke werkelementen vergen specifieke vaardigheden en kennis, en verdienen extra beloning ?
- Waar komt de motivatie voor arbeid vandaan? En hoe kan deze worden bevorderd ?
- Wat mist iemand als deze werkloos wordt ?
- Welke elementen van werkgedrag zijn doorgaans functioneel voor het arbeidsresultaat, welke niet ?
- Hoe lang kan iemand qua leeftijd doorwerken, afhankelijk van het soort werk ?
- Hoe brengen we mensen die hun werk niet aankunnen terug naar het werk of vinden ander werk voor hen ?

19

Capita selecta (25) uit de arbeidspsychologie

1. Wat is arbeidspsychologie ?
2. Geschiedenis van de arbeidspsychologie (o.a. Het Fordisme)
3. Arbeidsinhoud (o.a. functie(her)ontwerp van functies; werkbelasting; emotionele arbeid; nieuwe technologieën)
4. Arbeidsvoorwaarden (o.a. werktijd; flexibiliteit; jobonzekerheid; tekort arbeidskrachten; witte woede; inkomen)
5. Arbeidsverhoudingen (o.a. sociale ondersteuning; pesten op het werk; relatie artsen en directie; liefdesrelaties op de werkvloer; racisme op het werk; ongewenste intimiteiten)
6. Arbeidsomstandigheden (o.a. ergonomie; veiligheid; fysische werkomstandigheden; workspace design, work design)
7. Arbeid en organisatie (o.a. grootte van de organisatie; flexibiliteit; financiële middelen en arbeid; context van arbeid)
8. Arbeid en sector (o.a. gezondheidssector versus niet gezondheidssector)
9. Arbeid en persoon (o.a. coping; waarden; expertise op 't werk; persoonlijkheid; impact arbeid op identiteitsbeleving)
10. Arbeid en 'ongezondheid - onwelbevinden' (o.a. absenteïsme; werkstress; stress management; burnout; wetgeving; posttraumatische stress)
11. Arbeid en 'gezondheid - welbevinden' (cf. arbeidskwaliteit)
12. Arbeidspsychologische interventies (preventief; curatief; diagnose) (primair, secundair, tertiair)
13. Arbeid en klant (o.a. klanten- en personeelssatisfactie)
14. Arbeidsmarkt en niet werken (o.a. risicogroepen ; werkloosheid; pensionering; staking; ontslag)
15. Sociale arbeidsindicatoren (descriptieve (heden) en predictieve (toekomst) statistieken i.v.m. input, een sociaal systeem en output) (v werkzaamheids- en opleidingsgraad; arbeidsvolume (%deeltijds werk
16. Arbeidspsychologische vraagstukken in diverse (beroeps)groepen (o.a. WN met arbeidsbeperking; oudere werknemers; politie;…)
17. Arbeidsethos (vb. kinderarbeid, slavenarbeid; meaning of workin
18. Arbeid en gezin
19. Arbeid, werk in de toekomst
20. Arbeid en vrije tijd
21. Arbeid en geslacht (vb. vrouw)
22. Arbeid en maatschappij
23. Multidisciplinaire studie van arbeid
24. Arbeid en klimaat (o.a.impact opwarming aarde op arbeid,…)
25. Arbeid en kapitaal

22

- **Definitie arbeidspsychologie**
  - Psychologische studie van menselijke arbeid
  - Psychologische studie van werkactiviteiten
  - Studie van het gedrag, motieven, gedachten en emoties van mensen die werken
  - Psychologische studie van antecedenten en uitkomsten (outcomes) van menselijk werkgedrag
- **Arbeid**
  - Set van gecoördineerde en doelgerichte activiteiten uitgevoerd in ruil voor iets anders
    - → Set van **doelgerichte** activiteiten
    - → Set van **gecoördineerde** activiteiten
    - → Vereist **inspanning** (effort) die cognitief, emotioneel of fysiek kunnen zijn

4.1. Grote arbeidspsychologie studiegebieden (n=3)

4.1.1. Taakperformantie

- **Taakperformantie**
  - Taak, werkdoel
  - Taakuitoefening in functie van zelfregulatie
  - Taakrealisatie (performantie)
  - Mislukte taakuitoefeningen
    - *Fouten*

4.1.2. Impact arbeid/werk op de persoon

- **Impact**
  - Negatieve psychologische effecten van taakuitoefeningen
    - *Stress*
  - Ongevallen, (ir)reversibele schade
    - Gezondheid
  - Positieve psychologische effecten van taakuitvoering
    - *Leren, competentie*

4.1.3. Menselijke arbeid in context (systeem)

- **Context**
  - Impact fysieke en sociale omgeving op werknemer
  - Mens-machine systemen
    - *Automatisatie*
  - Werkteams
    - *Intra-en interteamprocessen*

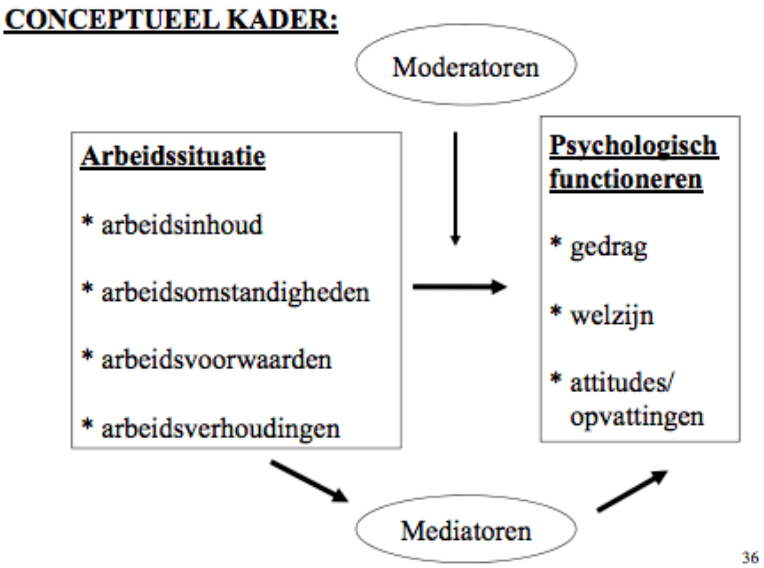
4.2. Arbeid en werksectoren (n=4)

- **Meso-economie onderscheidt 4 werksectoren**
  - De primaire sector
  - De secundaire sector
  - De tertiare sector
  - De quartaire sector
- **De primaire sector**
  - De economische sector die grondstoffen en voedsel levert
    - *Landbouw, veeteelt, jacht en delstoffenwinning*
  - 36 % van de world workfforce wordt in deze sector tewerkgesteld

- **De secundaire sector**
  - De economische sector met alle bedrijven en activiteiten die de grondstoffen van de primaire sector verwerkt tot producten
    - Industrie, ambachten en niet geïndustrialiseerde maakindustrie
  - 21 % van de world work force wordt in deze sector tewerkgesteld
- **De tertiair sector**
  - De economische sector waarin bedrijven met de verkoop van hu ngoederen of diensten winst willen maken
  - De dienstensector of de diesnten, de handel en het verkeer
    - *Winkels, horeca, theaters, kappers, zakelijke dienstverleners, advocaten, ICT bedrijven en andere dienstverleners*
- **De quartaire sector**
  - De economische sector van de niet-commerciële, gesubsidieerde en/of collectief gefinancierde dienstverlening
  - De enige economische sector zonder winstoogmerk
    - *Ziekenhuizen, rusthuizen, brandweer, justitie, defensie, sociaal werk, cultuursector, wetenschapssector, scholen*

4.3. Conceptueel kader

- **Conceptueel kader**
  - Moderator
    - → Staat los van de arbeidssituatie.
    - → Het beïnvloedt de **relatie** tussen OV en AV
  - Mediator
    - → Is afhankelijk van de arbeidssituatie
    - → Zet deze om in een AV: verklaringsmechanisme



Hoofdstuk 2

5. Geschiedenis belangrijk

- **De geschiedenis is belangrijk, onder andere**
  - Met het oog op oplossen van actuele problemen
    - → Hoe heeft men de problemen in het verleden aangepakt?
  - Slinger beweging: omvattender beeld
    - → Vandaag wordt een item als 'Hot' bestempeld maar morgen kan dit alweer achterhaald zijn
  - Voorspellen toekomstige ontwikkelingen
    - → Ik heb gisteren gezien, ik ken morgen

6. Ontwikkeling van de arbeidsorganisatie tot en met de industrialisatie

- **Ontwikkeling van de arbeidsorganisatie**

Toenemende mate van organisatie ↓

→ **Primitieve familieverbanden**
- Afhankelijk zijn van het seizoen
- In functie leven van zelfbehoud = eigen behoefte staat centraal, dat van een ander is triviaal

→ **Ontstaan van rationele samenleving**
- Eerste vorm van samenwerken waarbij men werktuigen gaat vervaardigen zoals pijl en boog
- Dit nog steeds in functie van eigen zelfbehoud maar nu komt het gezin daar ook bij kijken.

→ **Ontstaan eerste rationele organisaties**
- Eerste vorm van ruilhandel
- Slavenhandel ontstaat waarbij men prestaties gaat afdwingen

→ **Beroep in de oudheid**

→ **Arbeid in het christendom**
- Arbeid wordt gezien als een noodzakelijk kwaad

→ **Begin van de industrialisatie**
- Men heeft meer machines nodig omdat men meer onderdelen nodig heeft voor het maken van onder andere stoommachines

→ **Massa-produktie**
- Henry Ford vs. vandaag terug naar personalisatie?

→ **Ontstaan vakbonden en industriële relaties**
- Vakbonden komen op voor de rechten van arbeiders en plichten van de werkgevers

7. Ontstaan van de A&O psychologische professie

- **Psychologische professie**
  - Selectief overzicht van enkele scholen/denkstromingen

7.1. De fysieke school (tot voor 1945)

7.1.1. Inleiding

- **De fysieke school**
  - **Wundt (19de eeuw)**: laboratoriumonderzoek
    - → Kennis van psychologie pas benutten als we het kunnen aantonen in het labo
  - **Münsterberg (1912):** psychotechniek
    - → Het is praktijkgericht onderzoek waarbij psychologie pas als nuttig wordt gezien als we het in de praktijk kunnen benutten
  - **Einde 19de eeuw**: begin van de 'Toegepaste psychologie'

7.1.2. Uitdagingen en opportuniteiten

- **Einde 19de eeuw: expansieve periode**
- **Nieuwe industriële vragen: oa.**
  - Bepalen van beroepsbekwaamheden
    - → Wie is er geschikt voor een bepaald beroep?
  - Bepalen van iemand 'performantie'
    - → Wat is een goede soldaat, arbeider, …
  - Alertheid en reactiesnelheid
    - → Hoe komt het dat mensen fouten maken, vermoeid geraken en daardoor minder alert zijn?
  - Effectiviteit van adverteren hoe productiviteitstijgingen realiseren
    - → Is er een limiet?
- **WOI en WOII: stimuleerde psychotechniek**
  - Selectie
  - Aantal werkuren
    - → Wat is het optimaal aantal werkuren
  - Mens-machine interactie
    - → Moeten we de mens aanpassen aan de machine of omgekeerd?
  - Moraal, motivatie, leiderschap, propaganda
    - → Wat ligt aan de basis van een staking?

7.1.3. Antwoorden: theoretisch en onderzoeksmethoden

- **Theoretische en onderzoeksmethoden**
  - **Ontwikkeling psychologische testing door middel van**
    - → Apparaten: performantietesten
      - *Doolhoftaak, tekening maken*
    - → Papier en potlood testen
    - → Intelligentieonderzoek
    - → Persoonlijkheidsonderzoek: expressieve en projectieve testen
  - **Beroepsbegeleiding**
  - **Psychologie gebruikt door psychologen en niet psychologen**
    - → Psychotechniek
    - → Academici verlaten term 'psychotechniek
    - → Charlatanisme
  - '30: psychotechniek wordt psychodiagnostiek
    - → Holistische benadering = Het binnen de context bekijken van de mens
    - → Assessment centers = in kader van selectie bv. in-basket oefeningen laten doen

- **Complexe A&O problemen: multidisciplinaire aanpak vaak vereist**
- **Stijgend interesse voor mens-machine fit**
  - → Human engineering/human factors (USA)
  - → Ergonomie (Europa)
- **Productiviteitsstijging realiseren door**
  - → Verhogen van **match** tussen taak/job en werknemer
  - → De taak zelf te **simplificeren**
    - → **Fordisme populair**
      - → Iedereen zijn eigen taak dat zodanig simpel is dat er geen scholing vereist is
    - → **Frank & Lilian**
      - → Methode van tijds-en bewegingsstudies door middel van bewegingen/fotografie en bepalen benodgide tijd per activiteit in plaats van reduceren procestijd: optimaliseren van bewegingen.

❖ **Taylors kernprincipes**

- **Kern**
  - → Verhoging efficiëntie en productiviteit via wetenschappelijke bedrijfsvoering
    1. Scheiding kennis en kunde/splitsing conceptie en uitvoering
       - → Leider vs. uitvoerder
    2. Arbeidsverdeling op basis van tijd-en bewegingsstudie: opsplitsing (arbeidsdeling) en standaardisering arbeidstaken (human engineering)
       - → Tijdsduur van ziekenhuisverblijf voor pas bevalen vrouwen is gemiddeld 2 dagen: sommige meer dagen nodig, wat in hun geval?
    3. Evenwicht met het fysisch kunnen van de mens
    4. Selectie van personen belangrijk
       - → Ene persoon is geschikter dan de andere voor het beoefenen van de job
    5. Eenvoudige, snelle, goedkope opleiding
    6. Motivatie van uitvoerders in economisch: stukloon als motiverende prikkel
       - → Homo-economicus
    7. Productiebeheer aapassen
    8. Aanwezigheid van ergonomische werkvoorwaarden

❖ **Fordisme**

- Taylor principes niet voldoende voor productiviteitsstijging: assemblagelijn uitgevonden (1913): **lopende band**
- Massa-productie en massaconsumptie
- Arbeider op vaste werkpost
- Simpele werktaken
- Lage productiekosten en hoge weddes
- Routine, verveling, saai = weinig identificatie met het product
- Geen vakbonden tot voor 1941
- Henry Ford = Big Brother
- Resultaat
  - → Productiviteitsstijging
  - → Vervreemding/aliënatie in de arbeid en sociale onrust
  - → Verregaande arbeidsdeling
  - → Opdeling hoofd-en handenarbeid
  - → Beperkt mensbeeld

- **Fordisme en Taylorisme**
  - Hebben fabriekswerk ingrijpend veranderd: leidde tot een duurzame sociale omwenteling/verandering in de 20ste eeuw
  - Verder gezet in USSR: arbeidsperfectie
    - → Voor Taylor en Ford maakten werknemers deel uit van de fabriek, voor Lenin & Stalin maakte ze deel uit van de staat

7.1.4. Fysieke school

- **Fysieke school**
  - Nadruk op **arbeidsomstandigheden** = gaan optimaliseren waarbij de performantie van de werknemers bij gevolg zal verbeteren
  - Homo economicus
  - Ontstaan uit
    - → De psychotechniek
    - → De ergonomie
    - → Het Taylorisme
  - Afhankelijke variabele uit ons model: gedrag van de werknemer

7.2. Sociale school: human relations movement

- **Sociale school**
  - Herontdekking van 'de mens'
    - → De temperatuur of verlichting verandering is niet voldoende om de werkprestatie te verbeteren. Men moet ook rekening houden met de sociale wensen
  - Nadruk op sociale: arbeidsverhoudingen
    - → Welzijn als nieuwe afhankelijke variabele voor performantie van werk
  - Mayo & Roethlisberger grondleggers
  - Hoogtepunt jaren '50 (na WOII)
  - Afhankelijke variabele uit ons model: welzijn van de werknemer
  - Hawthorne studies in jaren '30
  - Impact fysieke arbeidsomstandigheden (o.a. rustpauzes, verlichting) op productiviteit was vertrekpunt
    - → Ongeacht welke conditie = de productiviteit stijgt indien er sociale aandacht wordt verschaft
  - Testkamer in telefoonfabriek: montoon werk
  - Resultaat: stijging productiviteit in alle condities
  - Initiële verklaring: minder pessimistische gedachten, minder vermoeidheid
  - Latere verklaring: wijziging in relaties
    - → Informele groep
    - → Aandacht en erkenning van werknemer door bedrijfsleiding
  - Gevolg
    - → Inzicht interpersoonlijke relaties verhogen productiviteit
    - → Nadruk op moreel (=welzijn)
    - → Uitloper
      - → Participatief management
      - → Jobkenmerken → werkperformantie
      - → Adagio: 'Job aanpassen aan de mens'

7.3. Kritische tegenbewegingen

- **Kritische tegenbewegingen**
  - Terug naar de arbeidsinhoud
  - Drie scholen in jaren '60-'70
    - → Socio-techniek
    - → Taakverrijkinstroming
    - → Werkstress-stroming
  - Kernkritieken op vorige scholen
    - → Schijninspraak
    - → Vormgeving van de arbeid staat niet ter discussie: humanisering van de arbeid

7.3.1. Socio-techniek

- **Socio-techniek**
  - Basis: psychologische en sociale gevolgen van introductieve nieuwe technologie in steenkoolmijnen nabij Durham door Tavistock institute of Human relations
  - Socio-technische systeemdenken (STST)
  - Hoe: optimalisering sociale en technische systeem via invoering van kleine semi-autonome zelfsturende werkgroepen en teams (SAWG)
- **STST principes**
  - Control of variane at source → Variatie ligt aan de basis
  - End-user engagement → Eindgebruiker
  - Minimal specification → Weg van de standaardisatie waarbij iedereen evenveel tijd krijgt, in dezelfde omstandigheden werkt
  - Support congruence → Ondersteuning geven als men de technologie geeft
  - Multi-skilled or multi-functional → Specialiseren in een taak maar misschien kan je verschillende taken vervaardigen
  - Self-management → Als team beslissen en dus team beoordelen in zijn geheel

7.3.2. Taakverrijkingsstroming

- **Taakverrijkingsstroming**
  - Nadruk op groeipotentieel van de werknemer
  - Humanistische psychologie: nadruk op 'gezonde' mens vanuit positief perspectief
  - Behoeftetheorie (Maslow)
  - Tweefactorentheorie (Herzberg)
  - Job Charactristics Model (Hackman & Oldman)
  - **Taakverrijking** centraal: job moet groei faciliteren
- **Job characteristics model**
  - Wat is de ideale job → Motivationeel potentieel van job bepaalt door **5 kern jobkarakteristieken**
  - **Mediatoren**: 3 kritische psychologische toestanden
  - **Moderatoren**: sterkte groeibehoefte
  - **Model**
    - → **5 kern jobkarakteristieken**
      1. **Variërende job** → Als student vs. prof
      2. **Taakidentiteit** → De uitgeoefende taak moet afgebakend zijn als geheel opdat de kans zou stijgen dat men de job als betekenisvol ervaart.
      3. **Taaksignificantie** → Alsook besef hiervan doet de betekenisvolle ervaring stijgen

4. **Autonomie** → Aansprakelijk maken van je prestaties, maar niet iedereen heeft hier evenveel behoefte aan
5. **Feedbackmogelijkheden** → zowel bij goede als bij slechte prestatie feedbackmomenten geven

→ Wanneer deze 5 factoren gedepriveerd worden is de kans op slecht psychologisch functioneren groot

→ **Mediatoren**

→ Zijn de middelste kolom

→ **Moderator**

→ Sommige hebben weinig groei behoefte alsook zijn er andere behoefte naast deze

- **Taakverruiming/ job enlargement**
  - Uitbreiding met zelfde soort taken ('in breedte'/ 'horizontaal')
  - Doel is variatie
- **Jobrotatie**
  - Uitbreiding met zelfde soort functies
  - Moeilijkheid functies verandert niet (horizontaal)
- **Taakverrijking**
  - Taken toevoegen waardoor functie intrinsiek belonender wordt ('in diepte'/'verticaal')
  - Doel: mentale groei
- **Quality of working life**
  - QWL = beweging vanaf jaren '70 die de beide voorgaande stromingen integreert

    → Nadruk op participatie, inspraak, zeggenschap

    → Nadruk op taakverrijking
- **Meten van 'kwaliteit van arbeid' European Job Quality index 6 subdimensies**
  - Lonen

    → Inwork poverty: loon onder de mediaan van het land
  - Onvrijwillige niet-standaard arbeidscontracten

    → Tijdelijk contract ten opzichte van aantal werknemers
  - Werktijden en werk-privé balans

    → Prevalentie, ploegarbeid, nachtarbeid, weekend
  - Arbeidsomstandigheden en werkzekerheid

    → Percentage van vrees job te verliezen binnen 6 maand
  - Opleiding en loopbaanmogelijkheden

    → Percentage van aantal werknemers die in 6 maand opleiding van 4 weken volgde
  - Collectieve belangenbehartiging

    → Hoeveel percentage is aangesloten bij een vakbond?

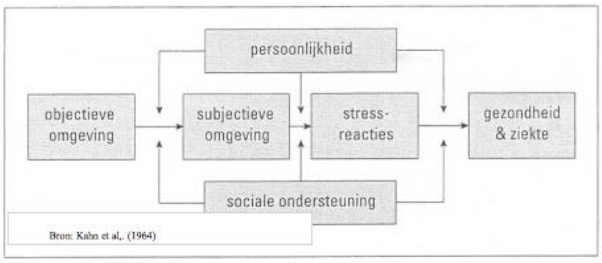
ARBEIDPSYCHOLOGISCHE BASISMODELLEN

Hoofdstuk 3

Inhoud: Werkstress-stroming – 5-psychosociale werkstressmodellen

1. Model 1: Michigan-model

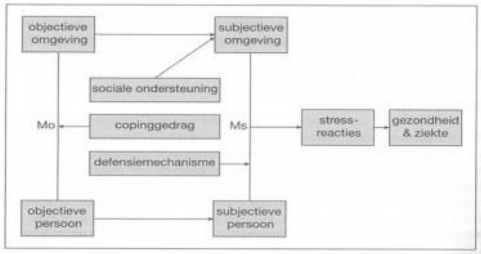
- **Michigan school**
  - Minder nadruk op inspraak
  - Arbeid moet leiden tot welzijn = de mens heeft een psychisch welzijn waarmee rekening gehouden moet worden
  - Eerste fysiologische stressreacties (geneeskunde) later psychologische stressverschijnselen
    - → In het begin lag de basis van het model bij de fysiologie
  - Michigan model werkstress: groot belang
  - Reactie op arbeidsdeling (Taylor) en niet op gebrek aan inspraak
- **Kahn – michigan model**
  - → **Objectieve omgeving**
  - → **Subjectieve omgeving**
    - We kunnen hieraan betekenis verlenen aan het objectieve/aan wat je ziet
      - *20 artikelen: geen zin in*
      - *Bundgee jumpen: ja of zot!*
  - → **Stress-reactie**
    - Stress krijgen om al die artikels te lezen
  - → **Gezondheid en ziekte**
    - De objectieve omgeving heeft een invloed op onze gezondheid
  - → **Persoonlijkheid**
    - Moderator: niet iedereen reageert gelijk. Afhankelijk van de moderator 'persoonlijkheid' kunnen we ander gaan reageren op de objectieve omgeving
  - → **Sociale ondersteuning**
    - Moderator: niet iedereen reageert gelijk. Afhankelijk van de moderator 'sociale ondersteuning kunnen we ander gaan reageren op de objectieve omgeving



Figuur 2.1 Het Michigan Model (naar Kahn et al., 1964).

2. Model 2: Person-Environment fit model

- **Person-Environment fit model**
  - Uitbreiding Michigan model
  - Werkstress = misfit tussen behoeften werknemer en hulpbronnen omgeving of een misfit tussen eisen omgeving en hulpbronnen werknemer
- **2 soorten misfits**
  - → **Objectieve misfit (Mo)**
    - *Politie: voldoen aan bepaalde jobkenmerken*
    - *Niet voldoen aan de diploma vereisten voor het beoefenen van een bepaalde job*
  - → **Subjectieve misfit (Ms)**
    - *Iedereen vindt me een toffe lesgever, wat niet zo is in werkelijkheid*
  - → **Positieve misfit**
    - Verwachting overtroffen
      - *Meer doen dan dat in de jobbeschrijving staat*
  - → **Negatieve misfit**
    - Niet voldoen aan de verwachtingen
  - Leiden tot stressreacties (curvilineairre U-vormig-verband)
  - Misfit vermindert door: Hoe omgaan met misfit?
    - → Actieve coping
      - *Problem solving*
    - → Passieve coping
      - *Verdringing, projectie*
    - → Sociale steun
      - → Beïnvloedt de sociale omgeving



Figuur 2.1
Person-Environment Fit Model.
Bron: French (1981).

3. Model 3: JDC(S)-model

- **JDC-(S) model**
  - Synthese taakontwerp en stress traditie
  - Twee – later drie – basisdimensies
    - → **Taakeisen/ psychological demands**
      - Werklast, regelvereisten
      - Werk is ongelijk verdeeld in de samenleving (ene heeft hoge werklast, de ander een lage werklast)
    - → **Beslissingsruimte/ decision latitude**
      - Controle, regelmogelijkheden, autonomie

- Ongelijke verdeling van autonomie in de job = hoeveel macht heb je om zelf je job in te vullen zoals jij dat wenst.
- Hoeveel kans heb je om je bij te scholen, te ontwikkelen = skill descretion

→ **Sociale steun/ social support**

- Van de chef en collega's

❖ **JDC-model (1979)**

- Nog maar 2 dimensies, sociale steun ontbreekt hier nog
- Het is een werk gerelateerd model waarbij men geen rekening houdt met behoeftes van een persoon.

