

Minder zorg door meer geluk

Een onderzoek naar werkgeluk



Naam: Maaïke van Asperen

Studentnummer: 2808625

Opleiding: Human Resource Management, Fontys Eindhoven

Studiejaar: 2018-2019

Praktijkorganisatie: Bernhoven

Afstudeerbegeleidster: Anne van Alphen

Praktijkbegeleid(st)ers: Menno Jacobs & Eefje Pennings

Datum: 18 januari 2019

Betreft: Afstudeerscriptie

Minder zorg door meer geluk

Een onderzoek naar werkgeluk

In opdracht van:

Organisatie	Bernhoven, Nistelrodeseweg 10, 5406 PT Uden En Fontys HRMenP, Emmasingel 28, 6511 AZ Eindhoven
Praktijkbegeleid(st)ers	Menno Jacobs & Eefje Pennings
Afstudeerbegeleidster	Anne van Alphen

Uitgevoerd door:

Student	Maike van Asperen
Studentnummer	2808625
Mailadres	Majvanasperen@gmail.com
Opleiding	Human Resource Management
Jaar	Afstudeerfase (2018-2019)

Samenvatting

Bij Bernhoven is het percentage medewerkers dat verzuimd hoger dan men beoogt. Vanaf begin 2018 tot het tweede kwartaal van 2018 is een verzuimpercentage van 5,4 procent gemeten (Bernhoven, 2018). In het jaarplan van 2018 staat beschreven dat Bernhoven een maximaal verzuimpercentage van 3,5 procent wil nastreven (Directiecomité Bernhoven, 2018). Uit verschillende wetenschappelijke onderzoeken blijkt dat gelukkige medewerkers minder snel verzuimen. Dit is onder meer een aanleiding voor dit onderzoek. Dit onderzoek richt zich namelijk op het werkgeluk van alle verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis (opname van patiënten) bij Bernhoven, om zo een bijdrage te kunnen leveren aan het vergroten van het werkgeluk en daarmee uiteindelijk het ziekteverzuim proberen te reduceren.

In dit onderzoek is gepoogd antwoord te krijgen op de vraag in hoeverre verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis (opname van patiënten) bij Bernhoven gelukkig zijn in hun werk. Om deze vraag te beantwoorden is gebruik gemaakt het PERMA-model van Seligman (2013). Hij is een van de grondleggers van de positieve psychologie en hij gelooft dat de vijf elementen uit zijn model bijdragen aan een leven van vervulling, geluk en betekenisgeving. De deelvragen zijn gebaseerd op dit PERMA-model en bestaan uit de vijf elementen: positieve emoties, betrokkenheid, relaties, betekenis en prestaties.

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag is er kwantitatief onderzoek uitgevoerd. Dit is een bewuste keuze om het abstracte begrip werkgeluk zo meetbaar mogelijk te maken. De enquête is uitgezet onder alle verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis. In totaal zijn er 239 enquêtes verstuurd. In totaal hebben 94 verpleegkundigen de enquête ingevuld.

Gekeken naar de onderzoeksresultaten lijkt het zo te zijn dat respondenten zich over het algemeen gelukkig voelen op het werk. Ze hebben over het algemeen te maken met positieve emoties op het werk, voelen ze zich betrokken op het werk, hebben ze te maken met positieve relaties, betekenis en prestaties. Hiermee kan voorzichtig gesteld worden dat gekeken naar de onderzoekspopulatie, alle verpleegkundigen van het beddenhuis bij Bernhoven zich over het algemeen gelukkig voelen op het werk.

Voorwoord

Voor u ligt de afstudeerscriptie 'Minder zorg door meer geluk'. Deze afstudeerscriptie is geschreven in het kader van mijn afstudeerstage in het vierde jaar van de opleiding Human Resource Management aan de Fontys Hogeschool HRMenP te Eindhoven. Dit onderzoek is uitgevoerd in een periode van september 2018 tot januari 2019. Het onderzoek is uitgevoerd bij Bernhoven waar ik een half jaar lang 2 dagen per week heb meegewerkt op de HR-afdeling en 2 dagen per week heb gewerkt aan het schrijven en het uitvoeren van dit onderzoek.

Gedurende de onderzoeksperiode ben ik vanuit de Fontys ondersteund door Anne van Alphen en mijn klas HRME4A. Hen wil ik allen bedanken voor de hulp, de kritische blik en de positieve support om dit onderzoek tot een goed einde te brengen. Daarnaast wil ik Bernhoven bedanken voor de ruimte die zij gaven om mijn onderzoek uit te voeren. In het bijzonder gaat mijn dank uit naar mijn stagebegeleiders Menno Jacobs en Eefje Pennings die mij het afgelopen half jaar hebben ondersteund en mij de juiste begeleiding hebben geboden. Mijn dank gaat ook uit naar de respondenten die ervoor hebben gezorgd dat ik mijn onderzoek uit heb kunnen voeren.

Ik wens iedereen veel werkgeluk toe!

Maaïke van Asperen

Uden, 18 januari 2019

Inhoud

Samenvatting.....	3
Voorwoord	4
1. Inleiding	8
1.1. De gelukkige organisatie	8
1.2. Positieve psychologie.....	8
1.3. De gezonde medewerker	9
1.3.1. Winst van de gezonde medewerker.....	9
1.3.2. Winst van laag ziekteverzuim	9
1.4. Ziekenhuis Bernhoven.....	10
1.5. Aanleiding voor het onderzoek.....	10
1.6. Doelstelling	11
1.7. Hoofd- en deelvragen	12
1.8. Leeswijzer.....	12
2. Theoretisch kader	13
2.1. Definities	13
2.1.1. Definiëren van verzuim.....	13
2.1.2. Definiëren van positieve psychologie.....	13
2.1.3. Definiëren van werkgeluk.....	14
2.2. Literatuur PERMA-model	14
2.2.1. Positieve emoties	14
2.2.2. Betrokkenheid	16
2.2.3. Relaties	17
2.2.4. Betekenis	19
2.2.5. Prestatie.....	20
3. Conceptueel model	22
4. Methodische verantwoording.....	23
4.1. Type onderzoek.....	23
4.1.1. Kwantitatief onderzoek	23
4.1.2. Surveyonderzoek	23
4.2. Procedure.....	23
4.3. Respondenten.....	24
4.3.1. Afbakening onderzoekspopulatie.....	24
4.3.2. Beschrijving onderzoekspopulatie.....	25
4.4. De meetinstrumenten.....	26



4.5.	Betrouwbaarheid	27
4.6.	Validiteit	27
4.7.	Analyse	28
5.	Resultaten	29
5.1.	Werkgeluk	29
5.2.	Algemene vragen	29
5.2.1.	Geslacht	29
5.2.2.	Leeftijd	30
5.2.3.	Dienstjaren	30
5.2.4.	Afdeling	30
5.3.	Totaaloverzicht	31
5.4.	Resultaten per onafhankelijke variabele	31
5.4.1.	Positieve emoties	32
5.4.2.	Betrokkenheid	33
5.4.3.	Relaties	34
5.4.4.	Betekenis	35
5.4.5.	Prestatie	36
6.	Conclusie	38
6.1.	De hoofdvraag	38
6.2.	Deelvraag 1	38
6.3.	Deelvraag 2	39
6.4.	Deelvraag 3	39
6.5.	Deelvraag 4	39
6.6.	Deelvraag 5	40
6.7.	Nieuw conceptueel model	40
7.	Discussie	41
7.1.	Validiteit	41
7.1.1.	Spellingsfout	41
7.1.2.	Interpretatie van vragen	41
7.1.3.	Bestaande vragenlijst	41
7.1.4.	Testeffect	41
7.2.	Betrouwbaarheid	41
7.2.1.	Negatieve vraagstelling	41
7.2.2.	Koppeling naar verzuim	42
7.3.	Generaliseerbaarheid	42



7.4. Theoretische implicaties	43
7.5. Innovatieve waarde	43
Literatuurlijst	44
Bijlage 1: Berichtgeving mail	47
Bijlage 2: berichtgeving herinneringsmail	48
Bijlage 3: Enquête.....	49
Bijlage 4: Codeboek	59
Bijlage 5: Datamatrix	60
Bijlage 6: Overzicht resultaten alle enquêtevragen	61
Bijlage 7: Gemiddeldes	80

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een maatschappelijke context geschetst van het onderzoeksonderwerp. Er wordt kennis gemaakt met de organisatie en de aanleiding van het onderzoek met bijbehorende doelen worden beschreven. Hoofd- en deelvragen van het onderzoek worden in dit hoofdstuk omschreven en toegelicht.

1.1. De gelukkige organisatie

Uit een onderzoek van Stepstone (z.d.) blijkt dat een 'gelukkige' organisatie een duidelijke voorsprong heeft op concurrerende organisaties waar werknemers minder 'gelukkig' zijn. Vanuit de positieve psychologie blijkt een nauw verband tussen gelukkige medewerkers en een aantal voordelen voor het bedrijf. Zo zorgen gelukkige medewerkers voor meer commitment, minder verloop en absentisme en kan een organisatie potentieel talent beter aantrekken (Stepstone, z.d.).