→ **Cel 1 – high strain/ hoge taakbelasting**

- Werkgevers van hoge taakbelasting ervaren weinig autonomie waardoor er een groter risico is op hart en vaatziekte.
  - *Bandwerk = ziekteverzuim*

→ **Cel 2 – active**

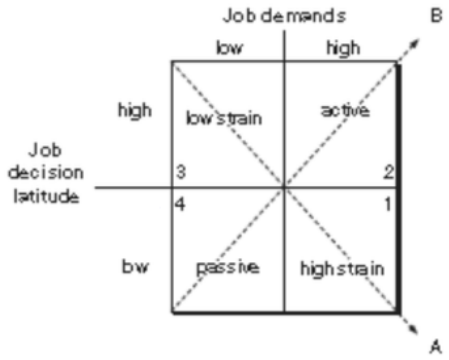
- Hoge taakbelasting en hoge autonomie = actieve job. Maar het is relatief of dit goed is.
  - *Student = veel leerstof en veel autonomie*

→ **Cel 3 – low strain/ lage taakbelasting**

- Lage taakbelasting, toch hoge autonomie = minder kans op leiden

→ **Cel 4 – passive**

- Lage taakbelasting en lage autonomie
  - *Boydgard, uitsmijter, Java hotel – bewaker*



The Demand-Control Model (adapted from Karasek, 1979)

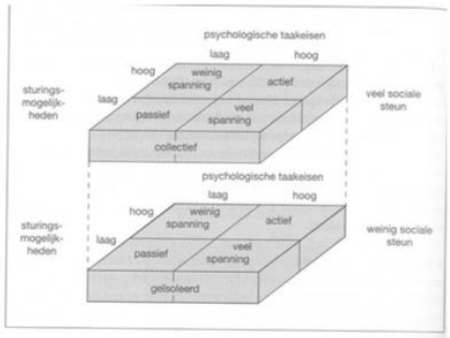
- Op basis van dit 2D-model ontstaan er 2 hypotheses

→ **Strainhypothese**

- Hoge werkbelasting en lage autonomie = meer kans op problemen, waarbij de problemen afhankelijk zijn van de hypothese.
  - *Hypothese toetsen: Een hoge werkdruk tijdens het practicum en het onderwerp niet mogen kiezen leidt tot meer kans op onbehagen*

→ **Actief leerhypothese**

- **JDCS-model** = sociale dimensie komt erbij
  - Nu 8 soorten jobs in plaats van 4
  - Op basis van dit 3D-model ontstaan er 2 hypotheses, dit als gevolg van de toevoeging van de sociale dimensie
    - → **Isostrainhypothese**
      - Hoge eisen maar geen autonomie of sociaal netwerk leidt tot meer kans op miserie
    - → **Sociaal actieve leerhypothese**
      - Hoge eisen, hoge autonomie en hoge sociale ondersteuning leiden tot een situatie waarin een persoon veel kan leren = optimaal



Figuur 2.3
Demand-Control-Support Model.
Bron: Johnson en Hall (1988).

- **Herbekijken van het JDCS-model**
  - Empirische steun voor isostrainhypothese afhankelijk van type demand
    - → Drieweginteractie significant voor 'hidrance stressors (HS)'
      - → HS x Control x support = strain = Gaat op als je de situatie als een uitdaging ziet d
    - → Drieweginteractie NIET signifiant bij 'challenging demands (CD)'
      - → CD x Control x support ≠ strain
- **Kritiek op het JDCS-model**
  - Persoonlijkheid wordt niet in rekening gebracht
  - Er wordt niet gekeken naar de organisatorische context

4. Warr: vitamine model

- **Vitamine model**
  - 5 mentale gezondheidsaspecten = hoge mentale gezondheid gerelateerd met het werk impliceert hoog scoren op de 5 mentale gezondheidsaspecten waarbij het ideaal is dat de werkomgeving dit bevordert.
    - → **Affectief:** welzijn is de kern van job gerelateerde mentale gezondheid
      - → Affect bestaat uit 2 assen
        - → 3 assen
          - → Plezier (plezier in je werk, goed voelen in je vel, enthousiast rondlopen) vs. onvrede
          - → Comfort vs. angst
          - → Enthousiasme vs. depressie
        - → Contextvrije (Hoe gelukkig ben je in je leven) vs. contextspecifieke (hoe voel je je op je werk, thuissituatie) mentale gezondheid
    - → **Competentie**
      - Mentaal goed in je vel voelen
    - → **Aspiratie**
      - Dromen, doelen
    - → **Autonomie**
      - Hoge mentale gezondheid kan ook aan zelfsturing doen
    - → **Geïntegreerd functioneren**
      - Rust uitstralen, balans in je leven en privé
- **2 relaties tussen jobkenmerken en mentale gezondheid**
  - → **Constant effect** (cf. Vitamine C en E): volgen monotoon patroon
    - → Geld = vanaf bepaalde inkomensniveau zal opslag geen bijdragen meer leveren op geluksniveau.

- → Veiligheid = te veel investeren in veiligheid zal geen schade berokkenen maar zal ook geen verder positief effect opleveren
- → Sociale status = bijdragen aan iets, nuttige taken uitvoeren
- → Supportive supervison = leiderschap is belangrijk
- → Career outlook = jobzekerheid, promotie bevordering, loopbaanzekerheid
- → Equity = gelijkheid en rechtvaardigheid op netwerk maakt mensen alsook gelukkig

→ **Additional decrement** (cf. Vitamine A en D): volgen curvilineaire effecten (inverted U-shaped)

- → Jobcontrole = matige niveau van autonomie geven. Geen of teveel is beide even schadelijk
- → Benutten vaardigheden = te veel kenniservaring benutten = expert worden in 1 iets, wat eenzijdig is.
- → Extern gegenereerde doelen = doelen werken motiverend want zonder doelen weet je niet waarvoor je werkt, maar ook wanneer je de lat te hoog legt is dit negatief.
- → Variëteit = bandwerk is even schadelijk als te veel variëteit
- → Duidelijkheid = onduidelijkheid maakt ongelukkig maar te veel duiding eveneens.
- → Interpersoonlijk contact = geen sociale contacten = isolatie, te veel sociale contacten = afgeleid.

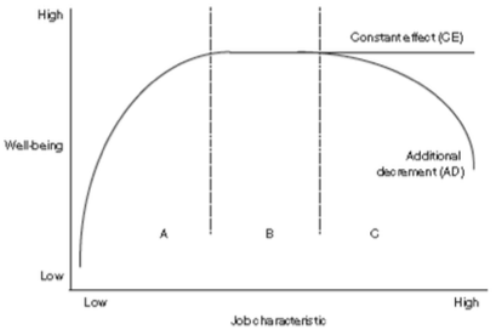


Figure 3.4 The Vitamin Model (adapted from Warr, 2007)

❖ **Samenvattend**

- Persoon en (werk) omgeving interageren in de voorspelling van mentale gezondheid
- **3 persoonlijke kenmerken modereren relatie** tussen jobkenmerken en mentale gezondheid
  - → Baseline mental health
    - *Disposities zoals optimisme, neuroticisme, 'self-esteem', excessive worrying*
  - → Values
    - *Preferentie voor intrinsieke jobkenmerken*
  - → Demand gerelateerde bekwaamheden
    - Coping
- Matchende kenmerken modereren het sterkst

5. Siergrist: Effort Reward Imbalance model (ERI model)

- **ERI-model**
  - **Effort** (high vs. low) structure of work (extrinsic effort = job verwachtingen is extrinsiek omdat je baas dit oplegt)
    - *Tijdsdruk, verantwoordelijkheid*
  - **Reward** structuur of work
    - *geld (salaris), achting (respect, steun) en waardering (jobzekerheid, promotie-aspecten)*
  - → Principe van (sociale) wederkerigheid
    - → Je verwacht dat je beloond wordt voor het harde werk dat je verricht
  - → 4 types van werk situaties (= als gevolg van het combineren van de 2 dimensies Effort en Reward waarbij de types afhankelijk zijn van de perceptie van de WN op zijn eigen situatie.)
    - → Hoge inspanning, hoge beloning
    - → Lage inspanning, lage beloning
    - → Lage inspanning, hoge beloning
    - → Hoge inspanning, lage beloning = onstabiel/ tekort aan wederkerigheid
      - → Emotionele nood/negatieve emoties doen beroep op automatische arousal wat kan leiden tot spanning.
  - **Overcommitment** (=intrinsic effort) = moderator
    - → Het is het eerste model dat ook persoonlijkheidskenmerken in rekening brengt
    - → Het beïnvloedt gezondheid in 2 wegen
      - → **Directe effecten**: Zodanig veel energie erin steken en jezelf geen rust geven om te herstellen
      - → **Indirecte effecten:** Eisen van andere dat ze dit ook doen.
- **Afbeelding**
  - Een weegschaal met bepaalde belastbaarheid waarbij de onbalans hersteld moet worden.

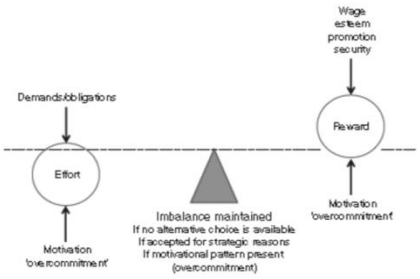


Figure 3.5 The Effort-Reward Imbalance Model (adapted from Siegrist, 2012)

20

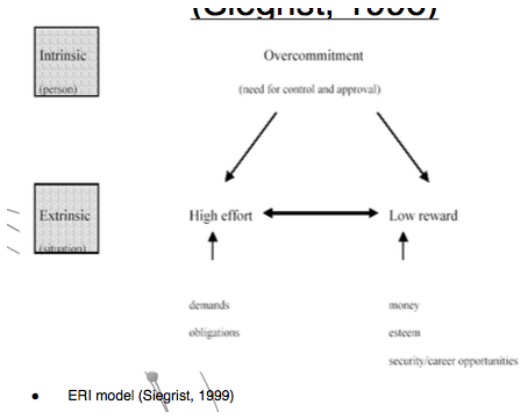
- **Hypothesen**
  - → **Extrinsic ERI hypothesis**
    - High efforts en low rewards doet het risico op gezondheidsproblemen stijgen
      - → Chronische ervaren van onbalans leidt tot gezondheidsproblemen
  - → **Intrinsic overcommitment hypothesis**
    - High overcommitment doet de kans op gezondheidsproblemen stijgen
      - *Te veel leren = te veel stress = zona*
  - → **Interaction hypothesis**
    - Extrinsiek ERI en hoge overcommitment hebben een hoger risico op gezondheidsproblemen

6. Wetenschappelijk artikel

- **Wetenschappelijk artikel**
  - Wat is de impact van de balans tussen Effort-Reward op de intentie om de job te verlaten?

6.1. Inleiding

- **Introduction**
  - Intentie om te stoppen met werken, waarbij de intentie gezien kan worden als een predictie voor feitelijk gedrag.
- **Neiging om te verlaten**
  - 2 'turnover' cognities
    - → **Organisatorische turnover intentie** = Neiging om te verlaten ten opzichte van de organisatie
    - → **Professional turnover intentie** = Neiging om te verlaten ten opzichte van de job
  - Is er een verband tussen werkkarakteristieken en de intentie om ontslag te geven?
- **JDCS-model**
  - Gezondheidszorg werkennemers die tewerk gesteld worden waarbij de jobkarakteristieken een combinatie zijn van hoge vereisten en lage autonomie en lage sociale steun hebben een groter kans om de neiging van job te verlaten te stellen.
- **Effort-reward imbalance model**
  - **H1: Extrinsic hypothesis**
    - → Een onbalans tussen effort en reward verhoogt de kans op het ontwikkelen van…
      - → … een hoge intentie om de organisatie te verlaten 1 jaar later
      - → … een hoge intentie om het beroep te verlaten 1 jaar later.
  - **H2: Intrinsic hypothesis**
    - → Een hoog level van overcommitment verhoogt het risico op het ontwikkelen van…
      - → … een hoge intentie om de organisatie te verlaten 1 jaar later
      - → … een hoge intentie om het beroep te verlaten 1 jaar later.
  - **H3: Interaction hypothesis**
    - → Een effort-reward onbalans in combinatie met een hoge level van overcommitment verhoogt het risico op het ontwikkelen van
      - → … een hoge intentie om de organisatie te verlaten 1 jaar later
      - → … een hoge intentie om het beroep te verlaten 1 jaar later.

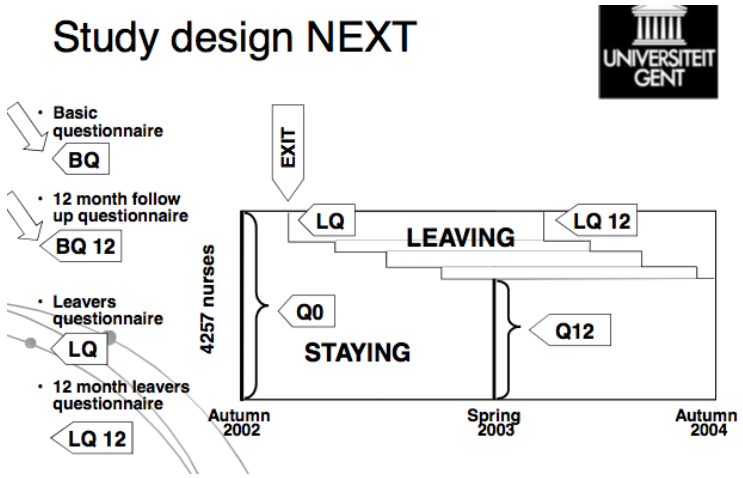


- ERI model (Siegrist, 1999)

6.2. Methoden

- **Samples**
  - Waarom verlaten hulpverleners vroeger dan de pensioen leeftijd de sector?
    - → Gekozen omdat we dit fenomeen willen achterhalen met als doel het behoud van gezondheidszorgpersoneel in hun respectieve werkgebieden bevorderen

- **Studiedesign**



  - N = 4257, 93% vrouwen
  - 2 subsamples
    - → Blijvers = bleven in de organisatie
    - → Verlaters = verlieten de organisatie
- **ERI vragenlijst (23 items)**
  - Effort
    - → Kwantitatieve werkbelasting (werkdruk, tijddruk, overuren werken) = hierop hoog scoren staat gelijk aan hoge effort
  - Reward
    - → 3 aspecten: financiële beloning, esteem/achting en carrière mogelijkheden = hierop hoog scoren staat gelijk aan hoge reward
  - Overcommitment
    - → Onvermogen om zich te ontrekken van de arbeidsverplichtingen
- **De neiging om de huidige organisatie te verlaten** = afhankelijke variabele
  - Gemeten door 1 item
    - → Hoe vaak denk je eraan om de organisatie te verlaten (waarop je met 6 antwoordmogelijkheden kan antwoorden die lopen van 'nooit' tot 'elke dag'
- **De neiging om het beroep als verpleegster stop te zetten**
  - Gemeten door 3 items
    - → Hoe vaak denk je over
      - → Verdere kwalificatie los an verpleegkundige
      - → Stoppen met verpleegster te zijn
      - → Stoppen met verpleegster te zijn en een andere job uit te oefenen

6.3. Design en statistische analyse

- **Design**
  - 1531 blijvers die beide vragenlijsten afwerkten over één jaar tijd
  - Het is een longitudinaal design
  - Participanten die een hoge neiging hadden om de organisatie/job te verlaten op baseline niveau werden eruit gefilterd voor verder onderzoek.
    - → Dit omdat we geïnteresseerd zijn in degene die 'verloop' gaan ontwikkelen
  - We maken gebruik van multivariate logistic regression
    - → Dit om alle 3 de hypotheses van de ERI model te kunnen toetsen
- **Resultaten tabel 1**

3. Results

Study sample: 1531 stayers

Mean **age: 38,4** (8.8)

Mean **ERI: 0.54**
ERI < 1: N = 1424 : 95.6%
ERI > 1: N = 65 : 4.4%

Organization	N	%
Hospital	684	44.7
Nursing home	92	6.0
Home care	755	49.3

Education	N	%
Nursing aid	108	7.2
Reg. Nurse	1089	73.1
Spec. Reg. Nurse	294	19.7
Gender	**N**	**%**
Men	115	7.5
Women	1416	92.5

- **Resultaten tabel 2**
  - ITL profession T2 = afhankelijke variabele, de neiging is om het beroep te verlaten is
  - ITL organization T2 = afhankelijke variabele, de neiging om de organisatie te verlaten
  - Er zijn 4 subgroepen
    - → Q4 = meer kans op verloop, 84% meer kans in vergelijking met referentiecategorie die een balans (Q1) ervaren omdat ze onstabiel zijn
    - → Tweede cirkel = 5% meer kans om te vertrekken bij een organisatie als je onstabiel bent
  - Hypothese komt uit voor beide onafhankelijke variabelen
  - Effort-reward imbalance (ERI) = onafhankelijke variabele

H1 : Extrinsic hypothesis

Effort-reward imbalance (ERI)	ITL Profession T2			ITL Organization T2		
	OR	95% CI	p	OR	95% CI	p
Q1	1			1		
Q2	0.99	0.55-1.81	ns	1.20	0.45-3.23	ns
Q3	1.17	0.65-2.10	ns	2.85	1.19-6.80	0.018
Q4	1.84	1.03-3.30	0.041	4.98	2.07-11.97	<0.001

- **Resultaten tabel 3**
  - Overcommitment = onafhankelijke variabele
  - Q4 = te veel overbetrokken, meer kans op overloop = nee = foute hypothese
  - Geen verband tussen overcommitment en overloop geneigdheid die significant is
  - Als de hoofdhypothese niet uitkomt kan de interactie hypothese ook niet uitkomen (0.73 vergeleken met 1 is zodaning klein)

6.4. Discussie

- **Discussie**
  - Er is ondersteuning gevonden voor de extrinsieke hypothese maar niet voor de intrinsieke of interactie hypothese.
- **Onderzoeksbeperkingen**
  - Het onderzoek was niet geheel representatief
  - Selectieve bias: enkel onderzoek op mensen die blijven die de neiging hadden de job te verlaten
  - ERI was enkel gemeten op baseline en niet op het tweede tijdstip
  - Wat met de niet-responders, wie zijn dat?
- **Onderzoekssterktes**
  - Longitudinaal design
  - Alle 3 de hypotheses van de ERI model werden getest in 1 studie
  - Participanten met hoge intentie om te verlaten op de baseline werden uitgezuiverd

6.5. Conclusie

- **Conclusie**
  - Een mislukte wederkerigheid tussen poging en beloning is een belangrijke voorspeller van beide
    - → Intentie om de organisatie te verlaten over een jaar
    - → Intentie om de job te verlaten over een jaar

ACTUELE THEORETISCHE PERSPECTIEVEN

Hoofdstuk 5

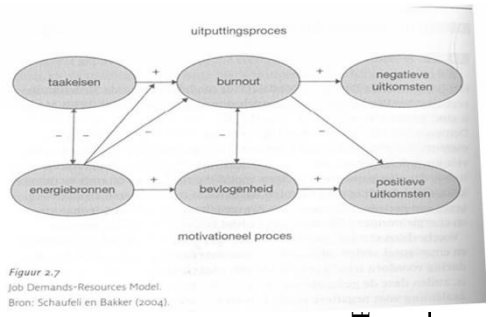
1. Actuele modellen

1.1. Job Demands-Resources (JD-R) model = Werkstressoren Energiebronnen model (WEB-model)

- **Veronderstellingen van het WEB-model (n=4)**
  - Belang van **beroepsspecificiteit** van werkstressoren en energiebronnen
    → Inventariseer alle salliante/relevante job demands en job resources
  - Twee parallelle processen/**hoofdeffecten**
    1. **Energetisch proces**
       - Chronische hoge eisen/werkdruk tasten energiereserves aan en leidt tot uitkomsten/oa. uitputting gemedieerd door burnout
    2. **Motivationeel proces**
       - Aanwezigheid energiebronnen leidt tot positieve uitkomsten, gemedieerd door bevlogenheid/wilskracht, doel, drive
       - Intrinsiek of extrinsieke gemotiveerd zijn is een bron van energie

    ⇒ Dwarsverbinding tussen de twee bovenstaande processen
       - Gebrek aan energiebronnen verhindert behalen doelen (frustratie) en bevordert burnout
       - Taakeisen en energiebronnen zijn negatief gerelateerd
       - Burnout en bevlogenheid zijn negatief gerelateerd
    3. **Interactie-effect** tussen jobdemands en jobresources
       - Energiebronnen compenseren negatieve gevolgen van werkstressoren op uitkomsten/strains
         → Praktijkimplicatie = verminderen van job demands en/of vermeerderen job resources
         - *Het niet begrijpen van statistiek – Hulpbron:studiebegeleiding – mogelijke stress compenseren door de aangeboden hulpmiddelen*
         - *JD^H x JR^H = hoge stress maar effect ervan wordt gereduceerd door veel hulpbronnen*
       - Werkstressoren ondermijnen positieve gevolgen energiebronnen op motivatie
    4. **Energiebronnen** hebben vooral een motiverend effect als **taakeisen hoog** zijn
       - Als men problemen heeft zal men dan pas hulp vragen (we vragen geen hulp wanneer het nog niet nodig is)

- **Het WEB-model**
  - Het uitputtingsproces heeft als mediator 'burnout' waarbij de negatieve uitkomsten thuisblijven of gezondheidsklachten,… kunnen zijn.
  - Het motivationeel proces heet als mediator 'bevlogenheid' wat leidt tot positieve uitkomsten als meer studeren, meer je best doen,… dit aangestuurd door energiebronnen als sociale steun en steun van baas, wat beide externe motivationele processen zijn die werkgerelateerd zijn. Er wordt geen rekening gehouden met de persoonlijkheid (interne motivatie) waarbij individuele verschillen in variabelen in kaart worden gebracht.

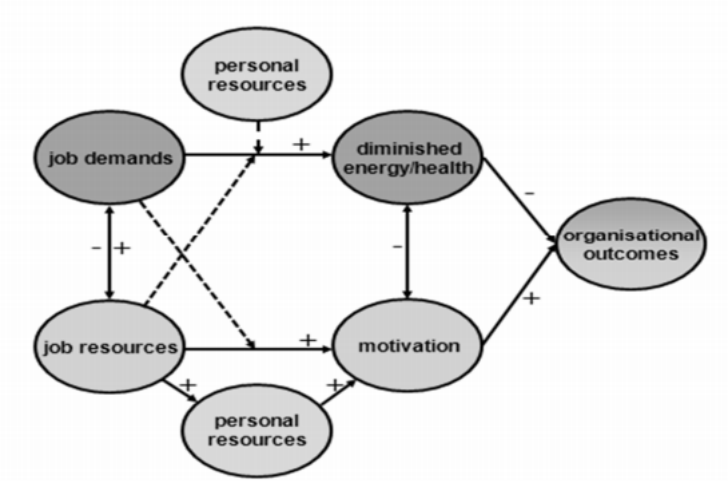


Figuur 2.7
Job Demands-Resources Model.
Bron: Schaufeli en Bakker (2004).

ken | Academiejaar: 2017-2018

1.1.1. The extended JD-R model

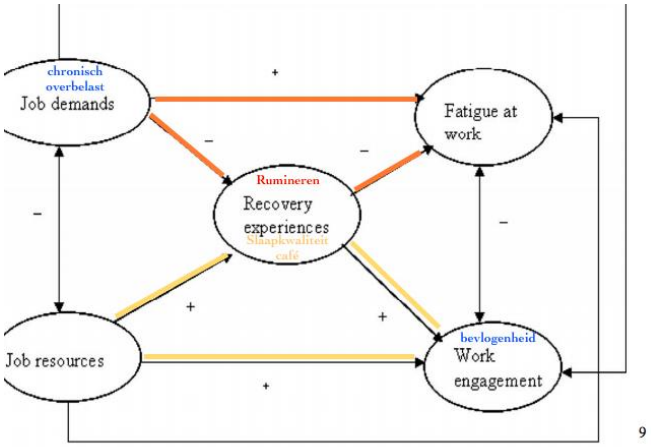
- **The extended JD-R model**
  - Hierbij wordt persoonlijkheid in rekening gebracht
    - → Individuele verschil variabelen kunnen modereren alsook mediëren



  - Kritiek
    - → Jobdemance hoeft niet bij iedereen te leiden tot negatief effect

1.1.2. JD-R-R model

- **JD-R-R model**
  - Er vindt een verdere uitbreiding plaats nadat we de persoonlijke hulpbronnen toevoegde aan het model, dit met de variabele 'recovery'
  - Afbeelding
    - → Hoe wordt Jobdemands gemedieerd door recovery in zijn relatie met jobvermoeidheid