In het Amphia ziekenhuis in Breda heeft men positieve psychologie in de werkpraktijk toegepast, met als doel het werkgeluk van de medewerkers te vergroten en als organisatie de bijbehorende voordelen te ervaren. Ze hebben dat gedaan door het uitvoeren van een trainingsprogramma, waarbij gedurende het verloop van de training rapportcijfers worden gegeven aan de thema's plezier, voldoening en zingeving. De training heeft gezorgd voor resultaat, medewerkers werden gelukkiger en het verzuim daalde (Dekker, 2016).

1.2. Positieve psychologie

In de alinea hierboven staat beschreven dat de positieve psychologie een bijdrage levert aan de vermindering van het verzuim, zorgt voor meer commitment, minder verloop en het aantrekken van talent binnen organisaties. Positieve psychologie is een snelgroeende stroming in de psychologie die gericht is op het welbevinden en het optimaal functioneren van mensen. De stroming richt zich vooral op het versterken van mogelijkheden om een plezierig, goed en zinvol leven te leiden. De focus van de positieve psychologie is om wat goed is nog beter te maken (Bannink, 2016).

Hieruit voortvloeiend is de positieve psychologie van arbeid en gezondheid ontstaan. Dit is een studie naar en een toepassing van een methodiek die optimaal functioneren op het werk stimuleert. Daarbij is de positieve psychologie van arbeid en gezondheid gericht op het stimuleren van gezondheid op het werk, het laten floreren van mensen in arbeidssituaties. Onderzoek heeft een positieve insteek om te kijken naar fenomenen die mensen veerkrachtiger maken. Het is goed om onderzoek naar positieve eigenschappen, toestanden en gedragingen van werknemers in organisaties uit te breiden. Het levert een bijdrage op de bevoegenheid en een lager ziekteverzuim van werknemers (Bakker & Derks, 2011).

Een onderwerp dat voortvloeit uit de positieve psychologie van arbeid en gezondheid is werkgeluk. Waar er in de jaren 80 en 90 veel belangstelling was voor geld verdienen en succesvolle carrières is er nu steeds meer belangstelling en aandacht voor het geluk van de mensen (Peper, z.d.). Er wordt om goede redenen meer aandacht besteed aan gelukkige medewerkers. Gelukkige medewerkers dragen bij aan een succesvollere organisatie. Wat namelijk blijkt is dat gelukkige mensen beter functioneren, zowel in het gewone leven als in het werk. Gelukkige medewerkers zijn productiever, worden beter gewaardeerd, zijn meer gemotiveerd, zijn creatiever, zijn nieuwsgieriger en werken beter samen. Daarnaast blijkt dat medewerkers die meer werkgeluk ervaren minder snel verzuimen. Dit zijn uitkomsten uit een meta-analyse van geluk in het werk (Peper, 2017). Uit onderzoek van StepStone (z.d.) blijkt dat de gelukkige medewerker sneller naar het werk zou komen ook al is de medewerker niet helemaal fit.

1.3. De gezonde medewerker

Positieve psychologie en werkgeluk zoals hierboven benoemd zorgen ervoor dat medewerkers gezonder zijn en minder snel verzuimen. Volgens de World Health Organization (2006) kan men gezondheid omschrijven als “Een toestand van volledig, lichamelijk, geestelijk en sociaal welbevinden en niet slechts een afwezigheid van ziekte of andere lichamelijke gebreken”.

Om als burger te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt is gezondheid een belangrijke factor. Een goede gezondheid is nodig om actief deel te nemen op de arbeidsmarkt. Voor de samenleving is het van belang dat er voldoende mensen actief zijn op de arbeidsmarkt, om de economie draaiende te houden. Wanneer burgers deelnemen aan het arbeidsproces kan dit een positief effect hebben op de gezondheidstoestand, maar ook een negatief effect. Om te voorkomen dat arbeid schadelijk is voor de gezondheid zijn er wetten en regels vastgelegd in de Arbowetgeving (SER, z.d.).

1.3.1. Winst van de gezonde medewerker

Voor bedrijven is het van belang dat medewerkers gezond zijn en blijven. Zo heeft gezondheid een toegevoegde waarde voor de maatschappij, de arbeidsorganisatie en het individu. Gezondheid heeft bijvoorbeeld een positief effect op de arbeidsproductiviteit, goede arbeidsomstandigheden en een gezond werkklimaat, ontplooiing van werknemers en deelname van werknemers aan maatschappelijk verkeer. Ongezondheid van medewerkers zorgen juist voor kosten die drukken op de arbeidsorganisatie en samenleving en daarbij kunnen ongezonde medewerkers zorgen voor organisatorische problemen (SER, z.d.). Uit onderzoek van het Rijksinstituut van Volksgezondheid en Milieu en het Centrum Gezond Leven (z.d.) blijkt dat medewerkers met een gezonde leefstijl beter presteren, langer inzetbaar zijn en minder vaak ziek zijn. Onderzoek uitgevoerd door van Deursen en Koenders (2007) stelt dat medewerkers met een gezonde leefstijl minder verzuimen.

1.3.2. Winst van laag ziekteverzuim

Naast dat de gezonde medewerker veel voordelen met zich mee brengt, zoals een lager verzuim. Brengt een lager verzuim zelf ook voordelen met zich mee. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2018) heeft het verzuimpercentage van het eerste kwartaal van 2018 in kaart gebracht. Het gemiddelde verzuimpercentage in Nederland lag op dat moment op 4,9 procent. In het eerste kwartaal van 2017 lag dit percentage op 4,3 procent. Het verzuim is dus afgelopen jaar met 0,6 procent gestegen. Het ziekteverzuim was in het eerste kwartaal van 2018 het hoogst in de gezondheid- en welzijnzorg, namelijk 6.5 procent (CBS, 2018). Het ziekteverzuim groeit in deze sector, waardoor kosten en personeelstekorten in de Zorg- en Welzijn toenemen. Juist nu is een gezond personeelsbestand extra belangrijk, omdat de sector kampt met personeelstekorten (Transvorm, 2018).

Een laag verzuim is niet alleen belangrijk om niet in de problemen te komen met personeelstekorten. Het brengt ook sociale voordelen met zich mee. Zo heeft minder verzuim vaak een positieve uitwerking op de werksfeer en kan het zorgen voor minder druk op de afdeling. Ook zorgt een daling van het verzuim voor een daling in kosten. Zo kost een medewerker die verzuimt ongeveer 200 tot 250 euro per dag. Andere kosten die erbij komen kijken zijn: de kosten van vervanging, het verlies aan productiviteit, tijd die wordt besteed aan de medewerker die verzuimd, toename van verzekeringspremies, de kosten voor werving van nieuw personeel wanneer een medewerker uitstroomt via de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) en kosten voor preventieve maatregelen (Jongsma, Van den Berg, Drost, 2010). Aon (in Jongsma et al., 2010) heeft onderzocht dat we in Nederland gezamenlijk bijna 11 miljard euro per jaar kwijt zijn aan verzuimkosten.

1.4. Ziekenhuis Bernhoven

Dit onderzoek wordt uitgevoerd bij ziekenhuis Bernhoven. In deze paragraaf wordt algemene informatie over Bernhoven toegelicht om een duidelijk beeld te schetsen van de organisatie.

Bernhoven is het ziekenhuis voor de regio Oss, Uden en Veghel. Op 1 januari 2000 zijn het Sint Anna Ziekenhuis in Oss en het Sint Joseph Ziekenhuis in Veghel gefuseerd tot ziekenhuis Bernhoven. Beide ziekenhuizen zijn in de negentiende eeuw ontstaan vanuit zorgzame toewijding van kloosterzusters. De naam Bernhoven verwijst naar waterlopen en rivieren, omdat het ziekenhuis in het gebied staat van de Maas in het noorden en de Aa in het zuidwesten. Het woord hoven staat voor gastvrijheid, zorg en hoffelijkheid. Op 20 maart 2013 kwamen beide ziekenhuizen samen aan de Nistelrodeseweg in Uden (Bernhoven, z.d.-a).

De missie van Bernhoven is om samen met ongeveer 2300 medewerkers en 150 medisch specialisten **samen eigentijds de allerbeste zorg bieden**.

Samen ziet men terug in de manier van werken. We werken samen met alle medewerkers aan een goede zorgverlening. De medewerkers van Bernhoven betrekken de patiënt bij hun zorgtraject en werken intensief samen met zorgverleners en huisartsen in de regio. Ook worden er afspraken gemaakt met zorgverleners om de zorg toekomstbestendig te maken. Bernhoven streeft ernaar om het meest mensgerichte ziekenhuis van Nederland te worden.

Daarbij staat Bernhoven voor **eigentijds**. Het is een modern ziekenhuis wat voldoet aan de eisen van deze tijd. Per periode worden er eisen gesteld met inbreng van medewerker en patiënt. Als organisatie is er focus voor de resultaten van vandaag en de koers van morgen.

Daarbij is het de ambitie om **de allerbeste zorg te bieden**. Hierbij staat de patiënt in het middelpunt van de aandacht. Het gaat hierbij om zinnige zorg, betere zorg door minder zorg.

De kernwaarden van Bernhoven waarmee ze samen eigentijds de allerbeste zorg willen bieden zijn ondernemend, passie, professioneel en met aandacht. Met de kernwaarden passie, ondernemend met aandacht en professioneel wil Bernhoven samen eigentijds de allerbeste zorg bieden (Bernhoven, z.d.-b).