1.2. Demand-Induced Strain Compensation Model (DISC-model)

- **Centrale concepten in het DISC-model**
  1. **Werk gerelateerde uitkomsten**
     - Burnout, ziekte,….
  2. **Job demands/JD**
     - **Taakeisen**
       - → Mate waarin werkomgeving **stimuli** bevat die gedragsmatige (fysieke), emotionele en/of cognitieve **inspanningen vereist**
         - *Fysiek = veel rondwandelen, emotioneel = vertrouwenspersoon zijn, cognitief = moeilijke artikels lezen*
  3. **Job resources/JR**
     - **Werkbronnen/**hulpbronnen
       - → Werkaspecten die door de werknemer gebruikt kunnen worden
         - → Ter regulering, dan wel vermindering van taakeisen (en de samenhangende psychologische, fysiologische en sociale kosten)
         - → Om persoonlijke en/of werkdoelen te bereiken
         - → Ter stimulering van persoonlijke groei en ontwikkeling van vaardigheden
- **2 types van werkgedrag**
  - Energie consumptie gedrag = **verbruiken**
    - → Werkgedrag waarbij energie verbruikt wordt
  - Energie accumuleren gedrag = **ontginnen, winnen, opladen**
- **Conservatie van bronnen theorie (COR)**
  - Schaarste van hulp en energie = je moet hiermee goed omgaan, goed verdelen
- **Basisprincipes van het DISC-model (n=4)**
  1. **Multidimensionaliteit van concepten**
     - → **Specifieke taakeisen (JD)**
       - → Cognitief belastend werk (laag of hoog)
       - → Fysiek belastend werk
       - → Emotioneel belastend werk
       - ⇒ Verschil met vorige modellen: JD gaan specifiëren, gaan onderverdelen
     - → **Specifieke werkbronnen (JR)**
       - → Cognitieve hulpbron
       - → Fysiek hulpbron
         - *Fiets om je te verplaatsen naar verschillende faculteiten*
       - → Emotioneel hulpbron
         - *Studiebegeleiding*
     - → **Specifieke werk-gerelateerde uitkomsten (outcomes)**
       - → Cognitief: Positief (creativiteit) en negatief (concentratieproblemen)
       - → Fysiek: positief (fysieke kracht) en negatief (fysieke gezondheidsklachten)
       - → Emotioneel: positief (positief affect) en negatief (emotionele uitputting)
  2. **Drievoudig mathcing principe (TMP) =** Hoe matchen voorgaande categorieën met elkaar?
     - → **Non-match**
       - *Kruiwagen om te leren voor statistiek*
     - → **Double-match of common kind =** match tussen JD en JR
       - → Fysiek hoge eis = hulpbron ook hoog!
     - → **Double-match of extended kind =** match tussen JD of JR én outcome

→ **Triple match (TMP)** = match tussen JD en JR én match tussen JD en outcome én match tussen JR en outcome (outcome kan zijn om fysieke klachten tegen te kunnen gaan)

→ Emotionele TMP

→ Cognitieve TMP

- *Veel deadlines – weinig hulp/begeleiding – stress = cognitieve triple match*

→ Fysieke TMP

- *$F\ JD^H$ x $C\ JR^H$ = FO*
- *$F\ JD^H$ x $F\ JR^H$ = FO = Gelijksoortig is meer significant*
- *(C = cognitief, F = fysiek)*

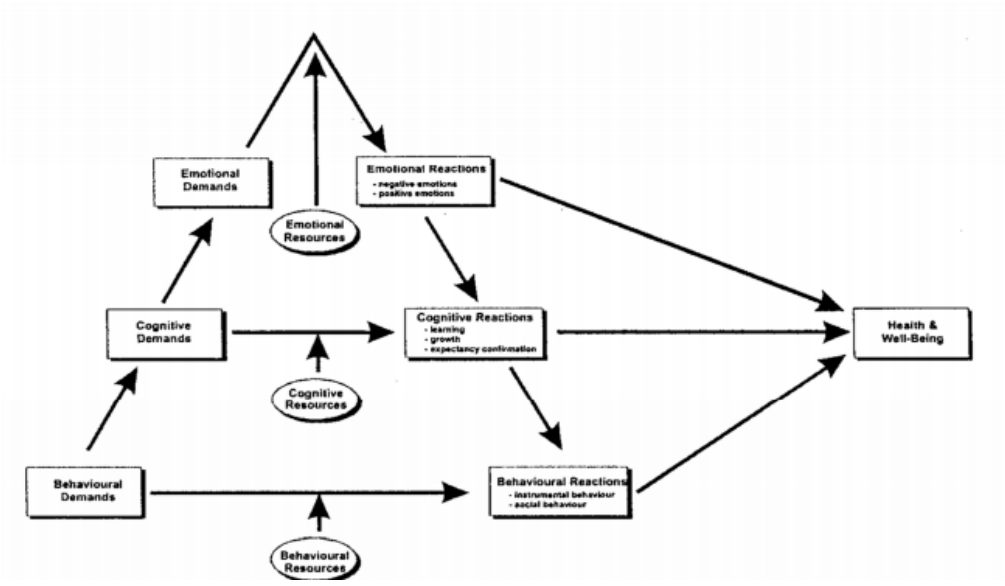
3. **Compensatie principe**

→ Stress-buffering mechanisme

4. **Balans principe**

→ Activation-enhancing mechanisme

❖ **Het DISC-model**



1.2.1. The extended DISC-model

❖ **The extended DISC-model = DISC-R-model = Demand-Induced Strain Compenstion-Recovery Model**

- Rol van off-job recovery
  - → Detachment from work/ Herstellen van het werk
    - → Gevoel van de individu of weg te zijn van de werksituatie
    - → Heeft een aanvullend modererend effect
    - → Lage detachment = langdurige activering van functionele lichaamsstelsels
  - → Off-job recovery/R = terugkeren naar de baseline
    - → Fysiek (sporten)
    - → Cognitief (lezen, film, yoga)
    - → Emotioneel
- Interactie tussen JD x JR x off-job recovery
  - → Type van recovery kan met het type van JD of type van JR matchen

- *$C\ JD^H\ X\ C\ JR^H\ X\ FR^H = CP$ = significant: beter sporten dan lezen*
- *$C\ JD^H\ X\ C\ JR^H\ X\ CR^H = CP$*

→ Match functioneel in **ongunstige** werksituaties

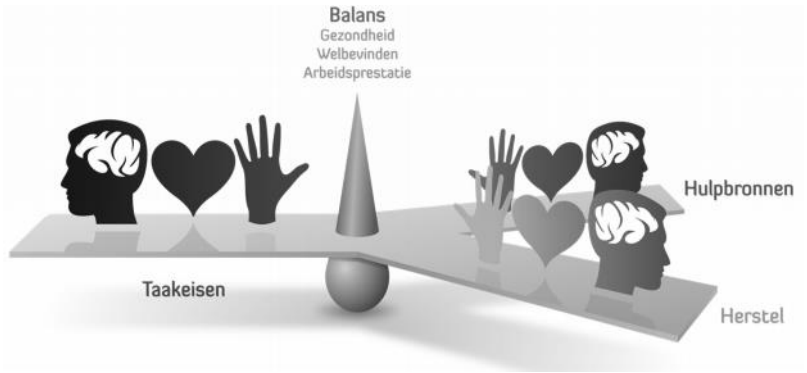
- *Hoge job belasting (high F JD x lage F JR) zorgt voor een positief effect op Frecovery op psychologische welzijn*

→ Match kan disfunctioneel zijn in **gunstige** werksituaties

- Active job (high C JD x high C JR) zorgt voor een negatief effect op Crecovery op creativiteit aangezien het benodigde overschot van CJR verloren gaat en creativiteit belemmert

❖ **DISC-R of 3H-model (hoofd-hand-hart)**

- Balans tussen hoofd (cognitief), hand (fysiek) en hart (emotioneel)



2. Wetenschappelijk artikel

❖ **Wetenschappelijk artikel**

- The interplay of job demands, job resources and cognitive outcomes in informatics
  - → We kijken naar cognitieve uitkomsten omdat ze met kennis bezig zijn

2.1. Introductie

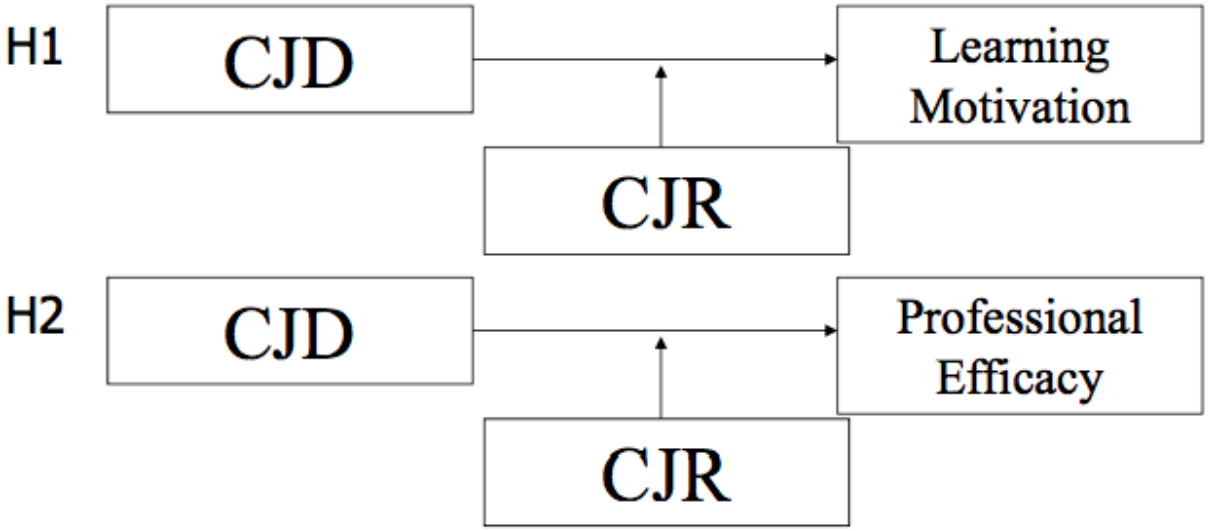
❖ **Cognitief welzijn heeft twee uitkomsten**

- **Motivatie om te leren**
  - → De motivatie om nieuwe zaken te leren
- **Professionele werkzaamheid**
  - → Niet of nauwelijks twijfelen aan je eigen kunnen

❖ **Werkkarakteristieken**

- Job demands en Job resources
  - → Multidimensioneel
  - → Triple match principle TMP

❖ **Hypothesen**



2.2. Methode

❖ **Methode**

- Internet gebaseerde enquête
- N = 207

→ Hoog geschoold, voltijds werkend, 75% zijn mannen, gemiddelde leeftijd is 37 jaar

❖ **Metingen**

- Learning motivation
  - MOLE (Kompier & Taris, 2004)
  - 7 items (4 point scale)
  - α = .88
- Professional efficacy
  - MBI-GS (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000)
  - 6 items (7 point scale)
  - α = .76
- Job Demands & Job Resources
  - DISQ 1.1 (De Jonge, et al. 2005)
  - 6 scales, 31 items (5 point scale)
  - α = .65 → .89
- Translation/back translation procedure was used to obtain the French version.

2.3. Resultaten

❖ **Resultaten – Tabel 1**

- Vierkantje = significant = meer willen leren en meer kunnen omwille van de grotere uitdagingen wat een argument is voor het feit dat cognitieve demands niet altijd negatieve resultaten met zich mee moeten brengen.

Table 1. Means, Standard Deviations, Pearson Intercorrelations and Reliabilities (N = 207)

	M	(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cognitive job demands	3,87	(.45)	**.66**							
2. Emotional job demands	3,02	(.59)	.45***	**.78**						
3. Physical job demands	1,36	(.47)	.03	.19*	**.77**					
4. Cognitive job resources	3,75	(.54)	.05	-.22**	-.34***	**.65**				
5. Emotional job resources	3,10	(.68)	-.08	-.31***	-.20***	.54***	**.80**			
6. Physical job resources	3,66	(1.07)	-.07	-.18***	-.19***	.40***	.34***	**.89**		
7. Learning motivation	19,34	(3.20)	.39***	.12	-.01	.22***	.07	.09	**.88**	
8. Professional efficacy	28,82	(5.06)	.41***	.05	-.11	.27***	.20***	.14	.59***	**.76**

* p < .05. *** p < .01.

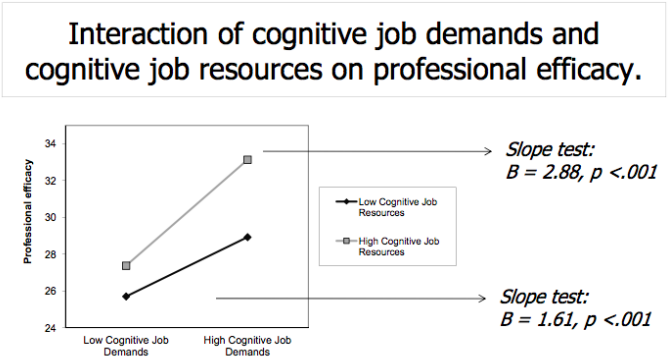
- **Resultaten tabel 2**
  - Hilarische regressie
    - → 2 onafhankelijke variabelen = stapsgewijs zaken aan toevoegen aan de regressie
      - → 1) controle variabele toevoegen (0.001, 0.004) leermotivatie is niet afhankelijk van geslacht want resultaat is weinig significant.
      - → 2) Hoofdeffecten toevoegen (demands en resource) = 20% van de variantie wordt verklaard door hoofdeffect
      - → 3) hoge cognitieve demands en hoge resource
  - Verticale pijl
    - → Toevoegen 2 wegs interactie, is substantieel want het verklaart 25% van de variantie
  - Is de hypothese uitgekomen?
    - → Ja, want er zijn 2 significante hoofdeffecten significant
    - → Nee, want interactie-effect is niet significant afhankelijk van de hypothese bij motivatie
  - * = betekent dat het resultaat significant is
  - Oranje pijl = continu toetsing
  - Pijl met cirkel = van dit interactie-effect hebben we een grafiek gemaakt

Table 2. Hierarchical regression of job demands and job resources on learning motivation and professional efficacy.

Predictor	Learning Motivation Step 1	Learning Motivation Step 2	Learning Motivation Step 3	Professional efficacy Step 1	Professional efficacy Step 2	Professional efficacy Step 3
Control variables						
Gender[a]	-.069	-.310	-.214	-.172	-1.216	-1.168
Age	-.008	-.015	-.018	.033	.034	.026
Main effects						
Cognitive Job Demands		1.274•••	1.361•••		2.195•••	2.382•••
Emotional Job Demands		-.068	-.003		-.333	-.233
Physical Job Demands		.205	.166		-.123	-.103
Cognitive Job Resources		.681•	.747•		.673#	.862•
Emotional Job Resources		-.044	.003		.866•	.843•
Physical Job Resources		.161	.135		.241	.283
Interactions						
Cognitive * Cognitive			.194			.577•••
Emotional * Emotional			.255			.071
Physical * Physical			-.173			.090
R^2	.001	.206	.232	.004	.258	.293
Adjusted R^2	-.009	.173	.187	-.006	.227	.252
ΔR^2	.001	.206•••	.026	.004	.254••	.035*

The values in the table are unstandardized weights (B).
[a]: 0 = male, 1 = female.
# p < .10. • p < .05. ••• p <.01.

- **Interactie-effect**
  - Interactie-effect = niet parallel
  - Pijl met cirkel rond = hiervan hebben we een grafiek gemaakt



2.4. Discussie en conclusie

- **Discussie**
  - Hypothese 1 is partieel bevestigd
  - Hypothese 2 is volledig bevestigd
  - Er is een hoofdeffect van emotionele job resources op professionele kunnen
- **Tekortkomingen**
  - Cross-sectioneel design = nood aan longitudinaal onderzoek
  - Zelfrapporten = nood aan andere meetmogelijkheden

ARBEIDSINHOUD: KWANTITATIEVE EN KWALITATIEVE TAAKEISEN

1. Kwantitatieve taakeisen

1.1. Definitie

- **Definitie kwantitatieve taakeisen**
  - Veel connotaties/associaties: werklast, werkdruk, werkintensiteit, lange werkuren, overwerk,…
    - → In verband met hoeveelheid werk
    - → In verband met werktempo
- **Werkdefinitie**
  - Kwantitatieve jobeisen (JD) constitueren de elementen of de werkomgeving dat zich bezig houdt met de hoeveelheid en de snelheid van werk wat fysische en psychologische inzet vereist.
    - → Psychologische effort = cognitief alsook emotioneel

1.1.1. Antecedenten: externe organisationele factoren (n=4)

- **Antecedenten: externe organisationele factoren**
  - Onzekerheid in de werkomgeving → job onzekerheid kan leiden tot extra je best doen op je werk zodat je je job kan behouden
    - *Competitie*
      - → Job
  - Wettelijke en politieke context → wetten waarbij er min. en max. aantal uren zijn die je mag werken.
    - *Culturele context*
  - Arbeidsmarkt
    - *Schaarste personeel*
  - Technologische innovaties
    - *Nieuwe werken*

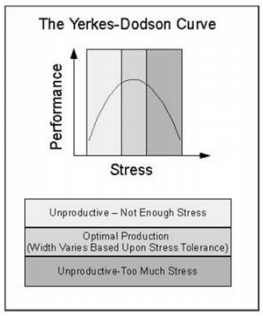
1.1.2. Antecedenten: interne organisationele factoren (n=4)

- **Antecedenten: interne organisationele factoren** → factoren binnen de organisatie
  - Managementstijl
    - *Abusive supervision → mensen die misbruik maken van hun hiërarchische positie, bv. prof die zijn examens laat opstellen door assistenten.*
  - Manamgementpraktijken en innovaties
    - *Just-in-time, lean*
  - Human Resources management
    - *Selectie, verloning, VTO (= vorming, training en opleiding)*
  - Arbeidsomstandigheden
    - *Fysiek zware arbeid* = het fysiek aspect is naast het emotionele en cognitieve een onderdeel van werkbelasting

1.2. Combinatie van antecedenten: HPWS

- **HPWS**
  - **High performance work systems**
    - → Work intensifiction = positieve en negatieve effecten

1.3. Korte-termijn gevolgen (acuut)



- **KT gevolgen**
  - Amount of work/stimulation
    - → Yerkes-Dodson law
      - → Best presteren bij middelmatige werklast
      - → Gevoel van stress/arbeidsintensifiëring heeft invloed op prestatie
  - Vermoeidheid
    - → Rust = terugkeer naar baseline fatigue/ homeostatisch niveau
    - → Fiatigue like states
  - Interferentie tussen taakelementen/ 2 taken tegelijk moeten doen
    - → Multi-tasken-focus,…
  - Motivationeel, jobdemand heeft ook een subjectief aspect
    - → JD als een threat
    - → JD als een challenge
    - ⇒ Mixed effecten van JD = we moeten een onderscheid maken tussen de verschillende jobdemands
      - → Dezelfde werklast/job kan door verschillende mensen anders ervaren worden wat mixed effecten als gevolg heeft in de resultaten na onderzoek

1.4. Lange-termijn gevolgen (chornisch)

- **Afbeelding**
  - Sustained activation = cognitief alert zijn tijdens de les zorgt voor een hoge werkbelasting
  - Insufficient recovery = onvoldoende rust
  - Er treedt een interactief effect op tussen de twee bovenstaande variabele waarbij ze leiden tot fatigue accumulation/vermoeidheid wat invloed heeft op werkprestatie, welzijn en gezondheid

1.5. Moderatoren: kenmerken werknemer

- **Moderatoren van werkdruk : kenmerken werknemer**
  - Algemene en specifieke bekwaamheden werknemer → misfit?
    - → Kan je het aan?
  - Psychologische kapitaal = psychollogische hulpbronnen. Ben je verkrachtig?
    - *Resilience, optimisme*
  - Private levensomstandigheden = kies je er bewust voor om hard te werken of 4/5
    - *Carry over,r thuis-werk interferentie, private sociale steun*

1.6. Objectieve metingen

- **Objectieve metingen**
  - Meten onafhankelijk van de individuele standaard van de werknemer
  - Vooral realistische in labo/gecontroleerde situatie
  - Zijn context en job specifiek
    - *Lopen op een sportband of langs de watersportbaan geeft verschillende resultaten.*

- Evaluatie van objectieve metingen vereist een ideale/ gemiddelde referentie (=persoonlijke standaard, gemiddeld genomen heeft die persoon zoveel tijd nodig om de taak af te ronden.)

1.7. Subjectieve metingen

- **Subjectieve metingen**
  - Objectieve JD veelal vaag en impliciet in jobs
  - Subjectieve meting houdt rekening met subject
  - Realistisch in praktijk: vragen aan werknemer, expert, collega's, chef,…
  - Via observatie, interviews
  - Antwoordschalen
    - → Frequentie: hoe frequent?
    - → Mate van tevredenheid: hoe tevreden?

1.8. Individuele verschillen in JD self-ratings

- **Individuele verschillen in zelf-beoordeling**
  - → Persoonlijke factoren
    - Invloed van performance cues
    - Invloed van sociale omgeving
    - Persoonlijkheidsverschillen
      - → Locus of control
    - Attitude, stemming,…
  - → Verschillen in true exposure level
    - I-deals

1.9. JD other-ratings: biases

- **JD-other-ratings: biases**
  - Observatietijd te kort
  - Observatie niet representatief
  - Invloed van aanwezigheid rater
  - Invloed van eerste impressies = primacy effect
  - Persoonlijke redenen/belangen rater = hoe neutraal is iemand in het beoordelen?
  - Covert processen beperkt observeerbaar = hoe je je voelt/denkt is niet meetbaar
- **Self-other agreement in JD ratings = SOA =** mate waarin beide partijen hetzelfde denken
  - Associatie is matig tot moderaat
    - → Correlaties van 0,23 tot 0,35 = wat jezelf denkt correspondeert niet met hoe andere denken
  - Keuze meetmethode afhankelijk van de onderzoeksvraag/probleemstelling

1.10. Praktische implicatie: focus op de persoon 'fitting person to the job'

- **KSA's WN centraal = de persoon moet zich aanpassen aan de job**
  - Selectie en recrutering
  - Training en development
  - Performance management
  - K (knowledge), S (skills), A (Abilitys)
- **Organisationele context centraal = de job moet zich aanpassen aan de persoon**
  - Job en workplace (re)design in sleutelefuncties en-taken
  - Bevorderen van psychosociale werk condities in algemene beroepsbevolking

2. Kwalitatieve taakeisen

- **Arbeid**
  - Een inspannings-gerelateerde activiteit die mensen uitvoeren om een doel te bereiken
    - → Vereiste **werkactiviteiten** deels gespecifieerd (zichtbaar en onzichtbare activiteiten)
    - → **Interne** en **externe** taakeisen
    - → Bereiken doelen binnen **tijdskader**
    - ⇒ Werknemers staat onder **druk**
    - ⇒ **Stressor** = job demand met **risico** om als stresserend ervaren te worden

2.1. Job demands: definities

- **Definitie: job demands**
  - Neutraal: gebruiken van interne menselijke hulpbronnen
    - *Aandacht, fysieke kracht*
  - Eng: geheel van vereiste competenties, skilss
  - Negatief: job demand = stressor
- **Soorten job demands**
  - Fysieke job demands
  - Cognitieve job demands
  - Emotionele job demands
  - Motivationele job demands
    - → Jezelf blijven oppeppen
  - Acceleration job demands
    - → Druk die je ervaart om contiunu up to date te blijven
  - Technological job demands
    - → Technologie als bron van stressor, vooral te zien bij ICT'ers
  - **Challenge demands/stessors**
    - → Potentiele belonende werkervaring met kans op persoonlijke groei: geeft eerder positief outcomes = Je ziet job demands als een uitdaging waarbij er een positief resultaat ervaren wordt, groei.
      - *Tijdsdruk*
  - **Hidrance demands/stressors**
    - → Job demands die persoonlijke groei of doelrealisatie belemmeren: geeft eerdere negatieve outcomes
      - *Regulatieproblemen, rolambiguïteit*

2.2. Actie-regulatie theorie

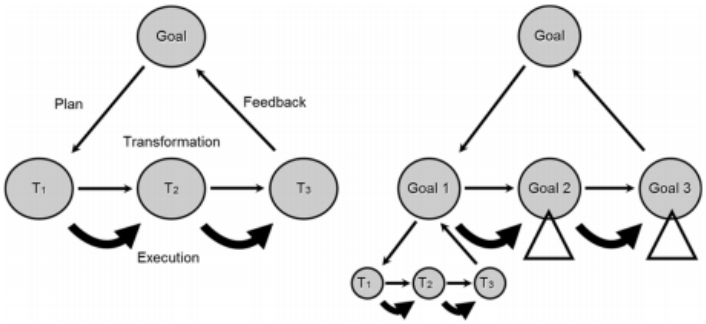
- **Actie-regulatie theorie**
  - Dealen met gelijk welk type job demands vereist **cognitieve activiteit**
  - Mens gebruikt **cognitieve activiteiten** om ons gedrag in functie van doelen te reguleren.
  - Handelingen verlopen **<u>sequentieel</u>** en **<u>hiërarchisch</u>**

2.2.1. Dealing with demands. Actie-regulatie theorie: sequentieel aspect

- **Sequentieel aspect**
  - Doel bepalen (voorbeeld: slagen voor examens)
    - → Cognitief = anticipatie op toekomstig resultaat
    - → Motivationeel = goal setting
  - Oriëntatiefase
  - Ontwikkel actieplannen
  - Keuze actieplan
  - Uitvoeren actieplan
  - Monitoren implementatie actieplan
  - Feedback (proces, resultaat) en eventueel bijsturing = reguleren actie

2.2.2. Actie-regulatie theorie: hiërarchisch aspect

- **Hiërarchisch aspect**
  - Mens kan flexibel handelen, kan gedrag aanpassen op basis van feedback
  - Acties hiërarchisch conceptualiseren
    - → Een hiërarchie van functionele eenheden = Hiërarchie in je gedrag (master behalen, dan doctoreren,…)



2.2.3. Actie-regulatie theorie: automatisme

- **Actie-regulatie theorie: automatisme** is het gevolg van het feit dat mensen **hiërarchisch** en **sequentieel** zijn.
  - Gedrag is deels geautomatiseerd
    - → Hoe meer routinisatie, hoe minder cognitieve resources vereist wat minder belastend is
  - Goed ontwikkelde hiërarchische regulatie van activiteiten maakt werknemer efficiënt en flexibel
    - → Gebruikt routines indien nodig
    - → Schakelt naar bewust modus over bij moeilijkheid

2.2.4. Actie-regulatie theorie: regulatievereisten

- **Actie-regulatie theorie: regulatievereisten**
  - Actie moet **compleet** zijn
    - → Taskdesign moet hiärarchische en sequentiële compleetheid faciliteren
      - *Taylorisme laat geen individuele goal setting toe = sequentieel onvolledig*
  - Voorzie **regulatory resources**
    - → Aspecten in de werksituatie die actie regulatie vergemakkelijken

→ Betrek hogere actieregulatieniveaus door job designkarakteristieken zoals complexiteit, variëteit, autonomie,…

2.2.5. Actie-regulatie theorie: regulatieproblemen (n=3)

- **Actie-regulatie theorie: regulatieproblemen (n=3)**
  - **Regulatie obstakels**
    - → Daily hassles
    - → Work organization problems
    - → Organizational constraints
      - *Ontbrekende informatie*
  - **Regulatie onzekerheid**
    - *Qualitative overload*
    - *Delayed feedback*
  - **Demands die regulatiecapaciteit 'overtaxen'**
    - *Informatie overload*

2.3. Fysische job demands

- **Umbrella term**
  - Door omgevingsfactoren beïnvloed worden
    - → Fysieke, fysische, chemische en/of biologische omgevingsfactoren die van invloed zijn op de werknemer
- **RQ**
  - Geslachtsverschillen inzake exposure aan fysieke demands?