1.5. Aanleiding voor het onderzoek

Hierboven staat algemene informatie over Bernhoven beschreven. In deze paragraaf wordt ingegaan op het probleem wat zich voordoet bij Bernhoven wat de aanleiding is geweest voor uitvoering van dit onderzoek.

Als zorg verlenende organisatie biedt Bernhoven zorg aan de patiënten, maar daarbij moet Bernhoven ook goed zorgen voor de medewerker, zodat zij in staat zijn zorg te verlenen aan de patiënt. Hoe er binnen Bernhoven wordt gezorgd voor de medewerker staat omschreven in het verzuimbeleid. Bij Bernhoven wordt de methode oplossingsgericht verzuimmanagement van Van Campen Consulting (z.d.) en het eigen regiemodel van Falke en Verbaan (z.d.) gehanteerd. Zodra een medewerker binnen Bernhoven verzuimt, is het van belang dat ze zich als organisatie houden aan de wet en regelgeving rondom verzuim. In 2017 is er een handleiding voor de verzuimprocessen ontwikkeld, genaamd: 'van afmelding door ziekte tot re-integratie: de eerste twee ziektejaren'. Het is van belang dat Bernhoven een verzuimbeleid en verzuimprocessen heeft om te zorgen voor een snelle re-integratie van de medewerker, maar het is nog beter als de organisatie dit beleid en de processen niet nodig heeft, doordat de medewerker niet verzuimd.

Van begin 2018 tot het tweede kwartaal van 2018 is een verzuimpercentage gemeten van 5,4 procent. Over dezelfde periode van 2017 was dit 4,7 procent. Ten opzichte van 2017 is dit een verhoging van 0,7 procent (Bernhoven, 2018). In het jaarplan van 2018 staat zelfs dat Bernhoven een maximaal verzuimpercentage van 3,5 procent nastreeft (Directiecomité Bernhoven, 2018). Bernhoven wil als organisatie graag actief toewerken naar een lager verzuimpercentage.

In het bedrijfsonderdeel 'Algemene Zaken' is het verzuimpercentage het hoogst met 6,1 procent, gevolgd door bedrijfsonderdeel 'Acute Zorg' met 5,7 procent. De bedrijfsonderdelen met het minste verzuim zijn Capaciteitsmanagement (1,3%) en Innovatie en Strategie (0,0%) (Bernhoven, 2018).

Een hoog ziekteverzuim heeft nadelige gevolgen voor Bernhoven. In het tweede kwartaal van 2018 werkten er 2017 medewerkers bij Bernhoven. Als men met dit cijfer kijkt naar het ziekteverzuimpercentage zijn er elke dag 109 medewerkers die niet komen werken door ziekte. Dit zorgt voor organisatorische problemen. Het werk in de zorg gaat altijd door en zonder voldoende medewerkers kan het ziekenhuis niet de beste zorg voor de patiënt leveren. Ook brengt verzuim hoge kosten met zich mee. Op grond van het Burgerlijk Wetboek betaalt de werkgever 70% van het loon door gedurende een termijn van maximaal 104 weken (NVZ vereniging van ziekenhuizen, 2017). Naast deze kosten heeft Bernhoven ook te maken met kosten voor de begeleiding en re-integratie van de zieke medewerker. Hierbij kan men denken aan kosten voor de bedrijfsarts en leidinggevenden. In het derde kwartaal van 2017 tot het tweede kwartaal van 2018 heeft het verzuim 8.639.017 euro gekost voor Bernhoven (Vernet, 2018).

1.6. Doelstelling

Het doel van het onderzoek wordt in kaart gebracht door middel van het kennisdoel en praktijkdoel.

Het kennisdoel van dit onderzoek is om in kaart te brengen hoe gelukkig verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis (opname van patiënten) bij Bernhoven in hun werk zijn.

Het praktijkdoel van dit onderzoek is om een bijdrage te kunnen leveren aan het vinden van mogelijkheden om het verzuimpercentage te verminderen door te zorgen voor een preventieve aanpak voor verzuim. Wat aan het begin van de inleiding beschreven is, is dat er uit onderzoek blijkt dat medewerkers die gelukkig zijn minder snel verzuimen dan medewerkers die minder gelukkig zijn in hun werk. Daarom richt dit onderzoek zich op het werkgeluk van de medewerkers bij Bernhoven. Het doel is dit werkgeluk te vergroten om op langere termijn het verzuim te reduceren. In figuur 1 is het praktijkdoel schematisch weergegeven.