2.4. Cognitive job demands

- **Cognitive job demands**
  - Informatieverwerking
    - → Werkgeheugen heeft beperkte capaciteit
    - → Centrale executieve regelt allocatie/toewijzing van cognitieve resources
- **RQ**
  - Determinanten (bv. informatie overload) en gevolgen (bv. fouten, kwaliteit decision making, biases, vermoeidheid) van informatieverwerking
- **Grafiek – 4 soorten cognitieve job demands**

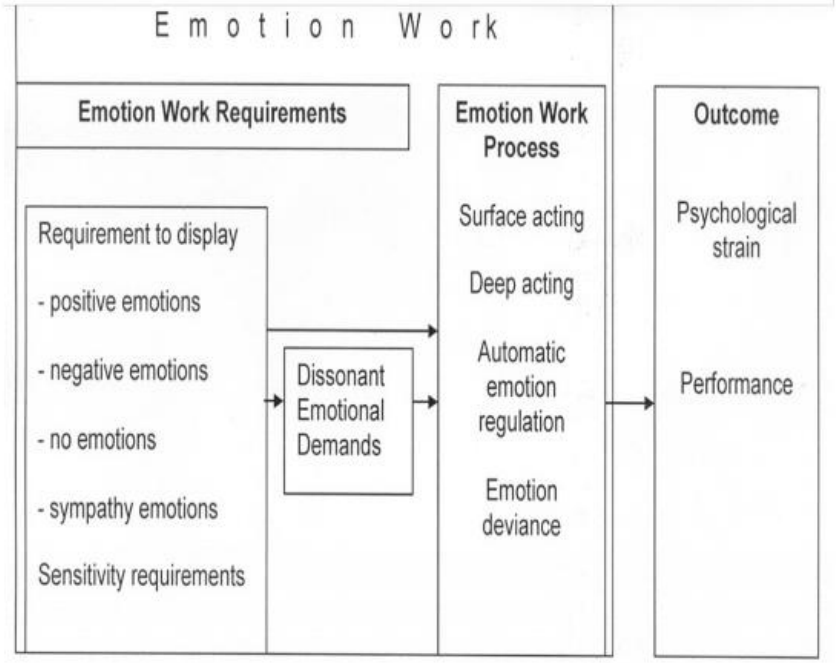
Frankenhaeuser & Gardell (1976)

	overload	**Underload**
Quantitative	vb. Tijdsdruk	vb. psychologische saturatie
Qualitative	vb. Complexe taak	vb. Monotonie

- **Kahn et al.**
  - Rolstress concept
  - Rol impliceert verwachtingen
    - → Role conflict
      - *Collega's = niet zo snel werken, Werkgever = werk sneller*
    - → Role ambiguïteit
    - → Role overload
    - → Intra-sender conflict = binnen jezelf
    - → Inter-sender conflict
    - → Role-role conflict
      - *Huisvader – baas*
    - → Person-role conflict
      - → Er worden in een bepaalde rol zaken verwacht maar je persoonlijke competentie laadt dit niet toe
  - Role uncertainty = rol conflict + rol ambiguïteit

2.5. Emotionele demands

- **Emotionele demands**
  - Bedrijven hebben expliciete en/of impliciete display rules
    - *Tonen van positieve emoties, sympathie emoties, negatieve emoties*
  - Emotioneel werk = psychologische processen nodig in de job om de door de organisatie gewenste emoties te reguleren/tonen in service interacties, ook al ervaart de werknemer deze niet echt zelf = Faken
  - Associaties met outcomes beperkt, tenzij met dissonante emotionele demands
- **Afbeelding**
  - Dissonant emotional demands = op een andere manier voortonen dan dat je je voelt, je inauthentiek gedrag
    - → Dit heeft een impact op performante en psychologisch welzijn als dat chronisch doorgaat.



- **Emotion work requirements**
  - Requirement to display
    - → Frequentie van emoties om weer te geven
    - → Types van emoties: positieve emoties, negatieve emoties, geen emoties, sympathie emoties
  - Gevoeligheidsvereisten
  - Dissonante emotionele demands
- **De emotionele werk processen**
  - Reguleren van emoties met de gewenste organisationele emoties
    - → Surface acting
    - → Deep acting
      - → Eigen emoties beredeneren die dissonant zijn en die gaan herinterpreteren
    - → Autmatic emotion regulation
      - → Gewoon blijven doen zoals altijd: altijd vriendelijk zijn
    - → Emotion deviance

3. Conclusie

- **Conclusie**
  - Job demands niet alleen belangrijk in kwantiteit (te veel/te weinig) doch ook in kwaliteit
  - Kwalitatieve demands veronderstellen Person-Environment fit: JD moeten de menselijke behoeften fitten hoe?
    - → Exposure aan een mix van verschillende JD: task variety
    - → Geen dominantie van één soort JD
    - → Optimale dosis JD: niet te veel, niet te weinig exposure
    - → Bevorderen actie-regulatie
  - ⇒ **Optimaliseren van kwalitatieve demands → satisfaction → productivity**

4. Job(re)design en psychologisch functioneren

4.1. Enkele theoretische kaders

4.1.1. Job Characteristics Model

- **Afbeelding**
  - Zeggen iets impolicet over de inhoud
    - → 5 karakteristieken waarbij het impliciet gaat over de **inhoud** van de job

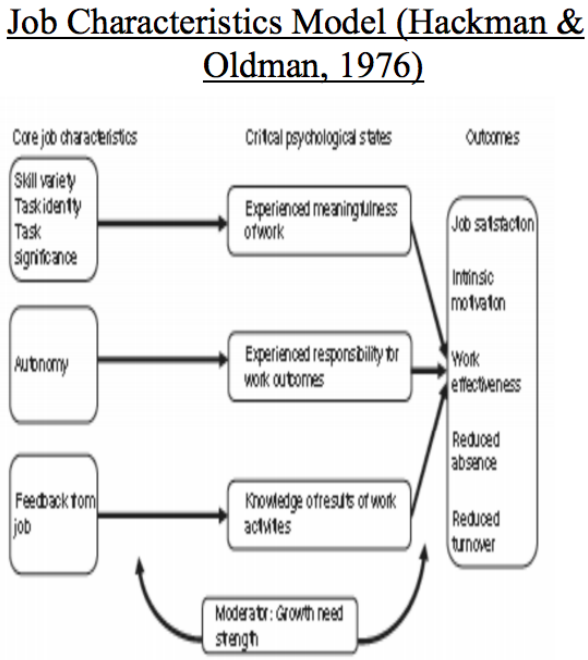
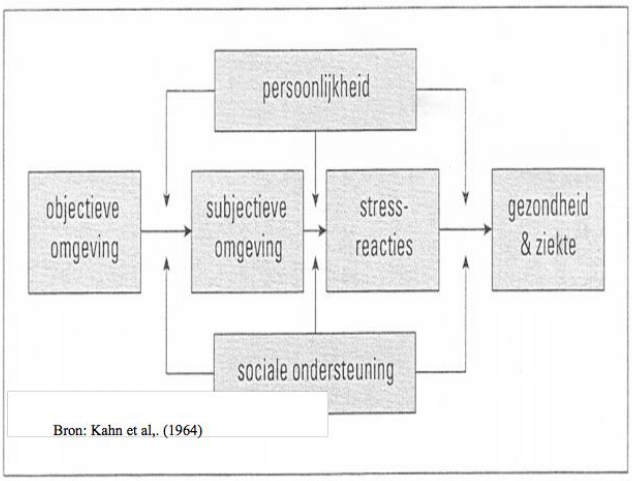


Figure 3.1 The Job Characteristics Model (adapted from Hackman & Oldham, 1976)

4.1.2. Michigan organisatie-stress model

❖ **Afbeelding**

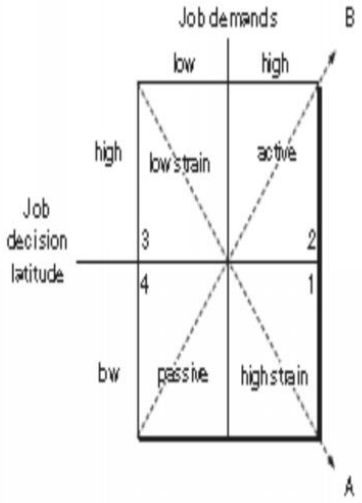


Figuur 2.1 Het Michigan Model (naar Kahn et al., 1964).

4.1.3. Job demand- job control model

❖ **Afbeelding**

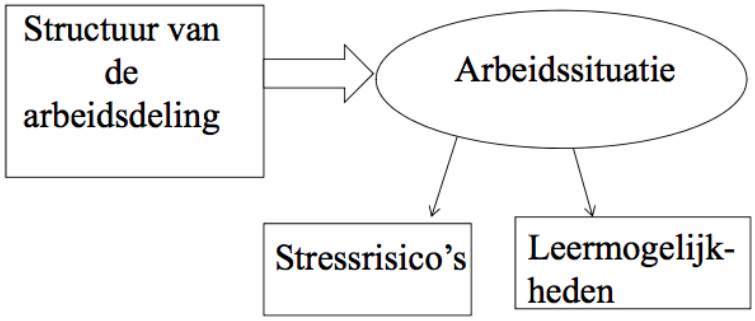
- Ook vanuit deze theorie kan je designadvies geven om jobs te gaan herontwerpen
  → Je hebt hoge en lage 'demands'



The Demand-Control Model (adapted from Karasek, 1979)

4.1.4. Socio-techniek

- **Afbeelding**
  - Zegt dat de job inhoudelijk goed is als er weinig stress is en dat er leermogelijkheden zijn.
- **WEBAB-methodiek vragen (=Welzijn bij de arbeid)**
  - Is de functie een volledige functie?
    - → Een job is volledig wanneer dat je zowel voorbereidende als uitvoerende taken mag doen
      - *Architect tekent en bouwvakker voert het uit*
      - *Astraunaten hebben een hoge opleiding maar mogen niet nadenken*
  - Bevat de functie voldoende organiserende taken?
    - *Prof stelt zelf zijn les samen*
  - Bevat de functie voldoende niet-kortcyclische taken = taak die om de 90 seconde vertaalt
    - *Bandwerk is een kortcyclische taak*
  - Bevat de functie een evenwichtige verdeling van gemakkelijke en moeilijke taken?
    - → Moeilijke taak is een taak waarbij cognitieve arbeid verricht wordt
  - Bevat de functie voldoende autonomie?
    - → Dit zie je in de 5 modellen terug (bv. Karasek zegt iets over decision latiude)
    - → Tijds en plaatsonafhankelijk werken (=TPOW)
  - Bevat de functie voldoende contactmogelijkheden?
    - → Isolatie is niet goed voor de werknemer
  - Wordt er voldoende informatie versterkt?
    - → Heb je voldoende info om je job naar behoren te doen?



4.1.5. Actie-regulatie theorie

- **Actie-regulatie theorie**
  - Prof heeft een bepaalde doelstelling: 5 jaar tijd om een aantal artikelen te schrijven.
  - Hierbij kan je zeggen als organisatie na 2 jaar hoe je op weg bent, een soort functioneringsgesprek want

4.2. Gelijkenissen en verschillen tussen de theoretische kaders

- **Gelijkenissen en verschillen tussen de theoretische kaders**
  - Inzake inhoud
  - Inzake analyseniveau
  - Inzake designtheorie
  - Inzake empirische steun
    - → Er is weinig empirische steun in de bovenstaande 7 modellen
  - Conclusie

4.3. Theorievorming als basis voor wetgeving

- **Theorievorming als basis voor wetgeving**
  - Nederland
  - Zweden
  - België

4.4. 'Jobredesigning' in de praktijk

- **Jobredesigning in de praktijk**
  - **1e stap = voorbereiding**
  - **2de stap = probleemanalyse**
  - **3de stap = keuze van de actie**
    - → Inzetten op preventie al dan niet primair of secundair
      - → Primaire preventie = voorkomen
        - *Voorkomen dat je blessures hebt als sportman: 'let op je voeding', 'veel slapen' = nog voor er klachten zijn zaken doen*
        - *Veiligheidsmateriaal geven: held*
      - → Secundaire preventie = er is al een klacht
        - *Je hebt spierpijn = iets voorschrijven waarbij je het onderdrukt en het symptoom/oorzaak niet aanpakt.*
        - *Pesten = ik ga u een ander bureau geven. Oorzaak is nog steeds niet opgelost*
      - → Tertiaire preventie =
        - *Je hebt een letsel opgelopen, maar je wilt terug gaan sporten = 'arbeidsrehabilitisatie' maar hoe laat je mensen opnieuw sporten of hoe laat je mensen opnieuw terug gaan werken. Geven we dan dezelfde job of een lichtere job?*
    - → Je kan inzetten op de werkomgeving of op het individu/groep

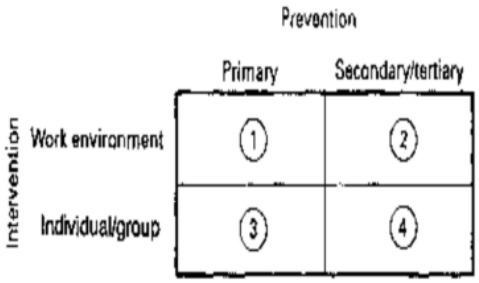


Figure 16.4 A framework for stress prevention and intervention

  - **4de stap = implementatie**
    - → **Vaak zijn dat heel 'hype' gerichte aspecten omdat de concurrentie dit ook doet.**
  - **5de stap = evaluatie**
- **Casus**
  - Uitloopbaanfuncties voor oudere werknemers
    - → Aangepast personeelsbeleid voor oudere werknemers
      - *Niet perse lichtere taken maar taken zoals 'mentorschap' invoeren*

- **Casus**
  - Herontwerp verpleegkundige functie

4.5. Werkorganisatie, jobdesign en arbeidsbeleving

- **Werkorganisatie, jobdesign en arbeidsbeleving**
  - Types verpleegmodellen
    - → Welk verpleegmodel wil je in je organisatie want de manier waarop je arbeids organiseert heeft invloed op de uitvoering van de job
  - Selecteren van een optimaal verpleegmodel
  - Implicaties (jobanalyse, jobdesign en jobbeschrijving)
  - Eigen onderzoek

4.5.1. Types verpleegmodellen

- **Types verpleegmodellen**
  - Case method/total patient care
    - → Alle taken uitvoeren, niet 1 iets specifiek
      - Restaurant voorbeeld waarbij er geen 5 verschillende obers zijn maar 1 obder die heel de avond verantwoordelijk is voor de tafel.
  - Functionele of taakverpleging
    - → Taakverdeling = heeft invloed op arbeidsbeleving en jobtevredenheid
      - *Jij geeft alle pillen, alle spuitjes, iedereen wassen,…*
  - Team of modulaire verpleging
    - *Penelope die in de volvo werkt = als team verantwoordelijk om een auto te assembleren*
    - ⇒ = combo van interpersoonlijke en je voelt je aansprakelijk alsook de multi-task variaty heeft een positieve invloed
  - Primary care nursing

4.5.2. Selecteren van een optimaal verpleegmodel

- **Selecteren van een optimaal verpleegmodel**
  - **Geen 'ideaal' verpleegmodel**
    - → Maar er is geen ideaal hoe men werkt (4 bovenstaande verpleegmodellen zijn context afhankelijk)
  - **Veranderen van verpleegmodel enkel indien nodig**
  - **Optimaal verpleegmodel**
    - → Levert de vooropgestelde kwaliteit van dienstverlening
    - → Is kosteneffectief
      - → Elke patiënt zijn eigen verpleegkundigen, kost natuurlijk veel geld.
    - → Geeft satisfactie aan patiënten en verwanten
      - *Als klant is het leuker om maar 1 persoon aan te spreken op restaurant dan 5 verschillende tot dat je de verantwoordelijk vindt.*
    - → Draagt bij tot het welzijn/satisfactie van het personeel
      - → Niet iedereen wilt die verantwoordelijkheid
    - → Laat het verpleegkundige proces toe
      - → Een model dat toelaat dat het productie of verpleegkundige proces niet stil legt

5. Wetenschappelijk artikel 1

- **Wetenschappelijk artikel**
  - Onderzoek naar de gevolgen van verpleegkundige functie-ontwerpen op de arbeidsbeleving

5.1. Inleiding

- **Inleiding**
  - Jobwelzijn
    - → Is van strategisch belang voor het ziekenhuis
    - → Het is gerelateerd aan jobdesign
    - → Het is gerelateerd aan werkorganisatie

5.1.1. Types van verpleegkundige organisatie

- **2 types**
  - **Toewijzing op basis van taken**
    - → **Voordelen**
      - → Geen rolambiguïteit = Je weet wat je moet doen
      - → Specialisatie = je wordt expert in 1 bepaald aspect
        - *Wondzorg, spuitjes zetten,…*
      - → Herkenning = je wordt als gevolg van je expertise gewaardeerd
    - → **Nadelen**
      - → Routine en monotoon gedrag = saai om lang hetzelfde te doen
      - → Verpleegkundigen hebben geen algemene kennis van de patiënt, enkel maar gefragmenteerde kennis waarin zij gespecialiseerd zijn.
        - *Ene weet de bloedgroep, de andere de hartslag maar een combinatie van de kennis is er niet*
      - → Lage kwaliteit in de relatie tussen patiënt en verpleegkundige.
      - → Er zijn frustraties wanneer men taken moet doen die niet in hun takenpakket vervat zitten.
        - *Bij ziekte taken overnemen van een collega*
  - **Toewijzing op basis van patiënten** = er is een fundamentele verandering in de organisatie en jobdesign.
    - → **2 types**
      - → Team verpleging
      - → Individueel verpleging
        - → Verantwoordelijkheid gelimiteerd tot de werkuren
        - → Verantwoordelijkheid is continu, ook na de werkuren kan de verpleegkundige gecontacteerd worden.
    - → **Doel**
      - → Verbetering van kwaliteit van de diensten
      - → Verbeteren van het welzijn van de verpleegers.
    - → **Hoe**
      - → Integratie van somatische, psychologisch en sociale zorg = combinatie van alles en niet focussen op 1 taak.
      - → Mee participeren in hoe men het zorgproces opstelt = dit gebeurt aan de hand van overleg met de arts
      - → Meer verantwoordelijkheid en autonomie

→ Naast hoofdverpleger ook adjunct introduceren, maar in dit model moet je zoeken naar degene die de patiënt kent, een adjunct is hier niet meer nodig en daarom is redesign aangewezen.

→ **Redisgn van de job**

→ Job uitbereiding en verrijking

→ **Individuele verpleging komt niet vaak voor**

5.1.2. Beschrijving van verandering in het proces

- **Beschrijving van verandering in het proces**
  - Introduceren van individueel verplegingsmodel in 3 experimentele verplegingsafdelingen.
- **Doel**
  - Verbetering van kwaliteit van de diensten
  - Verbeteren van het welzijn van de verplegers.
- **8 plaatsen waar verandering plaats vindt**
  - Begeleidingscomité opstarten waarbij er een expert is
  - Participatieve observatie
  - Hoofd leidinggevende betrekken en sensibiliseren voor verandering
  - Plannen van ontslag
    - → Omdat er 3 adjunctverpleegkundigen hun job gaan verliezen moeten we dit goed aanbrengen, een ging op pensioen en de andere was langdurig ziek
  - Een draaiboek maken hoe men de verandering langzaam aanbrengt.
  - Implementeren van de verandering
  - Monitoren van de verandering = opvolgen is even belangrijk als aanbrengen van de verandering.
  - Evalueren van de verandering (2 en 6 maand)

5.1.3. Hypothese

- **Hypothese**
  - Verplegers die werken aan de hand van het individueel verplegers model hebben meer job welzijn dan verplegers die werken in de traditionele taakverpleging model

5.2. Onderzoek

5.2.1. Steekproef en omgeving

- **Steekproef en omgeving**
  - **Twee groepen van verpleegkundige**
    - → 3 afdelingen in de experimentele conditie
    - → 3 afdelingen in de controle conditie
    - ⇒ **Ze matchen in volgende criteria**
      - → Gelijkaardige taken die uitgevoerd moeten worden
      - → Gelijke verblijfduur van patiënten in de afdeling
      - → Het percentage van bedbezetting is gelijk
      - → Demografische variabelen zijn vergelijkbaar = geslacht, leeftijd
    - → Ze zijn gescheiden van elkaar = niet in hetzelfde gebouw; zo hebben ze geen invloed op elkaar,.

5.2.2. Meetinstrumenten

- **Meetinstrumenten**
  - **Subjectief**
    - → Autonomie, sociale steun van de leidinggevende, sociale steun van de arts, capaciteiten ten volle benutten, werklast, emotionele uitputting, organisatorische toewijding, intentie om de huidige afdeling te verlaten
  - **Objectief**
    - → Afwezigheid gedurende de laatste 5 maand (totaal aantal dagen en frequentie)
      - → Registratie werd maar 5 maand bij gehouden

5.2.3. Procedure

- **Procedure**
  - **Alfa of cronbach test**
  - **T-test**

5.3. Resultaten

5.3.1. Subjectieve resultaten

- **Subjectieve resultaten**
  - Autonomie
    - → Meer gevoel van autonomie, dit is een significant resultaat. (exp 15.24 vs. contr 13.71)
  - Sociale steun van leidinggevende en arts
    - → Goede toewijzing van patiënten aan verplegers
    - → Richtlijnen geven aan de verpleegkundige
    - → Delegatie van verlengde artstaken
  - Capaciteit ten volle benutten, werklast en emotionele uitputting/Burnout
    - → Kennis benutten we ten volle maar het is niet significant, te zien aan de p=.09 wat dicht bij de borderline is.
  - Organisatorische toewijding en intentie tot ontslag
  - Gezondheidsklachten
    - → Minder rug en slaapklachten in de experimentele conditie ten opzichte van de controle conditie
    - → Cardiovasculair is geen groot verschil dit omdat je dit moeilijk kan waarnemen over 5 maand tijd.

5.3.2. Objectieve resultaten

- **Objectieve resultaten**
  - Afwezigheid
    - → 2,35 dagen afwezig in de 5 maand in de experimentele conditie ten opzichte van 4,40 dagen afwezig zijn. Het is geen significant verschil maar daarom wel niet niet betekenisvol.

5.4. Discussie

5.4.1. Methodologische problemen

- **Methodologische problemen**
  - Geen pretesting

5.4.2. Consequenties van job welzijn

- **Consequenties van job welzijn**
  - Verplegers in de experimentele conditie waarbij individueel patiënten worden toegewezen hebben meer autonomie, meer sociale steun, meer gevoel van optimaal capaciteit te gebruiken, meer toewijding aan het bedrijf, minder gezondheidsklachten en afwezigheid maar een gelijke werkdruk en emotionele uitputting

5.4.3. Praktische implicaties

- **Praktische implicaties**
  - Werkdesign en organisatie is gerelateerd met welzijn in de verpleegkundige sector.
  - Beleid en management is fundamenteel in de verpleegkundige werkorganisatie
  - We moeten het individueel patiënten model aanmoedigen) maar we moeten opletten dat dit niet in iedere situatie het meest efficiënt is.

6. Wetenschappelijk artikel 2

- **Wetenschappelijk artikel**
  - Een cross-validiteit studie over werk en stress

ZIEKTEVERZUIM EN AANWEZIGHEID

Hoofdstuk 6

1. Inleiding

- **Inleiding**
  - Complex en heterogeen
  - Criterium?
  - Soorten: grijs vs. wit vs. zwart (werkcollege 5!)
    - → Wit verzuim = je wil maar je kan niet → je krijgt een doktersbriefje
      - *Operatie, ernstig letsel,*
    - → Grijs verzuim = er is sprake van ziekte maar men zou nog steeds arbeidsgeschikt zijn
      - *Verkoudheid*
    - → Zwart verzuim = niet ziek zijn en niet komen → je kan nog werken maar je doet het niet
      - *Op reis gaan*
  - Determinanten: multipel
    - → Binnen de organisatie
    - → Buiten de organisatie
  - Definitie
    - → Als we spreken over ziekteverzuim (sickness absence) is dat afwezigheid door ziekte die medisch geassisteerd is door een doktersbriefje.
  - Goed meetbaar: operationalisering
    - → Arbeidsverzuim
      - → A%: afwezigheidspercentage: 100 dagen x 100/365 = 27,5% bedraagt het afwezigheidspercentage
        - → Kritiek = kalenderdagen
      - → RF: gerapporteerde frequentie: Hoe vaak is men afwezig. 100 periodes van afwezigheid en er werkt daar 10 man dat dit wilt zeggen dat elke werknemer gemiddeld genomen 10 dagen ziek.
        - → Kritiek = 10X ziek zijn zegt weinig, het zegt weer niets over de duur (10x na elkaar of allemaal losse zieke dagen?). Sommige mensen zijn nooit ziek en andere zijn langduriger ziek = er is sprake van een scheve verdeling omtrent ziekteverzuim
      - → AD: gemiddeld absenteïsmeduur: 100 (aantal verzuimde kalanderdagen /100 (aantal beëindigde verzuimperiodes) = 1 dag; elke persoon was gemiddeld 1 dag ziek.
    - → Arbeidsongeschiktheid = niet meer kunnen werken door arbeidsongeval,…
      - → Arbeidsongeschiktheidspercentage
        - → Hoeveel percentage van de beroepsactiviteit bevolking heeft een aanvullende uitkering van de mutualiteit, zegt iets over de prevalentie.
        - → Arbeidsvermogen workability is de factor die bepaalt hoeveel percentage je krijgt omtrent een uitkering.
      - → Instroompercentage
        - → Nieuwe uitkeringen/werkzame beroepskrachten = hoeveel op het einde van een kalanderjaar, zegt iets over de incidentie.
      - → Uitstroompercentage
        - → Hoeveel dossiers zijn afgesloten van mensen die terug hervatten. Aantal beëindigde uitkeringen/aantal lopende dossiers.