Figuur 1 – Schema praktijkdoel

1.7. Hoofd- en deelvragen

Om te onderzoeken hoe gelukkig verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis zijn in het werk, is de volgende hoofdvraag opgesteld: 'In hoeverre zijn de verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven gelukkig in hun werk?' Het beddenhuis bevat in het ziekenhuis alle opname van patiënten. Wat er precies onder het beddenhuis valt staat beschreven in paragraaf 4.3. Om deze vraag te beantwoorden zijn er vijf deelvragen opgesteld. Deze deelvragen zijn gebaseerd op het PERMA-model van Seligman (2013) Seligman is een van de grondleggers van de positieve psychologie. Het PERMA-model bestaat uit vijf pijlers voor geluk. Dit zijn positieve emoties, betrokkenheid, relaties, betekenis en prestaties. Seligman (2013) gelooft dat deze vijf pijlers mensen kunnen helpen een leven van vervulling, geluk en betekenis te bereiken. In hoofdstuk 2.2. worden de pijlers van het PERMA-model verder toegelicht.

1. In hoeverre hebben verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven te maken met positieve emoties in hun werk?
2. In hoeverre zijn verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven betrokken bij hun werk?
3. In hoeverre hebben verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven positieve relaties in hun werk?
4. In hoeverre hebben verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven betekenis in hun werk?
5. In hoeverre hebben verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven te maken met prestaties in hun werk?

1.8. Leeswijzer

In dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt wat de aanleiding van het onderzoek en wat de uiteindelijke doelstelling van het onderzoek is. Daaruit voortvloeiend is er een hoofdvraag en zijn er 5 deelvragen opgesteld. Voordat er in de praktijk een onderzoek is uitgevoerd, is er eerst literatuuronderzoek gedaan naar de positieve psychologie en het PERMA-model van Seligman (2013). Er is een theoretisch kader geschreven rondom alle vijf pijlers van het PERMA-model: positieve emoties, betrokkenheid, relaties, betekenis en prestaties. Op basis van de theorie is er een conceptueel model gemaakt dat toegelicht wordt in hoofdstuk 3. In de methodische verantwoording staat beschreven wat voor type onderzoek er wordt uitgevoerd, de procedure van het onderzoek, de respondenten, meetinstrumenten, betrouwbaarheid, validiteit en analyse. Na het lezen van dit hoofdstuk kan dit onderzoek in principe herhaald worden. Er is een enquête opgesteld waarmee het werkgeluk bij medewerkers bij Bernhoven gemeten wordt. Deze enquête is uitgezet onder alle 239 verpleegkundigen van het beddenhuis. Daarvan hebben 94 verpleegkundigen de enquête ingevuld. Daarvan zijn in hoofdstuk 5 alle resultaten beschreven. Waarna er in hoofdstuk 6 en conclusie wordt getrokken. Tot slot zijn de beperkingen van dit praktijkonderzoek beschreven in de discussie.

2. Theoretisch kader

Dit hoofdstuk bevat het theoriegedeelte van het onderzoek. Allereerst zijn de begrippen verzuim, positieve psychologie en werkgeluk beschreven, waarna een toepasbare eigen definitie is gecreëerd. Er is een uitgebreide beschrijving van de relevante literatuur met betrekking tot het PERMA-model van Seligman (2013) gegeven. Uiteindelijk resulteert de relevantie literatuur in hoofdstuk 3, het conceptueel model.

2.1. Definities

De definities van de begrippen verzuim, positieve psychologie en werkgeluk worden hieronder toegelicht.

2.1.1. Definiëren van verzuim

In deze alinea wordt het begrip verzuim duidelijk afgebakend. Dit is relevant omdat het doel van het onderzoek is om een bijdrage te leveren aan het reduceren van het ziekteverzuim. Daarbij is het belangrijk dat het duidelijk is wat er onder verzuim verstaan wordt.

Kuijper, Heerkens, Balm, Bieleman en Nauta (2011) beschrijven verzuim als de afwezigheid van werk als gevolg van ziekte. Daarin kan onderscheid gemaakt worden in wit, grijs en zwart verzuim. In een organisatie is er ongeveer voor 25 procent sprake van medewerkers die wit verzuimen. Dit houdt in dat de medewerker aantoonbaar ziek is, dit kan zowel lichamelijk als mentaal. Door de klachten kunnen dagelijkse werkzaamheden niet uitgevoerd worden. Het overgrote deel (ongeveer 70 procent) van de medewerkers die verzuimen vallen onder het grijs verzuim. Dit betekent dat de medewerker zich ziek voelt zoals verkoudheid of hoofdpijn, maar dat het nog steeds een keuze is om wel of niet naar het werk te gaan. Daarnaast verzuimt ongeveer 5 procent van de medewerkers als er geen sprake is van ziekte. Dit grijs en zwart verzuim, is verzuim wat men kan vermijden (Kuijper et al., 2011).