2. Cijfers met betrekking tot sickness absence

2.1. Nederland

- **Statistieken beïnvloedt door onder andere**
  - Grootte van de organisatie
    - → Meer ziekte in grote organisatie dan kleine omwille van het feit dat kleine organisaties de impact van de afwezigheid groter is omdat jouw taak harder doorweegt op degene die het overnemen
      - *Ziek zijn in het Molenhuis = Simon moet meer werken.*
    - → De vervangbaarheid is makkelijker in een grote organisatie
  - Seizoen
    - → In de zomer minder ziekte dan in de winter
      - *Griep*
  - Sectoriële verschillen
    - → Sector die meer ziekteverzuim ervaart: gezondheidssector en onderwijs
  - Selectiviteit aanwervings-en ontslagproces
    - → Mensen selecteren op hun gezondheid; medisch screenen.

2.2. Andere landen (o.a. België)

- **Andere landen**
  - Vergelijken is moeilijk

3. Theorieën met betrekking tot sickness absence

- **Theorieën met betrekking tot sickness absence**
  - Absenteïsme breder dan sickness absence
    - → Organisatie, oorzaak en is ook belangrijk

3.1. Organisatie psychologische theorieën

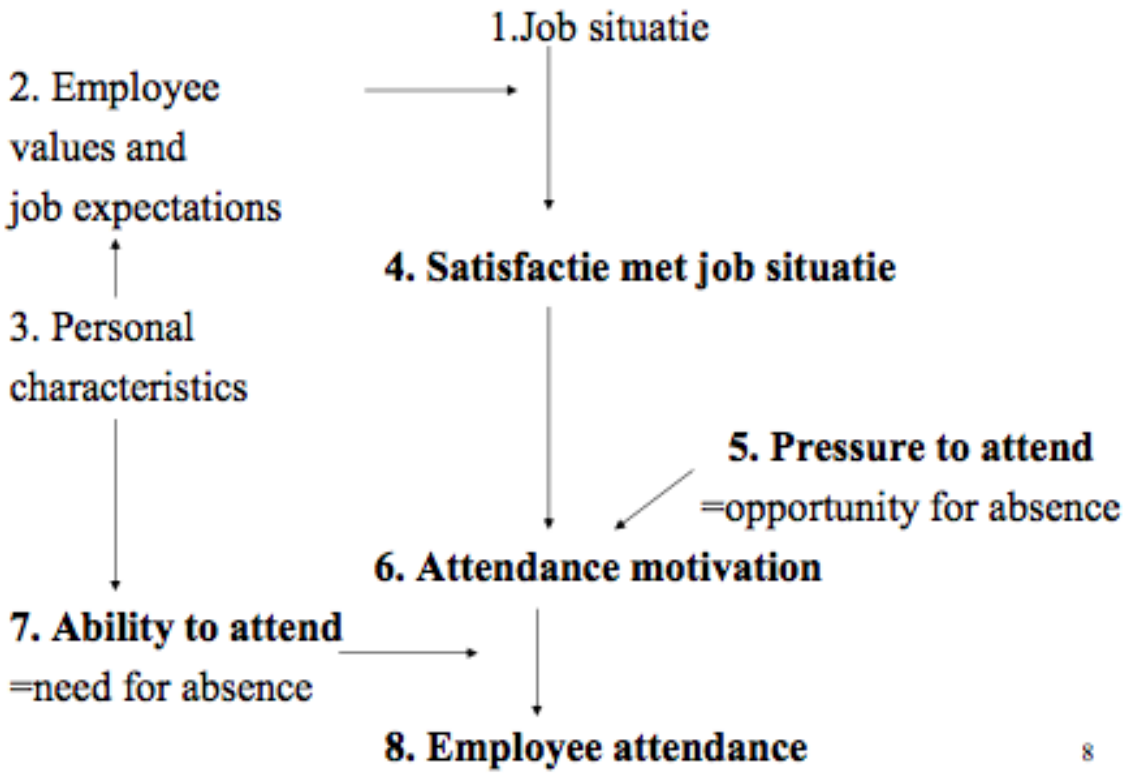
- **Organisatie psychologische theorieën**
  - Exhange theorie = verstoorde uitwisseling
  - Equity theorie = onethisch werkomgeving maken mensen ziek
  - Value expectancy theorie = waarden stroken niet met dat van de organisatie

3.2. Oorzaak gerichte benaderingen

- **Oorzaak gerichte benadering**
  - Role theory = te veel rolambiguïteit en rolconflict maakt mensen 'ziek'. Het is een belangrijk determinant omtrent ziekteverzuim.
  - Leadership theories = je leidinggevende maakt jou ziek, abusive supervison/misbruikend toezicht: misbruiken van macht met persoonlijke doeleinde die bereikt willen worden.
  - Socio-technical system theory = De oorzaak zit niet in de leider maar in de technologisch waarmee de werknemer moet werken.
  - Job characteristics model

3.3. Socio-organisatie pyschologische theorie van Steers & Rhodes

- **Afbeelding**
  - Zie slide



3.4. Nederlandse literatuur

- **Nederlandse literatuur**
  - Model of decision
  - Model of load capability
  - Stress theory

3.4.1. Model of decision

- **Model of decision**
  - Sociologie
  - Philipsen
  - Ziekte impliceert niet noodzakelijk afwezigheid op het werk
    - → Presenteïsme = je komt alsnog naar het werk desondanks je ziek bent, minder goed functioneren is vaak een gebeuren.
  - Absence threshold
    - → Opportunity of absence
    - → Need of absence

3.4.2. Model of load capability

- **Model of load capability**
  - Komt vanuit de sociale geneeskunde
  - Chronisch onevenwicht draagkracht en draaglast met onvoldoende hersteltijd = onvoldoende herstellen van fysieke last zorgt voor het ontstaan van ziekte
  - Kritieken
    - → Draagkracht is niet enkel statisch = je hebt fysieke belastingen waarbij je een eigen regulering hebt die door de ene als belastend wordt gezien en de andere als neutraal.
      - *Zelf-regulatie, coping*
      - *Examenleerstof: de ene vindt het veel, de andere niet.*
    - → Werklast overbenadrukt
      - → Ook onderbelasting belangrijk
  - **Model of desicion en model of load capability zijn integreerbaar**
    - → Nicholson: A/B continuum
      - → Combi van de 2 zorgt voor een continuüm van redenen: vrijwillig keuze om thuis te blijven of onvrijwillige ziekte (vermijdbaar en onvermijdbaar risico op ziekteverzuim)

3.4.3. Stress theorie

- **Stress model**
  - Michigan model
  - Person-environment fit model (French)
  - JDC en JDCS model
    - → Als je veel demance hebt en weinig discion attitude en weinig stuen = meer kans op ziekteverzuim
  - Vitamine model van warr
    - → Je hebt te weinig vitamines
  - Effort-reward imbalance model (siegrisst)
  - Job demands-job resource model (bakker
    - → Veel demands maar niet de middelen = verhoogde kans op ziekteverzuim
  - DISC-model (De jonge)
    - → Het moet matchen JD x JR = ziekteverzuim (sommige zeggen dat het fysiek is) en dus wanneer alles fysiek is heeft het meer kans op ziekteverzuim. .
  - Karasek
  - Siegrist

4. Maatschappelijke factoren

- **Maatschappelijke factoren**
  - Sociaal zekerheidsstelsel
  - Gezondheidszorg systeem
    - → Uitstellen tot na nieuwjaar
  - Wetgeving inzake arbeidsvoorwaarden
  - Macro-economische invloeden
    - → Cultuur: Japan = harde werkers

5. Persoonlijke en individuele determinanten

- **Persoonlijke kenmerken**
  - Demografische factoren
  - Nog fysiek in staat om te werken.
- **Individuele kenmerken**
  -

6. Werk gerelateerde determinanten

- **Werk gerelateerde determinanten**
  - Arbeidsinhoud
  - Arbeidsomstandigheden
    → Luchtverontreiniging
  - Arbeidsverhoudingen
    → Verzuurde relaties tussen collega's, slecht leiderschap
  - Arbeidsvoorwaarden

7. Interventies op organisatieniveau

7.1. Veranderingsaspecten van absentiebeleid

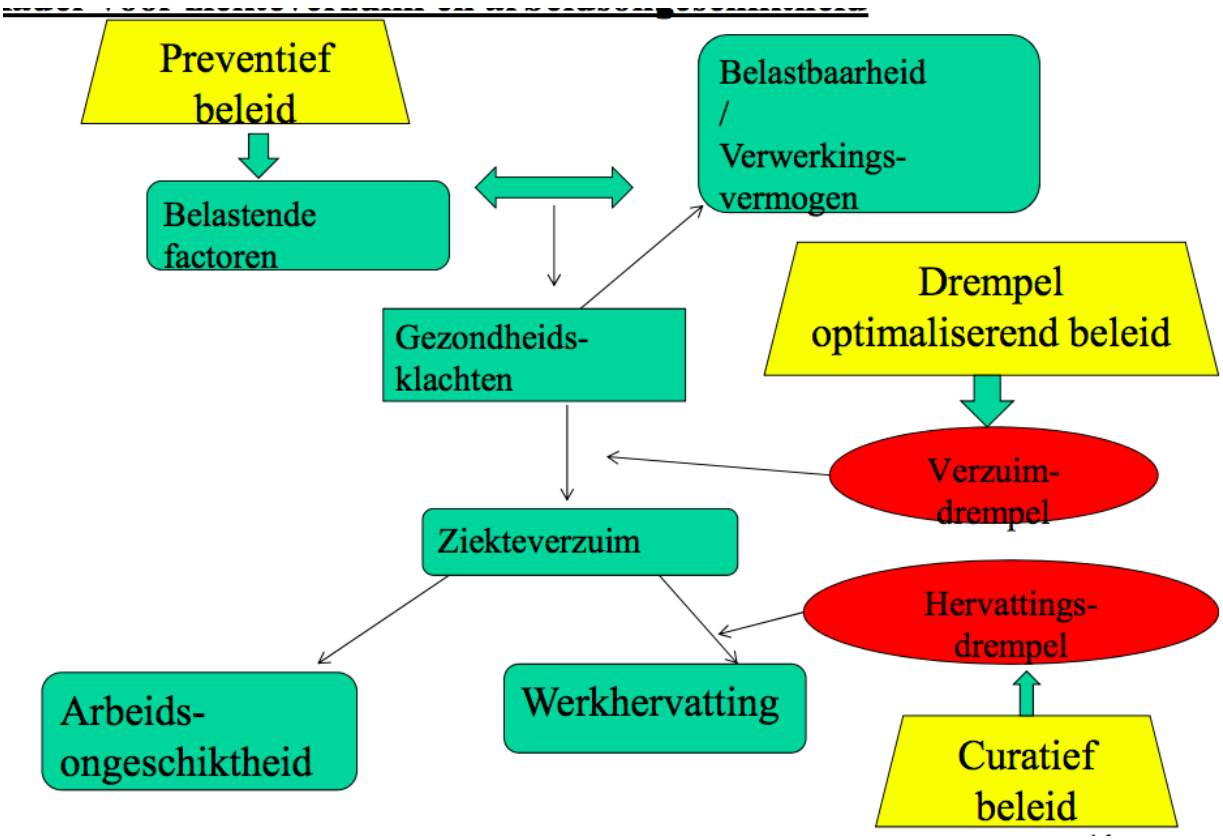
- **Veranderingsaspecten van absentiebeleid**
  - Diagnose = waar zit het probleem? In welk van de 4 A's?
  - Actieplan
  - Implementatie
  - Evaluatie

7.2. Stijlen van absentie reductiebeleid

- **Stijlen van absentie reductiebeleid**
  - Preventief beleid = voorkomen dat de mensen ziek zijn
    - *Medisch screenen, functioneringsgesprekken*
  - Inhibitie beleid
    -
  - Curatief beleid
    → Wat doe je met iemand die ziek is geweest: hoe ga je mensen het werk laten hervatten = coachen,… arbeidsintegratie

8. Kader voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

- **Kader**
  -



9. Conclusie

10. Wetenschappelijk artikel

- **Wetenschappelijke artikel**
  - Impact of recurrent changes in the work environment on nurses = psychologische welzijn en sickness absence.

10.1. Inleiding

- **Inleiding**
  - Ziekenhuizen zijn gekarakteriseerd door **veranderende omgeving**
    - → Snelle evolutie in de medische technologie en kennis
      - → Doet de jobcomplexiteit toenemen
      - → Er is een toenemende omzet van patiënten als gevolg van een afnemend aantal opnamedagen.
  - Ziekenhuizen worden **competitief**
    - → Ziekenhuismanager
      - → Behandelen hun patiënten meer als klanten
      - → Ze willen zorg van hoge kwaliteit bieden
      - → Ze willen zo min mogelijk middelen gebruiken
      - → Ze willen zo efficiënt en kosteneffectief mogelijk zijn.
  - In de voorbije decennia leidde dit tot
    - → Groter structurele en organisatorische verandering in de gezondheidssector
    - → Een stijgend aantal van verandering in de directe werk omgeving van verpleegkundigen
  - Vandaag de dag moeten werkennemers in een flexibele werkomgeving werken.
    - → Verpleegkundigen worden geconfronteerd met economische veranderingen en bezettingsspecieke (patiënten blijven niet lang; een continue gaan en komen) veranderingen in hun directe werkomgeving
- **Veronderstellingen**
  - Deze studie veronderstelde dat de impact van vijf terugkerende/recurrente veranderingen in verpleegkundigen hun psychologisch welbevinden en ziekteverzuim beïnvloeden.
- **Terugkerend werkomgevings verandering**
  - Gebaseerd op de hierarchisch model van verandering van Watzlawick en de veranderingstheorie van Weick en Quin
    - → Verandering is gedefinieerd als terugkerende verandering van de 1st orde
  - **Hiërarchisch model van verandering** van Watzlawick (1ste en 2de orde), Bartunek en Moch (3de orde)
    - → **1ste orde verandering** = is normale operationele verandering = kleine veranderingen
      - *Taak, werkuren*
    - → **2de orde verandering** = houdt verandering in van het system zelf = verhuizen van Pol&Soc naar nieuw gebouw
      - *Van ziekenhuisafdeling tot dagelijkse operaties*
    - → **3de orde verandering** = is verandering in de super-systeem waarbij het systeem apart is
      - *Omzetting van ziekenhuis tot een school*
  - **Veranderingstheorie** Weick en Quinn
    - → **Episodische verandering** = is infrequent, discontinu, intentioneel en bevat een macro-level = veranderingen die geleidelijk aan gebeuren
      - *Gezondheidszorg: Inkrimping en organisatorische fusies*

→ **Continue verandering** = Het is een eindeloze modificatie van werkprocessen en sociale uitoefening. Ze zijn betrokken, terugkerend, cumulatief, opkomend, zelf organisatorisch en op micro-level

- *Verandering van collega's, taken, methode van werken, werkuren*

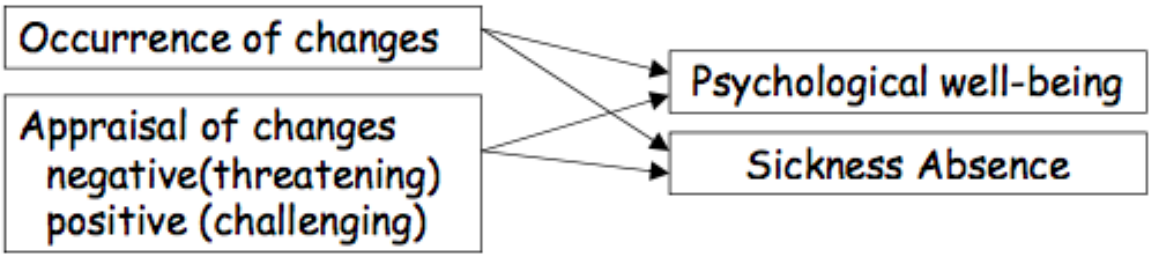
⇒ Dit artikel gaat over recurrente verandering op de werkvloer van 1ste orde/kleine veranderingen

❖ **Impact van terugkerende verandering in de werkomgeving**

- Kan mogelijks stress reacties uitlokken
- Volgens het cognitieve fenomenologisch model van stress en omgaan hiermee hangt de reactie op verandering af van de evaluatie/appraisal van verandering
- We kunnen op basis van de studie van Simmons en Nelson afleiden dat er 2 types van omgaan met stress bestaan
  - → **Bedreiging/threat** = houdt een negatieve evaluatie in en negatieve uitkomsten
  - → **Uitdaging/challange** = houdt een positieve evaluatie in en positieve uitkomsten
- In deze studie onderscheiden we het voorkomen/blootstellingen en de beoordeling van terugkerende verandering.

❖ **Doel van dit onderzoek**

- Ontdek hoe het voorkomen van terugkerende veranderingen in de werkomgeving en de (negatieve en positieve) perceptie van deze verandering bij ziekenhuisverpleegkundigen psychologisch welbevinden beïnvloeden (arbeidstevredenheid en werkstress) en ziekteverzuim.
- Afbeelding = essentie van het artikel
  - → Occurrence of changes = In welke mate heb je verandering mee gemaakt
  - → Hoe bedreigend heb je het ervaren van de verandering, evaluatie ervan
  - ⇒ Heeft het iets te maken met ziekteverzuim en hangt het samen met psychologisch welzijn?



❖ **Hypothese**

- Hypothese 1
  - → Het optreden van terugkerende veranderingen in de werkomgeving zijn negatief geassocieerd met werkplezier en stress, en positief geassocieerd met angst en ziekteverzuim
- Hypothese 2
  - → Een positieve inschatting van terugkerende veranderingen in de werkomgeving (d.w.z. 'uitdaging') is positief geassocieerd met werkplezier en eustress, en negatief geassocieerd met angst en ziekte afwezigheid
- Hypothese 3
  - → Een negatieve beoordeling van terugkerende veranderingen in het werk omgeving (d.w.z. 'bedreiging') wordt negatief geassocieerd met werktevredenheid en eustress, en positief geassocieerd met nood en ziekteverzuim

10.2. Methode: design, procedure en participanten

- **Methode**
  - Associatie tussen optreden/inschatting van terugkerende veranderingen en psychisch welbevinden: ontwerp van transversaal onderzoek
  - De relatie tussen optreden/beoordeling van terugkerende veranderingen en verzuim werd prospectief bestudeerd
  - Zelfrapportagevragenlijsten werden afgenomen onder 15418 werknemers die behoorden tot 10 algemene ziekenhuizen

10.2.1. Metingen

- **Onafhankelijke variabele**
  - Werkplaats stressor
  - Terugkerende verandering/occurence in de werkomgeving gedurende 6 maandag
    - → De voorgevallen terugkerende veranderingen
    - → Evaluatie van deze verandering
      - → Bedreiging = negatieve evaluatie (betrouwbaarheid = .80)
      - → Uitdaging = positieve evaluatie (betrouwbaarheid =.84)
- **Afhankelijke variabelen**
  - **Psychologisch welzijn gemeten via distress en eustress**
    - → Jobstress (gemeten aan de hand van SPPN (stress professionnel positief en negatief) vragenlijst
      - → Distress/nood = negatieve psychologsiche respons (11 itmes, alpha =.70)
      - → Eustress = vorm van stress die we als positief ervaren
    - → Jobtevredenheid = gemeten door 2 itmes (alpha = 0.60)
  - **Sickness absence**
    - → Absenteïsme is gelimiteerd tot afwezigheid op het werk gedurende periode van ziekte
      - → Duur (dagen)
      - → Frequentie (werktijden)
- **Controle variabelen**
  - Demografische variabelen zoals leeftijd en geslacht: mogelijks kan dit covariëren met het welzijn van psychologische werknemers
  - Mentale en fysieke gezondheid: werd gezien als een invloed op de perceptie van de invloed op het moment van het onderzoek.
  - De sector (privaat vs. publiek): we vonden een significant verschil van ziekte en afwezigheid tussen de privaat en publieke sector in de voorgaande studie

10.2.2. Data-analyse

- **Data-analyse**
  - **Geanalyseerd met de SPSS statistische paket**
    - → De relatie tussen (evaluatie) verandering en psychologisch welzijn
    - → Ordinale regressie
    - → DV classified in tertielen: laag, gemiddeld, hoog
  - → De relatie tussen (evaluatie) verandering en absenteisme gedrag
    - → Frequentie (werkuren) = binare logische regressie
      - → 0 = geen absence (40%)
      - → 1 = 1 werkuur of meer
    - → Duur (dagen) = multinominale logische regressie = is hetzelfde als binair (daar 2) maar nu 3.
      - → Kort = minder dan 5 dagen

→ lang = meer dan 5 dagen

→ nooit

- Aangepast voor controle variabelen

10.3. Resultaten

❖ **Resultaten: voorkomen van veranderingen gestratificeerd naar leeftijd**

- Minst van al verandering met collega's = oudere, meest = jongeren (omdat ze nog niet weten wat ze willen) == blootstelling aan ervaring van verandering van collega's is al leeftijds gebonden. (verschil van 45 tov 25.)

Table 2: Frequency of changes in the work environment in the past six months (N = 2094)

Age (years)	≤30	31-45	46-60	P (χ^2)
N	802	899	393	
Changes		n (% of N)		
supervisor	211 (26.3)	206 (22.9)	77 (19.6)	0.068
tasks	170 (21.2)	176 (19.6)	61 (15.6)	0.11
colleagues	540 (67.3)	525 (58.4)	208 (53.0)	<0.001
working hours	365 (45.5)	299 (33.3)	100 (25.4)	<0.001
work location	99 (12.4)	108 (12.0)	42 (10.7)	0.80

❖ **Resultaten: Beoordeling van wijzigingen gestratificeerd naar leeftijd**

Appraisal of changes, stratified by age

Age category	<=30	31-45	46-55	P (Anova)
	Mean (SD)	Mean (SD)	Mean (SD)	
Challenge	3.0 *(1.1)*	2.7 *(1.2)*	2.6 *(1.2)*	<0.001
Threat	2.1 *(1.0)*	2.2 *(1.2)*	2.3 *(1.2)*	=0.004

SD: Standard Deviation

the higher the age categories,
the lower the positive appraisal and
the higher the negative appraisal of the changes

❖ **Resultaten: Relatie tussen optreden, beoordeling van wijzigingen en geestelijk welzijn**

- Hoe ouder hoe minder significant positief = van 3 naar 2.6
- De oudere gaan gemiddeld genomen minder positief zijn (2.6) maar tegelijkertijd zijn percipiëren ze meer bedreiging = weerstand tegen verandering.
- Verband tussen mate van verandering dat je meemaakt en appraisal en welzijn?

Table 3: Relationship between (appraisal of) changes and psychological well-being (ordinal regression)

multivariëlijke variabele	Job Satisfaction*		Job Stress			
			Eustress*		Distress*	
	β	P	β	P	β	P
Changes						
(Yes vs No)	-0.010	0.92	-0.075	0.41	0.27	0.007
Appraisal of changes						
Challenge	0.23	<0.001	0.31	<0.001	0.002	0.97
Threat	-0.18	<0.001	-0.15	0.001	0.30	<0.001
Control variable						
Mental health (MCS)	0.043	**<0.001**	0.052	**<0.001**	-0.10	**<0.001**
Physical health (PCS)	0.020	**0.009**	0.033	**<0.001**	-0.078	**<0.001**
Age	0.007	0.17	0.004	0.43	-0.011	0.058
Gender (men vs women)	0.41	**0.005**	0.61	**<0.001**	-0.27	0.089
Pseudo R^2 (Nagelkerke)	0.10		0.14		0.26	

*reference level: high

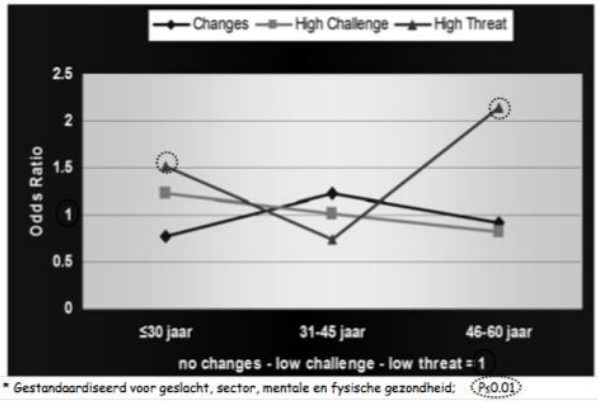
- **Resultaten: impact van terugkerende verandering op frequentie van sickness absence (minimum 1 werkuur of dag per jaar)**
  - → De verandering heeft geen impact op ziektefrequentie
  - → Evalueren van verandering
    - → Verandering heeft geen impact op ziektefrequentie
    - → Bedreiging per leeftijdscategorie
      - → Minder dan 30 jaar = bedreiging was positief gerelateerd met ziekte frequentie
      - → 31-45 jaar = geen relatie tot ziekte frequentie
      - → 46-60 = bedreiging was positief gerelateerd met ziekte frequentie
  - → Tabel
    - → Het al dan niet meemaken van verandering
    - → 0;19, 018 = geen verband tussen mee maken en frequentie van ziekteverzuim
    - → Er is geen verband, niets significant want het is niet omdat je de verandering als uitdaging percipieert dat je minder ziek gaat zijn. Wat er wel significant is op de tabel is dat als je verandering als dreigend gepercipieerd dan ga je meer afwezig zijn = positieve waarde van beta!