Bij Bernhoven wordt de methode 'oplossingsgericht verzuimmanagement' van Van Campen Consulting (z.d.) en de visie van Falke en Verbaan (z.d.) gehanteerd. Falke en Verbaan (z.d.) kijken naar verzuim als een vorm van gedrag. Een medewerker maakt een keuze om wel of niet te verzuimen. Deze keuze is beïnvloedbaar door de sociale omgeving. Zo zeggen zij dat arbeidstevredenheid, productiemotivatie en de verzuimgelegenheid binnen de organisatie een belangrijke rol spelen bij verzuim. Om aan te sluiten bij Bernhoven wordt deze visie ook gehanteerd in dit onderzoek.

2.1.2. Definiëren van positieve psychologie

In deze alinea wordt het begrip positieve psychologie duidelijk afgebakend. In de literatuur worden er meerdere definities van positieve psychologie beschreven, waarmee er een eenduidige definitie is beschreven, zodat er geen onduidelijkheid bestaat wat er in dit onderzoek met positieve psychologie wordt bedoeld.

Seligman en Csikszentmihalyi (2000) zijn grondleggers van de positieve psychologie. Zij stellen dat psychologie een breder terrein kan beslaan dan de gezondheidswetenschap die zich bezighoudt met ziekte. Zij stellen dat er vanuit de positieve psychologie niet langer stil wordt gestaan bij de problemen van individuen en gemeenschappen, maar dat er gekeken moet worden naar de positieve kanten van het leven.

Naast de definitie van Seligman en Csikszentmihalyi (2000) zijn er meerdere definities van positieve psychologie te vinden. Sheldon en King (2001) beschrijven positieve psychologie als een

wetenschappelijke studie naar menselijke krachten en deugden. Positieve psychologie wordt door Gable en Haidt (2005) omschreven als de studie van de condities en processen die bijdragen aan het floreren of optimaal functioneren van mensen, groepen en instellingen. Peterson (2006) beschrijft in zijn boek *A Primer in Positive Psychology*, dat het draait om hetgeen wat het leven van de mens de moeite waard maakt.

De definitie die in dit onderzoek wordt gebruikt is: 'Focussen om de positieve kanten in het leven om mensen, groepen en instellingen te laten floreren en optimaal te laten functioneren'. Deze definitie is een samenstelling tussen de definitie van Seligman en Csikszentmihalyi (2000) en de definitie van Gable en Haidt (2005). Er is voor deze definitie gekozen omdat dit onderzoek een focus legt op de positieve kanten (het eerste deel van de definitie) en om een koppeling te maken naar positieve psychologie op het werk, is de definitie van Gable en Haidt (2005) meegenomen. De koppeling naar werk is belangrijk voor dit onderzoek, omdat het zich richt op werkgeluk van medewerkers (in dit geval verpleegkundigen).

2.1.3. Definiëren van werkgeluk

Net als bovengenoemde definitie van positieve psychologie wordt het begrip werkgeluk gedefinieerd, zodat duidelijk afgebakend is wat er wordt gemeten met de hoofdvraag en deelvragen. Seligman (in TED, 2018) spreekt over drie verschillende gelukkige levens. Het eerste gelukkige leven is het plezierige leven. Dit is een leven waarin men zoveel mogelijk positieve emotie ervaart als mogelijk voor ze is. Daarbij heeft men de vaardigheden om deze emoties te versterken. Het tweede gelukkige leven is een leven van betrokkenheid. Dit is een leven waarin de tijd lijkt stil te staan, zowel op het werk, als in ouderschap, als in liefde. Er is sprake van flow. Het derde is het betekenisvolle leven. Dit leven bestaat uit het kennen van de sterkste punten en ze gebruiken om bij iets groters dan jezelf te horen (TED, 2008). Geluk is dus het hebben van plezier, flow en zingeving.

Later heeft Seligman (2013) hier nog de elementen positieve relaties en prestaties aan toegevoegd. Deze 5 pijlers komen ook terug in het PERMA-model, wat gebruikt wordt om werkgeluk te meten

De definitie van werkgeluk die in dit onderzoek gebruikt wordt is: 'het hebben van plezier, flow, zingeving, positieve relaties op het werk en het leveren van prestaties op het werk.' Deze definitie is samengesteld vanuit de omschrijving van geluk van Seligman uit de bronnen (Seligman, 2013; TED, 2008). Hiervoor is gekozen, omdat de deelvragen zijn ingericht aan de hand van het PERMA-model van Seligman (2013). Deze definitie sluit daar goed bij aan.