Table 4: Appraisal of changes and its relation to frequency of sickness absence (minimum one spell of 1 day per year)

Age category		≤30					31-45					46-60				
		≥ one spell of 1 day		Adjusted for age, gender, MCS, PCS and sector			≥ one spell of 1 day		Adjusted for age, gender, MCS, PCS and sector			≥ one spell of 1 day		Adjusted for age, gender, MCS, PCS and sector		
		N	%	OR	CI	P	N	%	OR	CI	P	N	%	OR	CI	P
Changes	Total	802	67.0				899	57.5				394	58.4			
	No	174	69.5	1			277	54.2	1			137	56.9	1		
	Yes	628	66.2	0.78	(0.54-1.13)	0.19	622	59.0	1.22	(0.91-1.64)	0.18	257	59.1	0.92	(0.59-1.44)	0.73
	Fisher's Exact		0.47					0.19					0.75			
Challenge	Total	617	66.0				604	58.8				237	59.9			
	Low	254	63.8	1			325	58.2	1			131	61.8	1		
	High	363	67.5	1.23	(0.87-1.75)	0.24	279	59.5	1.02	(0.73-1.43)	0.91	106	57.5	0.82	(0.48-1.41)	0.48
	Fisher's Exact		0.34					0.74					0.51			
Threat	Total	618	65.9				601	58.9				237	60.3			
	Low	278	59.4	1			270	62.6	1			90	48.9	1		
	High	340	71.2	1.51	(1.06-2.16)	0.021	331	55.9	0.74	(0.53-1.05)	0.095	147	67.3	2.14	(1.19-3.83)	0.011
	Fisher's Exact		0.002					0.11					0.006			
Interaction ≤30/31-45 (P)						0.002										
Interaction 31-45/46-60 (P)											0.001					

Fischer's Exact test for sickness absence in function of the proportions (N)
OR: Odds Ratio
CI: 95% Confidence Interval

- **Verband ziekteverzuimfrequentie – blootstelling aan verandering 'hoge' uitdaging, 'hoge bedreiging**



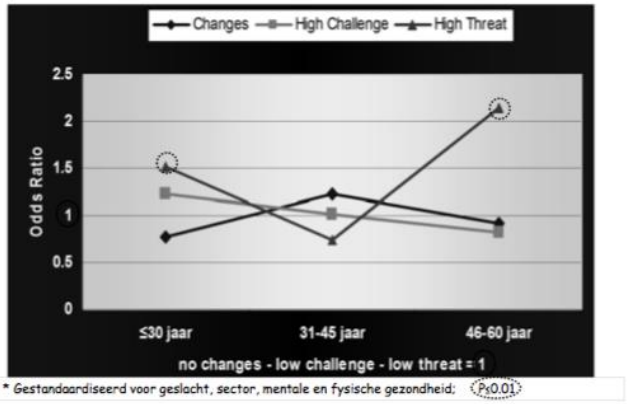
* Gestandaardiseerd voor geslacht, sector, mentale en fysische gezondheid; (P≤0.01)

- **Resultaten: impact van terugkerende verandering op duur en sickness absence**
  - Evalueren van de verandering
    - → Uitdaging heeft geen impact op de duur van de ziekte
    - → Bedreiging (per leeftijdscategorie)
      - → Jonger dan 30 jaar zijn gerelateerd aan korte periode van 1-5 dagen
      - → 31-45 jarige zijn niet gerelateerd tot periode van ziekte
      - → 46-60 jaar zijn gerelateerd aan korte en te lange afwezigheid
  - Tabel en grafiek

Table 3: Relationship between (appraisal of) changes and psychological well-being (ordinal regression)

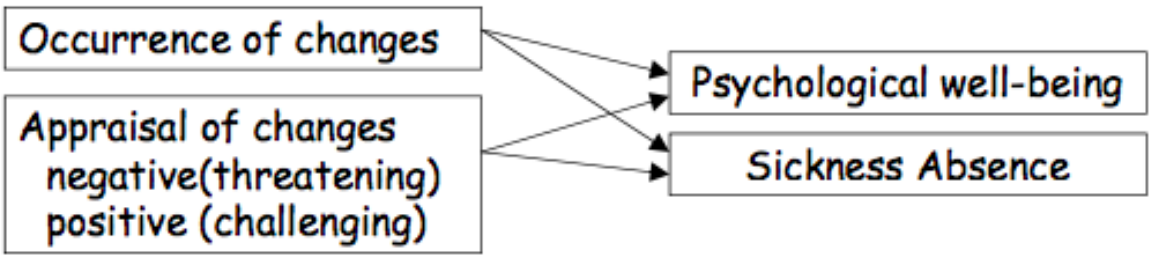
onafhankelijke variabele	Job Satisfaction*		Job Stress			
			Eustress*		Distress*	
	β	P	β	P	β	P
Changes						
(Yes vs No)	-0.010	0.92	-0.075	0.41	0.27	0.007
Appraisal of changes						
Challenge	0.23	<0.001	0.31	<0.001	0.002	0.97
Threat	-0.18	<0.001	-0.15	0.001	0.30	<0.001
Control variable						
Mental health (MCS)	0.043	<0.001	0.052	<0.001	-0.10	<0.001
Physical health (PCS)	0.020	0.009	0.033	<0.001	-0.078	<0.001
Age	0.007	0.17	0.004	0.43	-0.011	0.058
Gender (men vs women)	0.41	0.005	0.61	<0.001	-0.27	0.089
Pseudo R^2 (Nagelkerke)	0.10		0.14		0.26	

*reference level: high



10.4. Discussie

- **Discussie**
  - Ontdek hoe het voorkomen van terugkerende veranderingen in de werkomgeving en de (negatieve en positieve) perceptie van deze verandering bij ziekenhuisverpleegkundigen psychologisch welbevinden beïnvloeden (arbeidstevredenheid en werkstress) en ziekteverzuim.
  - Afbeelding



- **Bevindingen**
  - 1.Persoonlijkheid van wijzigingen van collega's (61%) en werkuren (37%) in de afgelopen 6 maanden
  - 2.Confrontation met terugkerende veranderingen in de afgelopen zes maanden was positief gerelateerd aan distress
  - en niet gerelateerd aan ziekteverzuim (H1 gedeeltelijk bevestigd)
  - 3. Positieve beoordeling van terugkerende veranderingen was positief met betrekking tot jobtevredenheid en eustress
  - en niet gerelateerd aan ziekteverzuim (H2 gedeeltelijk bevestigd)
  - 4. Negatieve beoordeling van terugkerende veranderingen was positief gerelateerd aan distress en frequentie van

- ziekteverzuim, en negatief gerelateerd aan werkplezier en eustress (H3 bevestigd)
- 5.Het significante verband tussen negatieve beoordeling en ziekteverzuim
- (frequentie / duur) was anders in de leeftijdscategorieën (opmerkelijk dat er geen impact is op de
- leeftijdscategorie 31-45)
- 6. Evaluaties van terugkerende veranderingen zijn verschillend in de drie leeftijdscategorieën, maar in de statistische
- significante associatie met psychologisch welbevinden was gelijk voor de verschillende leeftijdscategorieën

❖ **Beperkingen in de studie**

- Psychologisch welzijn resultaten
  - → Cross-secionteel design
  - → Zelf-rapportage
- Algemene evaluatie van terugkerende verandering zijn gemeten

11. Conclusie

❖ **Conclusie**

- Het evalueren van terugkerende verandering in de werkomgeving is belangrijker dan het voorvallen van verandering voor psychologisch welzijn alsook voor absenteïsme
- In contrast met positieve evaluatie van verandering heeft negatieve evaluering van verandering een impact op absenteïsme gedrag

ARBEIDSVERHOUDINGEN: JOBCONTROLE EN SOCIALE WERKASPECTEN

Hoofdstuk 7

1. Job controle

- **Job controle**
  - **Verwante termen:** autonomie, decision latitude, decision authority, participation, empowerment,;.. = de beslissing kunnen nemen, de macht om te beslissen
    - → IBM: heeft ervoor beslist om het tele-werk te verminderen
  - **Generiek**
    - → Mate waarin medewerkers inspraak hebben activiteiten en de omstandigheden waaronder zij werken zodat ze het meest overeenkomen met hun behoeften en doelen
    - → In welke mate sluiten de dingen aan die je doet op het werk bij de dingen die je wilt doen?
  - **Specifiek**
    - → Wat doen? = In onderhandeling gaan welk takenpakket je krijgt, wat je precies doet.
    - → Hoe werken/op welke manier = Sommige zaken zijn standaardiseerbaar maar andere zaken niet.
      - *Poetsvrouw kan kiezen waarmee ze begint te kuisen, maar niet met welke producten…*
      - *Chirurg heeft een gestandaardiseerde taak*
    - → Hoe snel? =
    - → Wanneer werken? = In welke mate mag je beslissen wanneer je werkt
      - *Ik werk niet in het weekend,…*
    - → Waar werken? = place-control. TPOW (tijds en plaatsonafhankelijk werken)
      - *Tele-werk*
  - **Taylorisme**
    - → Job simplification
  - **Socio-techniek**
    - → Semi-autonome teams
    - → De team heeft controle over wie wat doet en hoe men werkt.
      - *5 bedden toebedeeld aan 10 verpleegkundigen/team. Team empoweren.*
- **Functies van job controle**
  - Motivationeel = het werkt motiverend. Als je zelf iets beslist ga je er meer aansprakelijker door voelen.
  - Hulpbron ten aanzien van stress (job resource) = autonomie kan instrumenteel zijn om te helpen beter met iets om te gaan.
  - Bevredigen van hogere orde behoefte (need for autonomy) = Zelf-determinantie; behoefte aan autonomie (**A**BC) waarbij men gedepriveerd is als niet aan deze behoefte gedaan wordt.
    - → Need satisfaction
  - Faciliteert actieregulatie
    - → Cognitieve processen: leren en competentie
- **Control beliefs en control behavior**
  - Gepercipieerde mate van (job) controle kan verschillen van objectieve mate van (job) controle door onder andere persoonlijke karakteristieken
  - We hebben opvattingen over bepaalde ideeën afhankelijk van persoonlijkheidskenmerken.

→ **Locus of control** = intern vs. exter= instrumentaliteitscomponent. ALGEMEEN
  → Intern = het is mijn schuld dat ik gebuisd ben omdat ik te weinig heb geleerd = Autonomie hier heeft een invloed.
  → Extern = het is niet mijn schuld dat ik gebuisd ben, het was slecht weer
→ **Self-efficacy** = verwachtingscomponent SPECIFIEK
  → Verwachting: ik ga toch buizen desondanks ik een interne controle heb
⇒ **'core self-evaluations'**
  → Combo van de twee; 2de orde concept

1ste orde	Locus of control	Self-efficacy
2de orde	Core of self evaluation	

- Controle avoidance, control rejection = controle vermijden/ sommige mensen willen autonomie niet, hebben daar geen behoefte aan.

❖ **Job controle: empirische bevindingen**
- Hoofdeffecten
  → Positief hoofdeffect op job controle = hoe meer job controle je geeft hoe beter, leidt tot meer performantie
  → Negatief hoofdeffect op job controle = keuzesstress omdat je te veel mag kiezen
- **Interactieffecten** = combinatie is interessanter
  → Job demand x job control (moderating effect) = combo van 2 jobkenmerken
    → Bufferend
      - *Hoge job controle kan zorgen voor beter omgaan met de vele leerstof = omgaan!*
    → Verbeterend/enhancing
      → Versterken van positief effect
  → Job controle x personal resources = combo van werkkenmerk en persoonlijkheidskenmerk
    → Locus of control intern hoog en self-efficacy hoog = wat is hierbij het beste: hoge of lage job controle?

❖ **Controle interventie-onderzoek: redenen van inconsistente resultaten = 7 mogelijke verklaringen**
- Onvoldoende participatie
  → Omdat je mensen autonomie heeft maar je niet weet of ze het kunnen en willen zorgt dit voor problemen
- Gebrek aan managementondersteuning
  → Mislukking is vaak het gevolg van 'fashion-related-ideas'
  → Zonder de juiste strategieën gaat het geen goede uitkomst hebben
- Weerstand
- Overmatig enthousiasme en berusting
  → Overreageren als gevolg van 'in the flow' zitten
- Bijwerkingen
  → Ongewenste bij-effecten omdat als je zelf alles moet beslissen krijg je niet eerder een job verrijking maar een extra job belasting.
- Vlekkerig succes/spotty succes
  → Tijdelijk succes ten koste van iets anders
  → Je ziet je baas niet meer, je collega's niet, je krijgt meer werk,…
- Co-optredende veranderingen

2. Sociale werkaspecten

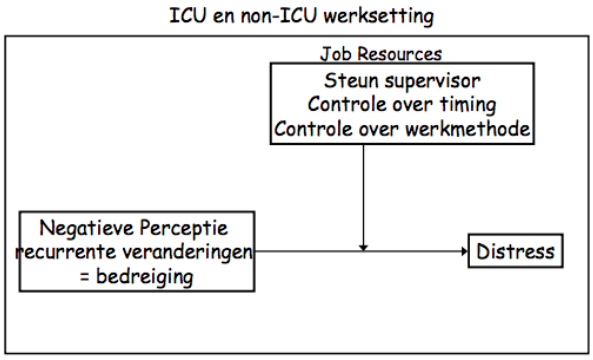
- **Bron**
  - Sociale steun op het werk:
    - → Organizatorische support = in welke mate is er in het bedrijf een famlie-vriendelijke bedrijfscultuur?
      - *Thuisblijven voor kinderen, . . .*
    - → Supervisor support, leiderssupport
    - → Coworkers support
  - Privaat
- **Type**
  - Instrumenteel/taak vs. emotioneel/relationeel
- **Visibiliteit**
  - Visible SS vs. invisible SS
    - → Zichtbare sociale steun
    - → Onzichtbare sociale steun = Buitenwereld ziet het niet, maar toch is de steun er
- **Hoofdeffecten**
  - Positieve hoofdeffecten op sociale support = hoe meer steun, hoe beter; een positief effect
  - Negatieve hoofdeffecten op sociale support = Hoe meer steun hoe slechter; een negatief effect =
    - *Te veel 'lukt het werk', 'gaat het' zorgt voor twijfels bij de persoon*
- **Interactie-effecten = combo is van belang, niet enkel sociale steun!**
  - Job demand x sociale support (moderating effect) = veel werkbelasting maar een sociaal netwerk om op terug te vallen zal positief zijn.
    - *Veel leren maar ook af en toe eens afspreken*
    - → Bufferend/verzwakkerend (negatieve outcome) en verbeterend/versterkend effect (positieve outcome)
  - Sociale support x personal resources
    - → Interne locus of controle hoog en Self-efficacy lag = beter hoog of lage sociale steun?
  - job demand x job control x social support = combo van de drie

3. Wetenschappelijk artikel

- **Wetenschappelijk artikel**
  - Herhaalde wijzigingen in de werkomgeving, banen en problemen onder verpleegkundigen: een vergelijkende transversale enquête.

3.1. Onderzoeksdoel

- **Kader**
  - Als je verandering percipeert als bedreigingen dan kan je distress gevoelens ervaren wat leidt tot ziekteverzuim.
  - Wat modereert dit verband?
    - → 3 moderatoren = Steun baas, controle tijd en controle werkmethode
  - Extra moderator = werksetting
    - → Om didactische redenen hebben we dit in 2 gedeeld = al dan niet werken op intensieve zorgen

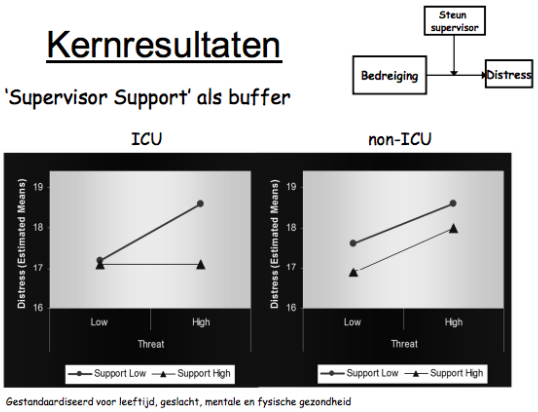


3.2. Methodologische aspecten

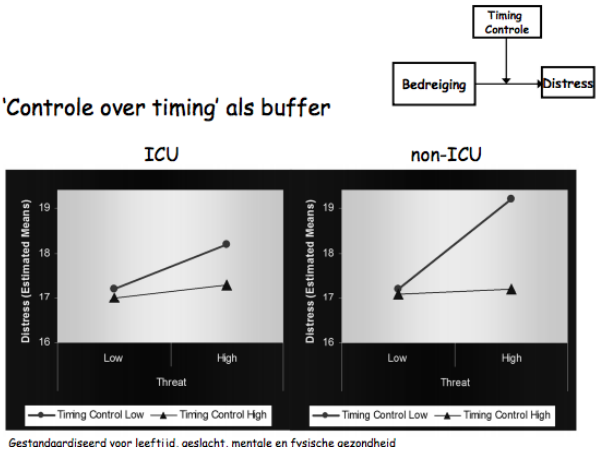
- **Methodologische aspecten**
  - Cross-sectioneel onderzoeksdesign
  - Data bij subgroep van 1 094 ziekenhuisverpleegkundigen (n=416 ICU; n=678 non-ICU) uit ruimere cohortstudie
  - Negatieve perceptie van veranderingen: 'Threat' gedefinieerd als beroepsspecifieke jobvereiste
  - Perceptie van job resources: 'steun van supervisor' – 'timing controle' – 'controle over werkmethode'
  - Distress gemeten a.d.h.v. S.P.P.N.

3.3. Kernresultaten

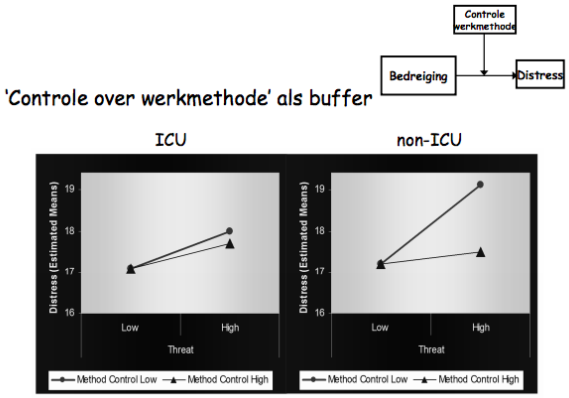
- **Afbe**elding
  - Rol van de steun van de baas/leidinggevende/hoofdverpleegkundigen = jeeft dit een modererend effect op de relatie op negatieve perceptie van verandering wat leidt tot distress
- **Grafiek**
  - Mate van bedreiging (hoog of lag)
  - Wat we voorspellen/afhankelijke variabele is de mate van distress = hoe meer distress hoe meer threat = positief verband!
    - → Dit alles is gecontroleerd voor persoonlijkheidsvariabelen: leeftijd, geslacht, mentale en fysische gezondheid.
  - ICU = interactie-effect = veel of weinig sociale steun heeft een substantieel verschil: veel sociale steun zorgt voor minder distress: sociale steun van de baas modereert enkel bij ICU en niet bij non-ICU. Bij non-ICU = illustreert dus dat het belangrijk is om een onderscheid te maken tussen de twee afdelingen.
  - Hoe komt het dat de hypothese maar 1x uitkomt? Verklaring voor het feit dat sociale steun in tijde van verandering vooral een rol heeft/functioneel is en leidt tot mindere distress gevoelens als je op de intensieve behandelings werkt. ICU = is een stressvollere job waarbij misschien de nood aan sociale steun hoger is.
  - NON-icu = hoofdeffect van steun



- **Afbeelding 2**
  - Is de relatie tussen bedreiging en distress afhankelijk van de hoeveelheid timing controle?
  - Omgekeerde van het vorige
  - Veel meer distress ervaren die veel threat ervaren waarbij er weinig tijdscontrole is
  - Timing control modereerd enkel op niet-intensive
  - Non-ICU = significant interactie-effect.
  - ICU = is niet betekenisvol, niet significant, het is een marginaal resultaat
  - Timing controle= op eigen tempo de patiënten verzorgen en verplegen.
  - Hoe komt dat er maar weer 1x de hypothese uitkomt?



- **Afbeelding 3**
  - Relatie tussen bedreiging en distress gemodereerd door controle werkmethode?
  - Wat stellen we nu vast? Weer maar 1x een interactie-effect. De mate van methode-controle speelt een grote rol in niet-intensieve zorg. Er is een verschil in mate van methode-controle.
  - Methode-controle buffert enkel en alleen bij niet-intensieve zorg.



3.4. Discussie

- **Discussie**
  - De nadelige effecten van het percipiëren van recurrente veranderingen als bedreiging op het niveau van distress wordt in belangrijke mate gebufferd door specifieke job resources
  - Bufferend effect is verschillend in ICU en niet-ICU werksetting
    - → ICU: enkel steun van supervisor buffer/moderator in relatie bedreiging-distress
    - → NON-ICU: methode controle en timing controle bufferen/modereren in relatie bedreiging-distress

3.5. Take home message

- **Take home message: change…**
  - is een must voor WG ("Modify don't mummify") én WN ('Change is the law of life', J.F. Kennedy)
  - Bron van persoonlijke en economische groei vs. lijden (werkstressor) : verbetering vs. verslechtering vs. status quo
  - Potentieel impact op welzijn en gedrag van WN : afhankelijk van o.a. occurence & appraisal van change; werksetting; aan- of wezigheid/gebruiken van werkgerlateerde hulpbronnen; leeftijd,…

3.6. Praktijkimplicaties

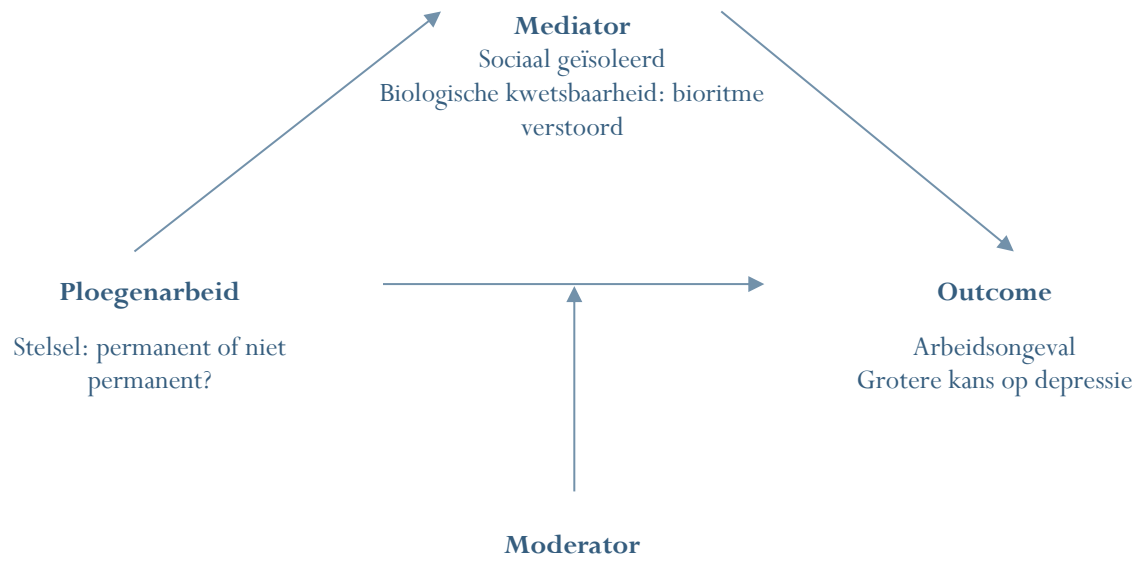
- **Praktijkimplicaties**
  - Change oriented organizational culture
  - Change management 'By failing to prepare, you are preparing to fail' (Benjamin Franklin)
  - Change leadership
  - Job resources geven
  - Stimuleren 'self-management'

ARBEIDSVOORWAARDEN
HERSTEL EN WERKUREN

Hoofdstuk 8

1. Inleiding

- **Inleiding**
  - 20ste eeuw
    - → Britse econoom John Maynard Keynes voorspelde dat mensen in de 21e eeuw gemiddeld slechts 15uren/ week zou dienen te werken
    - → Rest van de tijd is vrije tijd ('genieten')
  - 21ste eeuw
    - → Werken, werken, werken
    - → Wel armoede en werkloosheid
    - → Werkstress
- **Ploegenarbeid**



2. Stress en recovery

- **Figuur**
  - Er zijn een aantal fysiologische systemen in het lichaam die helpen om om te gaan met stressoren.

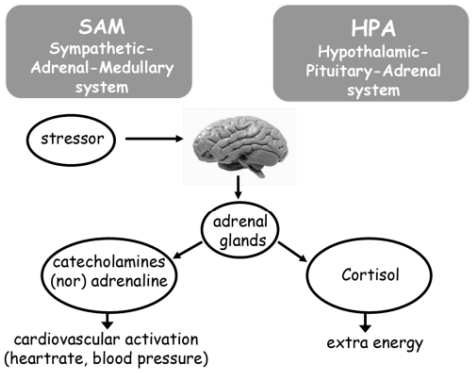
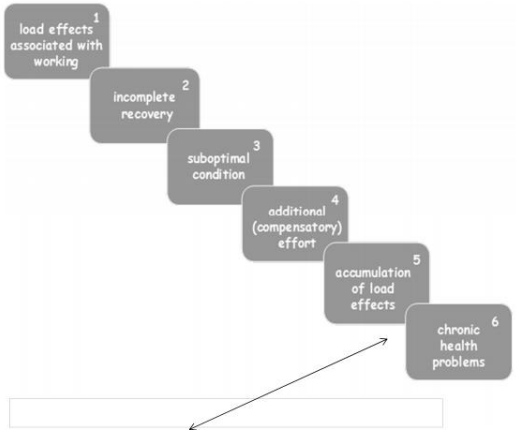


Figure 1. Two bodily stress systems

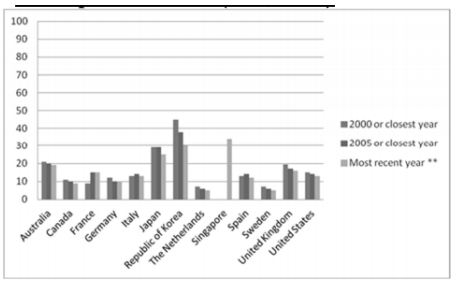
3. Theorieën ivm 'effort' &recovery



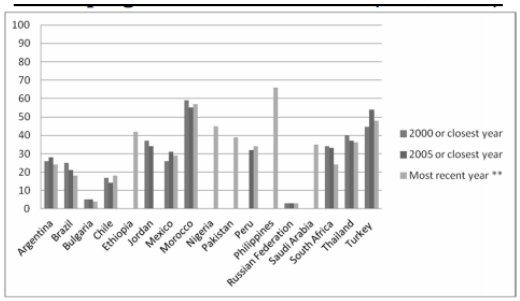
- **Effort-recovery theorie**
  - Suboptimaal aanwezig zijn is het gevolg van te weinig herstel.
  - Accumulatie van belastingen zorgt ervoor op termijn dat je gezondheidsklachten ontwikkeld.
  - Als mensen onvoldoende herstellen van fysieke belasting, dan krijg je gezondheisproblemen.
  - Als je inspanning levert moet je herstellen, maar dit komt in gedrang als je afwijkende werktijden hebt.
- **Allostatic load theory**
  - SAM system
  - HPA system
  - Immune system

4. 'Prolonged work hours' &recovery

- **Overwerk**/ overtime
  - Werkuren bovenop de contractuele werkuren
    - *Prof moet 48u per week werken maar hij doet er wel meer*
- **Lange werkuren/** long working hours
  - EFILW1ILO > 48u/week
    - → De wereldgezondheidszorgorganisatie heeft een vuistregel om te stellen of het problematisch is als iemand te veel werk. Meer dan 48u werken dan wordt je geclassificeerd als risicowerknemer.
  - Bescherming werknemer = Er is een wetgeving nodig dat werknemers beschermen dat ze te veel uren werken.
    - → In België is er een dienst die 'gezondheid van de bescherming van de werknemer' noemt .
  - Werkttijdreglementering: oa verlof, pauzes,…= hierop hebben we als werknemer recht op.
    - → Landverschillen
  - World prevalence: 22% van de bevolking werkt meer dan 48u per week.
- **Percentage van werknemers met lange uren in ontwikkelde landen**
  - Singapore = hoog aantal werkuren
  - Zweden, Scandinavische landen = Minst aantal overuren
  - Duidelijke landsverschillen in prevalentie van overwerk.



- **Percentage van werknemers met lange uren in landen die in ontwikkeling zijn**



- **Gezondheidsrisico's van prolonged work hours: Mechanismen?**
  - **Lack of recovery**
    - → Minder 'off job-recovery' = minder herstelactiviteiten doen zorgt voor gezondheidsproblemen
    - → Bron uitputting
    - → Gevaar van werk-thuis interferentie
  - **Verandering in levensstijl/meer ongezond gedrag** =doordat je te veel werkt heb je geen tijd meer om gezond te koken.
  - Recovery en levensstijl worden als mediatoren naar voor geschoven
- **Moderatoren van effecten van 'prolonged work hours'**
  - Kwantiteit = sommige mensen hebben dat meer dan anderen, het is namelijk afhankelijk van de mate waarin je overwerk doet.
    - *Loop je een hele marathon extrar of maar een halve extra?*
  - Kwaliteit = kies je er zelf voor of legt iemand je het op?

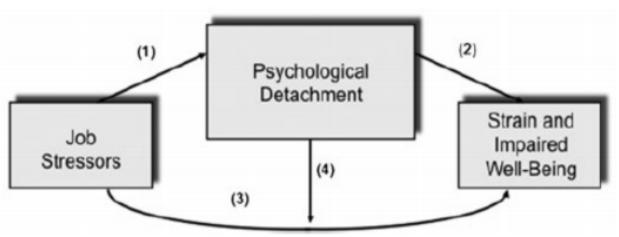
5. 'Abnormal work hours' & recovery

- **Abnormale werkuren**
  - Werken buiten normale of standaarduren
    - *Nachtarbeid*
    - → Europa: Tussen 7-8u en 17-18u van maandag tot en met vrijdag = standaard werkuren/normaal
    - → Landverschillen
      - → Spanje: siësta
      - → Weekenddagen = niet alle landen kennen dit
  - Individuele preferentiële verschillen
    - → Je hebt ochtendmensen, avondmensen,…
  - Prevalence 'normal' hours: 24% van de beroepsbevolking werkt op abnormale werktijden (weekendwerk, nachtwerk,…)
  - Meerderheid 'abnormal' hours
    - → Nachtwerk, gesplitste diensten, on call work (werken wanneer ze worden opgeroepen) , weekendwerk, compressed work week (compacte werkweek: 4 dagen en 10 uur werken) ,…

6. Recovery tijdens en na de werkuren

- **Twee types**
  - **Interne recovery**
    - → Tijdens de werkuren
      - *Pauze*
  - **Externe recovery**
    - → Buiten de werkuren
      - *Weekend, vakantie, avond*
- **Twee mechanisme** = Mensen verschillen van elkaar in termen van hoe men herstelt
  - **Passief mechanisme**
    - → Minder exposure aan JD
      - *Beetje slapen, rusten*
  - **Actief mechanisme**
    - → Doen van plezante, zelf gekozen activiteiten
- **Recovery activiteiten**
  - **Resource-consuming activities** =Kan mentaal bevrijden van je werk, maar het vergt wel energie.
    - *Jobgerelateerd, huishouden en kinderzorg*
  - **Recource-providing activiteits** = Iets passief doen zonder al te veel inspanning doen, kan ook energie geven.
    - → Lage inspanning, sociaal, psychologisch
- **Recovery experiences** = Afhankelijk van welke activiteit je onderneemt om te herstellen heb je een andere ervaring.
  - Psychologische afstandelijkheid/ psychological detachment
    - *Afstand nemen van je studies door Netflix te kijken.*
  - Relaxatie
  - Master ervaring = gevoel van meester zijn over jezelf
  - Controle = gevoel van zelfcontrole
    - → Lijkt een beetje op de vorige
- **Recovery outcomes** = manier van ervaring zal leiden tot andere uitkomsten.
  - Persoonlijk: gezond, welzijn
  - Werk en organisatorisch = heeft een effect op het werk: iedereen op hetzelfde moment pauzeren, niet pauzeren kan leiden tot ongevallen.
- **Psychologische detachment**
  - Het individueel gevoel van afstand te doen van de job
    - → Subjectieve experientiële ervaring
    - → Gaat verder dan de pure fysische afstand van zijn werkplaats
    - → Impliceert het niet bezig zijn met een niet denken aan werk gerelateerde taken
    - → Kan tijdens (niet) werktijd
    - → Within-person variatie
    - → Tussen-personen variatie = mensen hebben verschillende manieren van bekomen ten opzichte van elkaar
  - Hypothese: Hoe meer telepressure hoe minder psychologische detachement?

- **Stressor-detachment model (sonnentag & Fritz)**
  - 4 onderzoekslijnen in de literatuur: Detachment is een onafhankelijke variabele. Detachment is een afhankelijke variabele. Detachment is een mediator. Detachment is een moderator.



7. 'Work-time control' & recovery

- **Werktijd controle**
  - Mate waarin werknemer zelf beslist wanneer ze werken
    - → Effecten op werk-leven balans = gevoel van controle heeft hierop effect
    - → Effecten op welzijn (recovery)
      - *Bij ploegwerkers*
        - → Zelfroostering = We hebben een basisbehoefte naar autonomie: eigen uurrooster maken.
        - → Innovatief roosteren = Hetzelfde als zelfroostering
          - → Online roosteren =
      - *Nieuwe werken/tijds-en plaats onafhankelijk werken (TPOW)*

8. Wetenschappelijk artikel

- **Wetenschappelijk artikel**
  - Psychologisch sociaal welzijn van verpleegsters die permanent 's nachts werken.
    - → Verband tussen nachtarbeid en burnout.
  - Relatie tussen het ploegstelsel en de psycho-sociale gezondheid bij verpleegkundigen

8.1. Inleiding

- **Inleiding**
  - Ongezonde hulpverleners
    - → Maatschappelijke kosten
    - → Organisationele kosten
    - → Persoonlijke kosten
  - Verpleegkundig beroep: diverse gezondheidsrisico's
    - → Biologisch (hepatitis B)
    - → Chemisch (cytotoxische drugs)
    - → Fysisch ((rugbelasting)
    - → Psycho-sociaal (ploegenstelsel)
  - Doel studie: relatie ploegenstelsel en burnout

8.2. Ploegenstelsel

- **Algemeen**
  - Diverse problemen
    - → Niveau van de individuele ploegenarbeider
      - → Biologisch
      - → Subjectieve en objectieve medische klachten
      - → Sociale en gezinsproblemen
    - → Niveau van organisatie
      - → Productiviteit/dienstverlening
      - → Aantal ongevallen stijgt
      - → Absenteïsme = meer ziekteverzuim
  - De incidentie van ploegenarbeid blijft stijgen
- **In ziekenhuissector is ploegenarbeid een noodzaak**
  - Nachtverpleegkundigen
    - → Minder huishoudelijke problemen
    - → Meer klachten in verband met aantal en timing pauzes
    - → Meer satisfactie met hoeveelheid en distributie vrije tijd
    - → Een kortere slaapduur
    - → Minder gezondheidsproblemen
  - Roterende verpleegkundigen = ene keer ochtendshift, nachtshift, avondshift.
    - → Meer slaapproblemen
    - → Meer ontevreden met het aantal werkuren
    - → Meer ontevreden met hoeveelheid en distributie vrije tijd
    - → Grotere verloopgeneigdheid/turnover
    - → Vaker ziek

8.3. Burn-out

- **Burn-out**
  - **Klinisch syndroom**
    - → Emotionele uitputting
    - → Depersonalisatie
    - → Verminderde persoonlijke bekwaamheid
  - **Contactuele beroepen**
  - **Incidentie**
    - → 10 – 25%
- **Relatie tussen ploegstelsel en burnout**
  - **Slechts twee wetenschappelijke studies**
    - → Ene: Uni-in plaats van multidimensionale burnout definiëring
    - → Andere: Geen nachtverpleegkundigen in de steekproef
  - **Algemene hypothese**
    - → Nachtverpleegkundigen ervaren minder burnout dan roterende verpleegkundigen

8.4. Methode

- **Methode**
  - Vijf algemene ziekenhuizen
  - Anonieme zelfrapporteringsvragenlijst (antwoordrespons 52%)

- Corss-sectioneel
- TTAbel 1 en 2: demografische kenmerken van de nacht (n=134) en roterende verpleegkundigen (n= 510)

8.5. Resultaten

❖ **Resultaten**
- Tabel 3
  - → Wat blijkt dat 76% van de verpleegkundigen/over grote meerderheid werkt in een roterend stelsel.
  - → 1/5 werkt in een permanent nachtstelsel.
  - → 2,5% een vaste avonddienst
- Tabel 4
  - → Bivariate verschil: significant verschil tussen de groepen = geroteerde meer depersonalisatie 4,05 en daarop boven ervaren nachtverpleegkundige zich significant laag jobbekwaam.
  - → Wat zijn de incrimenterende variantie zijn die ploegenstelsel verklaard bovenop de antecedenten vanuit de literatuur.
  - → Burnout willen we voorspellen aan de hand van de antecedenten (coping, werkwaarden, werkstressoren, sociale ondersteuning) en dan gaan kijken of ploegenarbeid hier ook iets aan toevoegt.

❖ **Analyse basisvraag: relatie ploegenstelsel en burnout**
- Bivariaat: tabel 4, ploegenstelsel belangrijk
- Multivariaat: tabel 5
  - → Ploegenstelsel niet weerhouden
  - → Ploegenstelsel echter wel geassocieerd met een aantal ander eonafhankelijke variabele die wel weerhouden worden. Deze variabelen laten ons toe om de geconstateerde burnout verschillen te verklaren.
  - → Ploegenstelsel indirect gerelateerd aan burnout
- Examenvraag: verband ploegenarbeid en burnout, wat is je conclusie vanuit deze tabel?
  - → In de tabel zijn alle significantie dimensies weerhouden.
  - → Degene die ze cursief staan kan je gebruiken bij die vergelijking van bivariate verschillen.

8.6. Emotionele uitputting

❖ **Emotionele uitputting**
- Beide groepen een even lang mate van emotionele uitputting
- Vier factoren hierbij belangrijk
  - → Het weinig hanteren van hun werkproblemen door zich mentaal/fysisch terug te trekken uit de probleemsituatie = dat is een copingsstrategie.
  - → Het ervaren van een draagbare werkbelasting heeft invloed op ervaring van emotionele uitputting. Beide groepen ervaren in dezelfde mate werkbelasting.
  - → Het hebben van een goede sociale relatie met de collega's
  - → Het eerder regelmatig krijgen van kansen tot verdere ontwikkeling en updating van kennis en vaardigheden

8.7. Depersonalisatie

- **Depersonalisatie**
  - Roterende verpleegkundigen meer depersonalisatie
  - Drie factoren hierbij belangrijk: roterende verpleegkundigen
    - → Uiten meer frequent hun emoties bij het ervaren van werkproblemen = andere copingsstijl omdat ze meer emotioneel gaan reageren op stressvolle situaties
    - → Werken meer voltijds (70%) (nachtverpleegkundige: 30.4%) = is een groot verschil, er is dus een verband in aantal uren van werken en depersonalisatie
    - → Hebben minder frequentie een volgens regelmatig uren werkende levenspartner (40,3%) (nachtverpleegkundigen: 57,6%)

8.8. Persoonlijke bekwaamheid

- **Persoonlijke bekwaamheid**
  - Nachtverpleegkundigen hebben een lagere persoonlijke bekwaamheid, hiervoor zijn er ook 4 factoren (de eerste 4 die in tabel 5 cursief gedrukt staan)
  - Vier factoren hierbij belangrijk: nachtverpleegkundigen
    - → Rapporteren dat hun actueel potentieel aan verpleegkundige kennis en vaardigheden minder goed benut wordt.
      - → Andere functie-inhoud 's nachts
        - → Nachtverpleegkundigen meer problemen of stress ervaren ten gevolge van het moeten werken met veranderende technologie en werkuitrusting
        - → Mogelijke oorzaken: transferprobleem, leeftijdsgebonden probleem
    - → Ervaren, onafhankelijk van de kwantiteit van de contacten met de artsen, minder sociale ondersteuning van de artsen
      - → Niet beschikbaar zijn van de artsen op kritische momenten
      - → Het delegeren van medische verantwoordelijkheid en taken naar verpleegkundigen toe
    - → Hechten meer belang aan de realisatie van extrinsieke werkwaarden (economisch/materiaal)
      - → Minder belang aan het krijgen van dankbetuigingen van patiënten en familie
      - → Minder belang aan de mogelijkheid om voortdurend bij te leren in de job
      - → Minder belang aan het gevoel van volwaardige verpleegkundige te worden

8.9. Discussie

- **Discussie**
  - Nachtverpleegkundigen
    - → Een numerieke minderheid
    - → Op demografisch vlak duidelijk differentieerbaar
  - Niet de aard van het ploegenstelsel op zich maar wel de subjectieve beleving van de gevolgen ervan (Functie-inhoud, salariëring, medische en verpleegkundige bestraffing, inpasbaarheid in privé leven) zijn gerelateerd aan burnout
  - Het werken in een permanente nachtdienst lijkt een bewuste keuze te reflecteren die het resultaat is van een persoonlijke kosten-baten analyse
    - → Gunstige tewerkstellingskansen op het moment van de studie
  - Belangrijke baten
    - → Financiële baten
    - → Tijdwinst
    - → Gezinsbaten
    - → Vermijden van recupreatieproblemen na een nachtshift

    - → Fysiologisch voordeel door vaster leefruimte
    - → De meer ervaren persoonlijke controle over de planning van privé en werkuren
  - Belangrijke kosten
    - → Taakinhoud wijzigt zich
    - → Minder frequent gebruik van kennis en vaardigheden
    - → Kwalitatief anders contact met artsen
  - Permanente nachtdienst
    - → Is noch het ideale stelsel
    - → Is nog een zoveel als mogelijk te vermijden systeem
    - → Is wel een stelsel dat functioneel is voor bepaalde types en voor een niet te verwaarlozen minderheid van verpleegkundigen
    - → Rendeert maximaal wanneer het een bewuste keuze reflecteer vanwege de werknemer
  - Elke van de weerhouden antecedenten van die drie burnout-dimensies kan voorwerp worden van beleidsvoering en verder onderzoek
  - Belangrijkste beperking van deze studie
    - → Het cross-sectionele design
    - → Et negeren van de variëteit in types van permanente nachtdiensten en roterende stelsels en van verschillen tussen aard en functioneringswijze van de verpleegdienst
  - Verder onderzoek
  - → Dient idealiter rekening te houden met de beperkingen
  - → De repliceerbaarheid van de bekomen onderzoeksresulaten
  - → De lange termijn gevolgen van een verlaagde zelf gedefinieerd job bekwaamheid
  - → De effectiviteit van preventieve en curatieve beleidsinitiatieven met betrekking tot burnout en ploegenstelseladaptatie
    - → Verbeteren design ploegenstelsel
    - → Identificeren van potentieel risico-versus geschikte personen
    - → Verbeteren werkomstandigheden
    - → Inspraak in de keuze van het ploegenstelsel en het aantal te presteren werkuren
    - → Verstrekken van informatie over ploegenwerk en de gevolgen ervan
    - → Aanleren van functionele copingstrategieën
    - → Verlagen drempel voor het zoeken van psycho-medische hulp
    - → Invoeren van flexibele uurroosters
    - → Loopbaanplanning

ALS JE TABEL 5 SNAPT SNAP JE HEEL HET ARTIKEL.

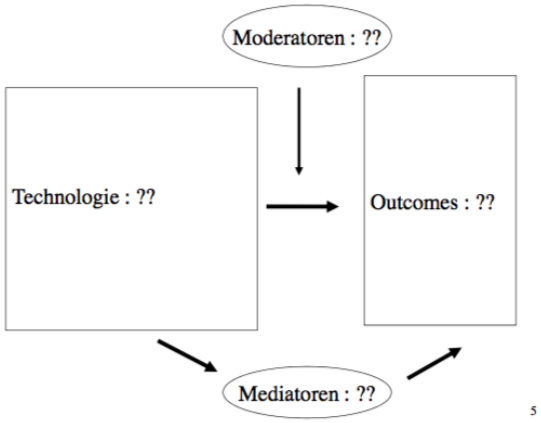
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN: TECHNOLOGIE EN VEILIGHEID

Hoofdstuk 9

1. Technologie

1.1. Case

- **Case**
  - Impact van de stijging van digitalisering, automatisering en robotisering
    - → Gevolg mijn fysieke arbeid maar wel meer cognitieve arbeid
    - → Human engineering: hoe robots inzetten zodat de mens er ook beter van wordt?
      - *Volvo = volledige automatisering bij het maken van een auto, er zijn hiervoor geen mensen nodig.*
  - Hoe smart is een smart phone?
    - → Bijwerkingen: bijziend worden
  - Effecten stijgen screen media use
    - → Zowel op de laptop, gsm zitten en tegelijkertijd tv-kijken
  - Ontwerpen en use (usability) bedrijfsintranet, elektronisch patiëntendossier
    - → Intranet = we hebben toegang tot Web of science, oasis,… dit moet gebruiksvriendelijk zijn of niemand gebruikt het.
    - → Elektronisch patiëntendossier = alles wordt nu gedigitaliseerd vs. vroeger iedere patiënte had een eigen map. Maar in vele ziekenhuizen is er sprake van een dubbele boekhouding wat voor dubbel werk zorgt, waarom: hacking, verdwijnen info, wantrouwe,…
    - → Hoe technologie gaan ontwerpen zodat mensen het gaan gebruiken
  - Technologische literacy
    - → Hoe competent ben je op technologisch vlak/hoe technologisch geletterd ben je?
  - Artificiële intelligentie en emotie
    - → Er worden meer en meer algoritmes ingezet
      - *Zelfmoordlijn*
- **Afbeelding**
  - Mate van technologische verandering in het bedrijf
    - → **Moderator:** openess to change
    - → **Mediator**
    - → **Outcome:** sneller gebruiken



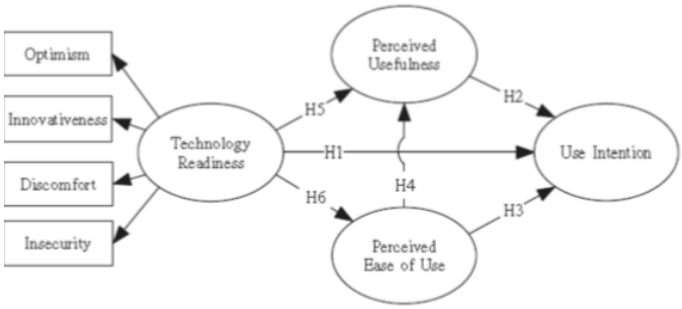
1.2. Uitkosmten van technologische verandering

- **Uitkomsten van technologische verandering**
  - **Werknemer**
    - → Gezondheid
    - → Welzijn
      - *Technostress*
  - **Werk karakteristieken** kunnen soms gezien worden als mediator
    - → Verandering in werkrelatie, werkinhoud, werkcondities en werkomstandigheden
      - → Arbeidsinhoud: Taak wat vroeger manueel was wordt nu geautomatiseerd
      - → Arbeidsomstandigheden: Je kan nu thuis werken, telewerken
  - **Werk en arbeidsmarkt**
    - → Werkcreatie
      - → Meer werkgelegenheid in de informaticasector
    - → Werkverwoesting
      - → Geautomatiseerde jobs verdwijnen
    - → Werkcompetenties
      - → Digitale competentie
        - → Je moet mensen aanleren om met technologische verandering om te gaan
          - *Van typemachine naar pc*
      - → Omni-channel skills = niet enkel communiceren face-to-face, maar ook online via mail,…
  - **Organisatie**
    - → Teleclimate
      - → Zijn er percepties die werknemer hebben over belang in technologiegebruik op je werk
      - → Is het bedrijf bewust van de mogelijke risico's die samenhangen met technologie
        - *Privacygegevens beschermd*
    - → Nood voor technologische leiderschap
    - → Prestatie
      - Innovatie
  - **Koper/cliënt**
    - → Klanttevredenheid
      - → Gaat de patiënt gelukkiger zijn nu er gebruik gemaakt wordt van een elektronisch patiëntendossier, gaat hij een beter gevoel over de service krijgen in deze organisatie?

1.3. Technologische bereidwilligheid en aanvaardingsmodel

❖ **Afbeelding**

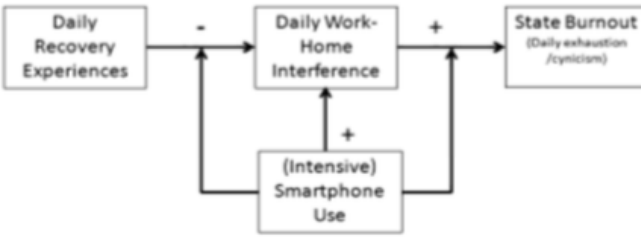
- Intentie om gebruik te maken van de technologie
  - → Hoe komt het dat men er toch geen gebruik van maakt?
    - → Mensen gaan meer gebruik aken van technologie als er ook een grotere meerwaarde is voor die persoon indien het gebruikt.
    - → Gebruiksvriendelijkheid is een andere factor die bepaalt of men al dan niet technologie hanteert, als het niet te ingewikkeld is om te gebruiken zal de intentie hoger zijn.
- Smartphone gebruik als moderator



1.4. Smartphone gebruik en moderatoren

❖ **Afbeelding**

- Smartphone use is schadelijk
- Hij zegt dat er een verband is tussen herstel van werkdag
  - → Slecht herstel zal leiden tot meer risico op werk-thuis inferentie en daardoor heb je meer risico op het ontwikkelen van burn-out indien men een hoog gebruik van smartphone constateert.
  - → Mediator = Daily work home interferentie.



Research model.

❖ **Afbeelding 2**

- Naarmate je meer werkthuisinferentie hebt hebben de mensen meer burnout (rechtsboven) wanneer ze een hoog smartphone gebruik hebben.
- Minder op smartphone zitten tijdens ruzie thuis = minder kans op het ontwikkelen van een burnout.
- Smartpohone is een moderator = je ziet dat de lijnen gekruist zijn, er is een interactie effect.

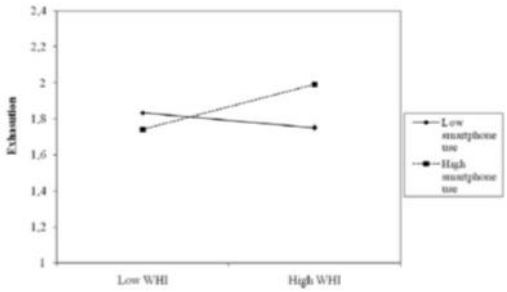


FIGURE 4. Moderation of smartphone use on the relationship between work-home interference (WHI) and exhaustion.

1.5. E-mail op het werk

❖ **Afbeelding**
- Is er een verband tussen e-mail gedrag en uitputting?
- Je ziet duidelijk dat er een positief verband is tussen e-mailambiguïteit en uitputting.
- De moderator is de mate waarin je normatieve druk ervaart van je collega's op het werk.

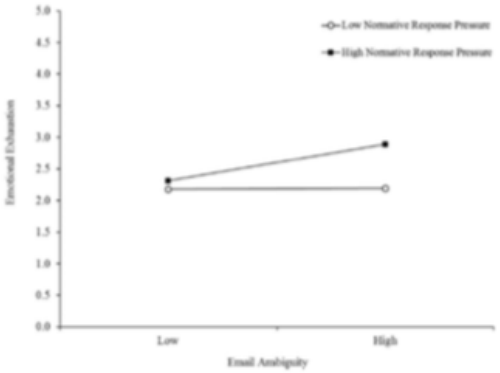


Figure 1. The effect of e-mail ambiguity on emotional exhaustion at low and high normative response pressure.

2. Veiligheid

2.1. Inleiding

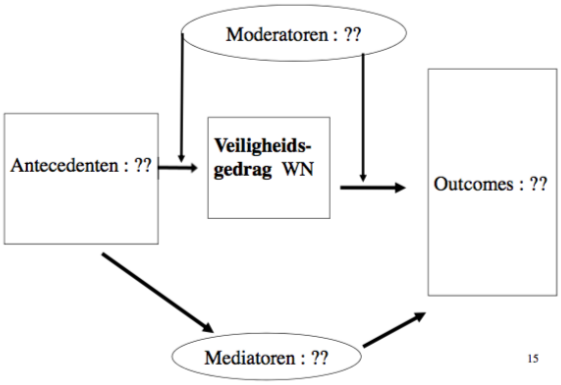
❖ **Inleiding**: het is een containerbegrip 'veiligheid' dus moeten we het concreet maken
- **Van wie?**
  - → Patiëntenveiligheid
  - → **Werknemersveiligheid**
- **Van wat? Waarover? Welke context?**
  - → Informatieveiligheid
    - *Adresgegevens van mensen beschermd?*
  - → Brandveiligheid
  - → Voedselveiligheid
  - → Verkeersveiligheid
  - → Nucleaire veiligheid
- Welke schaal? (Micro-Meso-Macro)?
  - → Psychologische veiligheid (micro)
  - → Psycho-sociaal veiligheidsklimaat
    - *Als je stressklachten hebt, kan je met dit probleem dan bij de baas?*
    - *Als er gepest wordt, waar kan je dan terecht?*
  - → Fysiek veiligheidsklimaat
  - → Geografische gebied (haven, land) (macro)
    - *Hoe veilig is Brussel bij een aanslag?*

2.2. Safety versus security

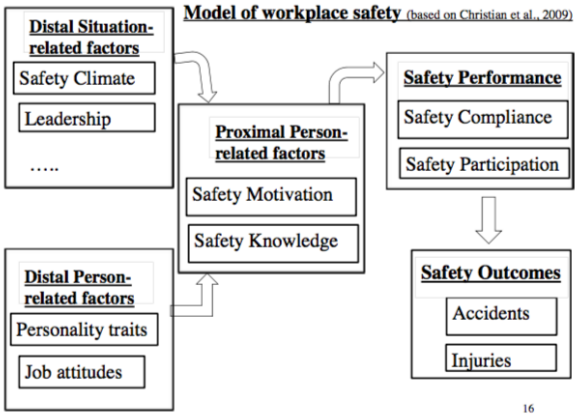
- **Arbeidsveiligheid**
  - Voorkomen en beheersen van risico's die kunnen leiden tot **accidentele** schade
    - → Arbeidsongeval
      - → Skill based = arbeidsongeval opgelopen omdat je de vaardigheid niet hebt
      - → Rule based = arbeidsongeval opgelopen omdat je de regels niet kent
    - → Safety management
      - → Voorkomen en beheersen van risico's
- **Security/Beveiliging**
  - Voorkomen en beheersen van risico's tegen **intentionele** schade (criminaliteit)
    - → Security management
      - → Risico's voorkomen en beheersen om intentionele schade te voorkomen

2.3. Terminologie

- **Terminologie**
  - **Een ongeval (of incident)**
    - → Een ongewilde gebeurtenis dat tot schade aan personen, materiaal en/of het milieu heeft geleid
  - **Een bijna ongeval (of bijna incident)**
    - → Een ongewilde gebeurtenis die net geen menselijke, materiële of milieuschade heeft veroorzaakt
  - **Een onveilige situatie**
    - → Een situatie die kan leiden tot een ongeval
      - *Podium van de proffen ~Céline*
  - **Een onveilige handeling**
    - → Betreft het specifieke menselijke gedrag dat zou kunnen leiden tot een ongeval
- **Schema 1**
  - Hypothese 1: Mate van belang hechten door leidinggevende omtrent veiligheid heeft invloed op arbeidsongevallen
  - Hypothese 2: Mate van besmettelijkheid van onveilig gedrag heeft invloed op arbeidsongevallen .



- **Model of workplace safety**
  - Safety outcome: veilige voeding op de markt brengen
  - Hangt af van de safety performance van het bedrijf/de onderneming.
    - → Het te maken met de mate waarin je personeel veiligheidsprocedures opvolgen
    - → 2 de indicator om safety performance bij werknemers in kaart te brengen is safety participatie/in welke mate voelt het personeel zich betrokken bij veiligheidsinitatieven
      - *Brandalarm gaat af, doe je je enthousiast mee met de oefening?*
  - Hoe komt het dat de ene meer participeert dan de andere
    - → Mensen verschillen van elkaar op vlak van motivatie
    - → Mensen verschillen van elkaar in kennis van veiligheidsregels
  - Verschillen hebben te maken met veiligheidsklimaat, contextuele factoren die invloed hebben op de individuele verschillen
  - Kennis is niet volledig gedetermineerd door de omgeving van je organisatie maar ook persoonlijkheidskenmerken spelen hierop in
    - → Conscientieusheid: hoe lager dat je hierop scoort hoe meer kans je hebt om in een onveilige situatie terecht te komen.



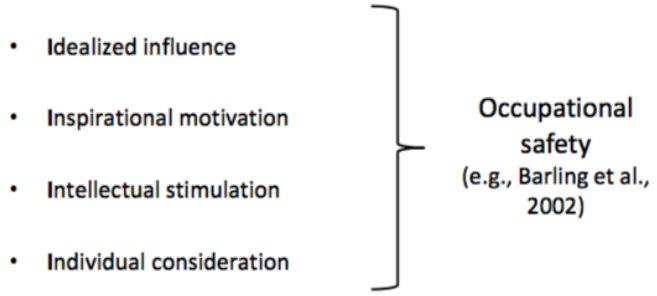
3. Wetenschappelijk artikel

- **Wetenschappelijk artikel**
  - Transformationele leiderschap en veiligheidsprestatie met betrekking tot verpleegkundigen: de mediërende rol van kennis gerelateerd aan job karakteristieken

3.1. Inleiding

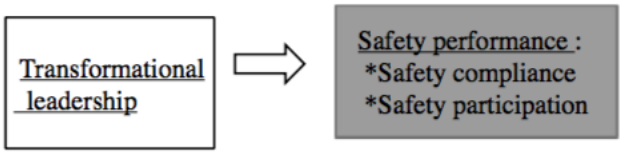
- **Veiligheid**
  - Uitdaging is belangrijk voor gezondheidsorganisaties
  - Antecedenten voor veilige prestatie van werknemers
    - → Transformationele leiderschap = het ligt aan de leiderschapsstijl
    - → Job karakteristieken = het ligt aan de job; te hoge werkbelasting zorgt ervoor dat je veiligheidsvoorschriften niet gaat naleven.
- **Safety performance = Dependant variable** (DV) = Afhankelijke variabele
  - Veiligheid naleving = zich houden aan veiligheidsregels
  - Veiligheidsperceptie = bereidwillig veiligheid promoten

- **Welke leiderschap hebben wij nodig om de veiligheid presentaties van de werknemers te verbeteren en leiderschap op gebied van veiligheid te verbeteren?**
  - Leider = iemand die invloed kan uitoefenen op andere en die manager autoriteit bezit.
  - Leiderschap = wat leiders doen, het proces van beïnvloeding van een groep op doelen te bereiken.
  - Transactioneel of transformationeel leiderschap?
    - → Wat is het beste?
- **Transactionele leiderschap =** Independant variable (IV) = onafhankelijke variabele
  - = charismatische leiders die werknemers aanmoedigen om meer te doen dan dat formeel van hen verwacht wordt.
    - → Geassocieerd met voldoende positieve resultaten in de verpleging, zoals meer werkplezier, effectiviteit en productiviteit
  - Managementleiderschap, richt zich op de rol van supervisie, organisatie en groepsprestaties
  - De leider bevordert de naleving van zijn volgers door zowel beloningen als straffen.
  - In tegenstelling tot transformationeel leiderschap willen leiders die de transactionele aanpak gebruiken niet de toekomst veranderen, maar willen ze de dingen hetzelfde houden.
  - Leiders die transactioneel leiderschap als model gebruiken, letten op het werk van de volgers om fouten en afwijkingen te vinden.
  - Dit type leiderschap is effectief in crisis- en noodsituaties, evenals wanneer projecten op een specifieke manier moeten worden uitgevoerd.
- **Transformationele leiderschap + afbeelding volgende pagina**
  - **Geïdealiseerde invloed**
    - → Biedt een rolmodel voor hoog ethisch gedrag, prikkelt trots, winstrespect en vertrouwen.
  - **Inspirerende motivatie**
    - → Heeft een visie die inspirerend is voor volgers.
    - → Volg volgelingen met hoge standaarden, communiceer optimisme over toekomstige doelen en geef betekenis voor de taak die voorhanden is.
    - → Volgers moeten een sterk gevoel van doelgerichtheid hebben als zij gemotiveerd zijn om te handelen.
    - → Geef de energie die een groep naar voren drijft.
    - → Communicatieve vaardigheden die de visie begrijpelijk, precies, krachtig en boeiend maken.
    - → De volgers zijn bereid meer moeite te doen om hun taken uit te voeren, ze worden aangemoedigd en optimistisch over de toekomst en geloven in hun capaciteiten.
  - **Intellectuele prikkel**
    - → Daag aan tot aannames en vraagt ideeën van volgers.
    - → Creativiteit stimuleren en aanmoedigen in hun volgers.
    - → Ze ontwikkelen mensen die onafhankelijk denken.
    - → Leren is een waarde en onverwachte situaties worden als kansen gezien
    - → Volgers stellen vragen en zoeken naar betere manieren om hun taken uit te voeren.
  - **Geïndividualiseerde overweging**
    - → Woont de behoeften van elke volgeling bij, treedt op als een mentor of coach voor de volgeling en luistert naar de zorgen en behoeften van de volgeling.
    - → Geeft empathie en steun, houdt communicatie open en plaatst uitdagingen voor de volgers.
    - → Respecteer en viert de individuele bijdrage die elke volger kan leveren aan het team.
    - → De volgelingen hebben een wil en een streven naar zelfontplooiing en hebben intrinsieke motivatie voor hun taken.



3.2. Hypothese

- **Hypothese**
  - Transformationele leiderschap is positief geassocieerd met naleving van de veiligheid en deelname aan de veiligheid, bij verpleegsters.
  - Wat verklaard dit verband? = Wat is de link?

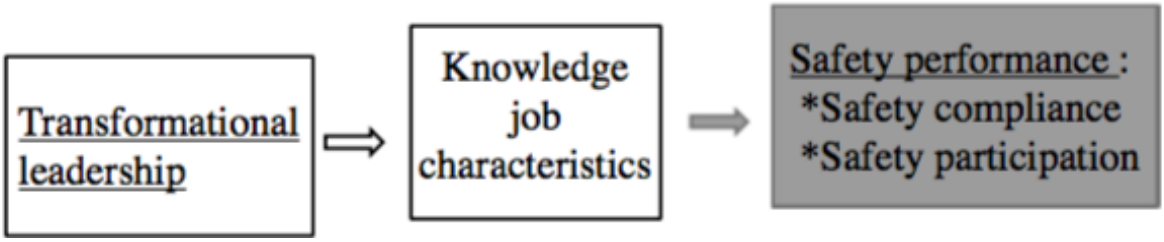


- **Mediator: link TL en veiligheid**
  - **Studie Nielsen**
    - → Transformationele leiderschap en prestatie is
      - → Directe link = hoe meer TL hoe meer veiligheid
      - → Indirecte link via ontvangen jobkarakteristieken = TL managed zijn afdeling op een andere manier, aanvaard andere mensen in de organisatie,…
  - Empirische evidentie: mediërende rol van jobkarakteristieken
- **Key Work Design/job Characterstics**
  - **Taak karakteristieken**
    - → Taak identiteit, taak variëteit, taak significantie
  - **Kennis karakteristieken**
    - → Jobcomplexiteit, informatie processen, specialisatie
    - → Elke job heeft een bepaald kennisgehalte
  - **Sociale karakteristieken**
    - → Sociale steun, feedback
  - **Werk karakteristieken**
    - → Psychologische eisen, ergonomisch, werkcondities
  - ⇒ Op welke van de 4 heeft de transformationele leiderschap het meest invloed in relatie tot veiligheid
- **Knowledge related job characteristics**
  - De soort en de hoeveelheid kennis, vaardigheid en de capaciteit eisen dat nodig zijn om de job uit te voeren kan leiden tot verrijking in de job
    - *Is relevant, want van elke patiënt kan je iets leren*

3.3. Hypothese 2

❖ **Hypothese 2**

- Kennis gerelateerd aan job karakteristieken mediëren de relatie tussen transformationele leiderschap en verpleegkundigen hun naleving en uitvoering van de veiligheid
- Mediërende factor: kennisgehalte geeft aan dat er een indirect pad is (tegenstelde als bij H1)
  → De directe pijl van H1 vervalt want er is een indirect verband



3.4. Methode

❖ **Methode**

- 152 Belgische verpleegkundigen = klein, maar maakt niet uit want we willen gewoon de hypothese toetsen.
- Vragenlijsten op papier
- Data analyse
  → Hiërarchische regressie (H1)
  → Multi-stappen procedure voor mediërende effecten. (H2)

3.5. Resultaten

❖ **Tabel 1**

- Geslacht en leeftijd meegenomen alsook controleren we over de persoonllijkheidskenmerk conscientieusheid = 3 controle variabelen
- Onafhankelijke = de leider
- Mediator = kennis. De kennis hangt ook samen met de 2 afhankelijke variabelen.
- Afhankelijke variabelen = compliance en participation
- Hoe meer TL hoe meer compliance en hoe meer participation .25 en .30

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Gender[a]	0.83	0.37	-						
2. Age	40.08	10.12	-.06	-					
3. Conscientiousness	4.09	0.39	-.00	.04	(.74)				
4. Transformational leadership	2.30	0.67	.00	.06	.15	(.94)			
5. Knowledge related job characteristics	3.77	0.38	-.11	-.20*	.14	.29**	(.82)		
6. Safety compliance	3.94	0.43	-.00	.10	.29**	.25**	.28**	(.62)	
7. Safety participation	3.71	0.54	-.12	-.05	.09	.30**	.39**	.65**	(.71)

Note. Due to missing values, *N* varies from 147 to 152 for variables 1-7. Internal consistency reliabilities (α) are shown on the diagonal.
[a] 0 = *male*, 1 = *female*
* $p < .05$, ** $p < .01$

- **Tabel 2**
  - Regressie analyse nodig om correlaties met elkaar te voegen! Dus geslacht in rekening te brengen want daarvoor was dat apart!
  - Participatie hangt niet significant samen met gender, age en conscientiousness
  - Je brengt leiderschap erin en je ziet een positieve beta wat wilt zeggen = als je meer transformationeel aanziet hoe meer compliance (14% van de variantie wordt verklaard = significant) ongeacht de leeftijd en ongeacht geslacht heeft impact van hoe je je baas zit op compliance en presentatie want je gaat van 10 naar 14! .
  - **.20 en .30 = als je kennis hieraan toevoegt blijft het significant? = indirect als het verdwijnt.**

RESULTS: Step 1

	Safety compliance		Safety participation	
Predictor	Step 1	Step 2	Step 1	Step 2
Control variables				
Gender[a]	.00	-.00	-.13	-.14
Age	.09	.08	-.06	-.08
Conscientiousness	.30**	.27**	.09	.05
Transformational leadership		.20**		.30**
R^2	.100**	.141**	.026	.115**
Adjusted R^2	.081**	.117**	.006	.090**
ΔR^2	.100**	.041**	.026	.088**

Note. $N = 147$ for safety compliance and safety participation. The values in the tables are the standardized regression weights (β).

[a] 0 = *male*, 1 = *female*

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

H1 supported

- **Tabel 3**
  - Onafhankelijke varialele moet gemedieerd zijn met kennis!!
  - .29
  - Als je leiderschap niet erbij betrekt verklaar je .06 en .14 als je het wel betrekt. Dus kennis heeft een mediërende rol in hoe je …?

RESULTS: Step 2 (mediator is DV)

Predictor	Step 1	Step 2
Control variables		
Gender[(a)]	-.09	-.10
Age	-.21**	-.23**
Conscientiousness	.14	.10
Transformational leadership		.29**
R^2	.068*	.148**
Adjusted R^2	.049*	.124**
ΔR^2	.068*	.079**

Note. N = 149 for knowledge related job characteristics. The values in the tables are the standardized regression weights (β).

[(a)] 0 = *male*, 1 = *female*

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

- **Tabel 4**
  - Stap 1Controle varbiale = stap 1
  - Stap 2 = leiderschap toevoegen op veiligheid
  - Stap 3 = kennis toevoegen, de mediator toevoegen op veiligheid
  - Kennis en leiderschap zijn onafhankelijke variabelen.
  - **Het zakt van .20 naar .13.**
  - **Kennis blijft significant**
  - Volledige mediatie = directe verband verdwijnt volledig via kennis. Er is wel degelijk een verband tussen leiderschap en veiligheid maar niet direct want het loopt via kennis!
  - 2de afhankelijke variabele is de participatie! Wat gebeurt er met .30? = het blijft significant, maar minder sterk omdat het afgezwakt is = dus geen volledige maar partiële mediatie.

H2 supported

No longer significant : full mediation

Significantly reduced : partial mediation

	Safety compliance			Safety participation		
Predictor	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
Control variables						
Gender[(a)]	.00	-.00	.02	-.13	-.14	-.11
Age	.09	.08	.14	-.06	-.08	-.01
Conscientiousness	.30**	.27**	.25**	.09	.05	.02
Transformational leadership		.20**	.13		.30**	.21**
Knowledge related job characteristics			.25**			.33**
R^2	.100**	.141**	.194**	.026	.115**	.207**
Adjusted R^2	.081**	.117**	.165**	.006	.090**	.179**
ΔR^2	.100**	.041**	.053**	.026	.088**	.092**

Note. $N = 147$ for safety compliance and safety participation. The values in the tables are the standardized regression weights (β).

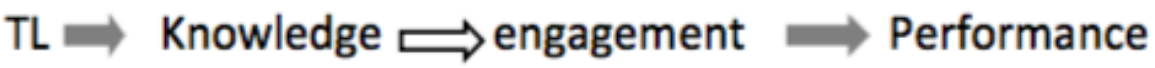
[(a)] 0 = *male*, 1 = *female*

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

36

3.6. Discussie

- **Discussie**
  - Beide hypotheses zijn bevestigd
  - Verklaring
    - → Effect transformationeel leiderschap is component intellectueel stimulatie op kennis



    - → TL ontwerp andere taken objectief
    - → TL beïnvloedt de percepties van verpleegkundigen (bijvoorbeeld door het creëren van een andere werkomgeving of sociale beïnvloeding van functiebetekenis / veiligheidsbeoordeling
    - → Doelstellende/ regulerende focus: TL zijn meer preventie dan promotiegericht?
    - → TL verhoogt veiligheidsmotivatie en veiligheidskennis
- **Contributie** bij het integreren van kennis gerelateerd aan job karakteristieken
  - Under-researched in saftey
  - Relevant bij verpleegkundige
- **Limieten van de studie**
  - Kleine steekproef en bescheiden response rate maar dit is in vergelijking met de verpleegkundige populatie evenredig.
    - → Moe van vragenlijsten
    - → Gebrek aan tijd
    - → Aarzeling richting beoordelingsleider
- **Toekomst onderzoek**
  - Kennis over randvoorwaarden (moderators): b. veiligheidscultuur / klimaat; organisatie kennis management
  - Rol andere werkkenmerken (bijvoorbeeld sociale kenmerken van effecten op naleving van de veiligheid) en andere leiderschapsstijlen?
  - Psychologie van patiëntveiligheid, menselijke fouten?

3.7. Conclusie

- **Conclusie**
  - Hoofdverpleegkundigen moeten gevoelig zijn voor kennis gerelateerde functie-eigenschappen bij het (her) ontwerpen van verpleegkundige taken omdat dit de veiligheidsprestaties kan verbeteren.
  - Het aanmoedigen en trainen van hoofdverpleegkundigen om een transformationele leiderschapsstijl te gebruiken en te behouden, kan de veiligheidsprestaties van hun verpleegkundigen verbeteren.

3.8. Take home message

- **THM**
  - Transformatieleiders kunnen katalysatoren wordenvan kennis en verbetering van de veiligheidsprestaties!
  - 'Veiligheid leiderschap'! ook buiten de verpleging: in een verscheidenheid van / alle industriële sectoren en contexten
  - Psychologie van veiligheid!

3.9. Model of Eid: Authentic leadership & safety

❖ **Afbeelding 1**

- Studie waarbij men zei dat transformationele leiderschap verleden tijd is.
- Iedereen moet authenticiteit terug hebben, als de baas authentiek is dan ga je betere veiligheidsresultaten hebben.
- H1: naarmate je baas maar als authentiek aanziet ga er een beter veiligheidsklimaat zijn. Staat veiligheid centraal, management betrokken, is het plan duidelijk?
- H2: meer psychologisch kapitaal wordt gegenereerd door authentiek leiderschap. Psychologisch kapitaal: optimistisch zin over de toekomst, hoop, veerkracht, self-efficacy
- H3: Naarmate er meer psychologisch kapitaal is in een afdeling is er minder ongeval, meer compliance, meer participatie, …
- H4: naarmate er een beter klimaat is gaan er meer positieve veiligheidsuitkomsten worden waargenomen.
- H5: je gaat minder negatieve uitkomsten hebben ~H4
- Stippenlijn = feedbackloop

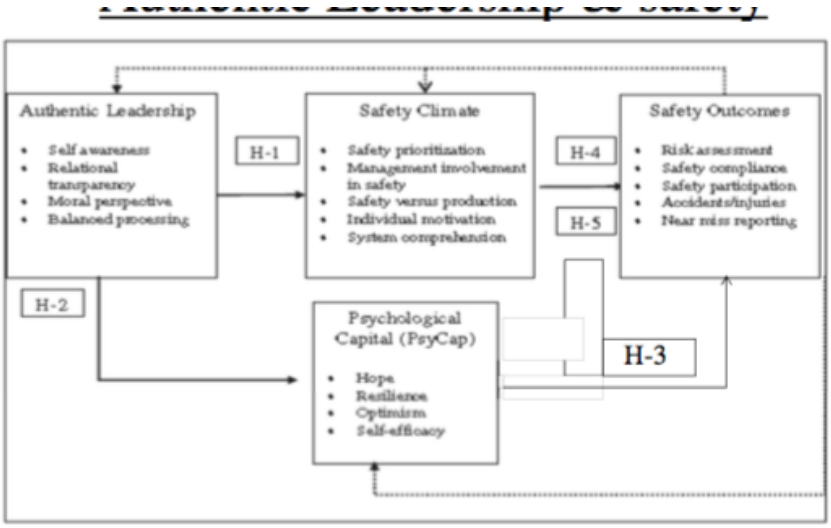


Fig. 1. Proposed model linking authentic leadership and psychological capital to safety climate and safety outcomes.

3.10. Workplace 'safety culture'

❖ **Tabel**

Indicators ??

	Individu	**Organisatie (werkomgeving)**
Observeerbaar		
Niet observeerbaar		

- **Team model**
  - Veiligheidscultuur is een ei

3.11. Food safety climate

- **5 dimensie/schaal**
  - Leiderschap
  - Bronnen
  - Risico bewustzijn
  - Communicatie
  - Ttoewijding

  ⇒ Hoog scoren op de 5 factoren = dan is er een goed klimaat: meer performant zijn, meer veiligheids compliance vertonen

3.12. Psycho-social safety climate

- **4 dimensie/schaal**
  - Management commitment
  - Management piority
  - Orgnaizational communication
  - Organizational participation

  ⇒ 4 kenmerken die gebruikt worden als indicator voor een psycho-sociaal klimaat.