2.2. Literatuur PERMA-model

Seligman (2013) baseerde zijn theorie op de vijf pijlers van PERMA: Positive emotions (positieve emoties), Engagement (betrokkenheid), Relations (relaties), Meaning (betekenis) en Accomplishment (prestaties). In dit onderzoek wordt de Nederlandse benaming gebruikt. In de volgende paragrafen worden de vijf pijlers van het PERMA-model een voor een toegelicht. De pijlers worden toegelicht door te benoemen wat de pijlers betekenen, achterliggende theorie over wat de pijler inhoudt en de winst van de pijler komt aan bod. Uiteindelijk worden aan de hand van deze literatuur variabele vastgesteld waarmee de pijlers kunnen worden gemeten.

2.2.1. Positieve emoties

2.2.1.1. Betekenis positieve emoties

Ackerman (2018) geeft aan dat er in de literatuur geen eenduidige definitie van emoties is, maar dat emoties over het algemeen vallen in twee kampen. Emoties worden gezien als een toestand of een gevoel dat niet zomaar opgeroepen kan worden. En emoties worden gezien als attitudes of reacties

op een situatie of een object, zoals beoordelingen. Om emoties in de psychologie te kunnen begrijpen, is het niet nodig te kiezen tussen de twee verschillende kampen van emoties. Het zijn namelijk vooral de effecten van emoties die van belang zijn voor de positieve psychologie (Ackerman, 2018).

Als men het heeft over positieve emoties, heeft men het over meer dan alleen maar glimlachen. Het is het vermogen om optimistisch te zijn en het verleden, het heden en de toekomst vanuit een positief perspectief te bekijken (Positievepsychologyprogram, 2017). Positieve emoties kunnen gedefinieerd worden als multi-component-responsstendens die een korte tijdsperiode duren. Een andere definitie van positieve emoties is mentale ervaringen die zowel intens als plezierig zijn (Ackerman, 2018).

2.2.1.2. 10 belangrijkste positieve emoties

Fredrickson (in Bannink, 2016) is psycholoog aan de University Of North Carolina en heeft veel onderzoek gedaan naar positieve emoties. Fredrickson kwam tot de tien belangrijkste positieve emoties: vreugde, dankbaarheid, sereniteit, belangstelling, hoop, trots, vermaak, inspiratie, bewondering en liefde. In tabel 1 zijn deze tien emoties toegelicht.

Emotie	Betekenis	Gevolg
Vreugde	Men straalt, heeft plezier en genoeg en men voelt zich gelukkig	Men gaat helemaal op in de ervaring en krijgt daar energie van
Dankbaarheid	Fijne gebeurtenis of iets wat men krijgt wat men waardeert. Men ervaart het goede der mensen	Men wil iets terugdoen of iets goeds doorgeven
Sereniteit	Gevoel dat men tevreden, kalm en helder is	Men koestert wat men heeft en denkt na hoe men dit vaker kan meemaken
Belangstelling	Men is ergens gefascineerd door en wilt dit verder onderzoeken	Men doet nieuwe kennis en vaardigheden op
Hoop	Gevoel dat een moeilijke situatie zal verbeteren	Men volhard en wordt vindingrijk in het maken van toekomstplannen
Trots	Goed voelen over een prestatie van jezelf of iemand anders	Men wordt vastberaden
Vermaak	Men moet vaak lachen en maakt plezier	Men raakt meer verbonden met de omgeving
Inspiratie	Men raakt in vervoering	Men wil hier meer van ontdekken en krijgt een streven om uit te blinken
Bewondering	Men voelt zich overweldigd door grootsheid, ervaart verwondering en eerbied voor iets	Men beseft dat men deel uitmaakt van iets groters dan zichzelf
Liefde	Het delen van positieve emoties met de ander	Productie van hormonen die banden en intimiteit tussen mensen versterken

Tabel 1 – 10 positieve emoties van Fredrickson (in Bannink, 2016)

2.2.1.3. De winst van positieve emoties

Uit onderzoek van Fredrickson (in Seppälä, 2016) naar de impact van positieve emoties blijkt dat er vier concrete manieren zijn waarop positieve emoties leiden tot geluk. Ten eerste zorgen positieve emoties ervoor dat men sneller leert, creatiever kan denken en uitdagende situaties beter kan aangaan. Ten tweede zorgen positieve emoties ervoor dat men als mens mentaal in balans blijft. Het blijkt namelijk dat men door positieve emoties sneller herstelt van negatieve emoties, waardoor men over het algemeen optimistischer is ingesteld. Ten derde versterken positieve emoties het sociale

netwerk. Zo kan samen lachen bijvoorbeeld zorgen voor een betere samenwerking tussen mensen. Positieve emoties kunnen ervoor zorgen dat men zich meer verbonden voelt, zelfverzekerder voelt en meer steun ervaart van de medemens. Positieve mensen zorgen voor een opgewerkte en stimulerende werkomgeving. Tot slot zijn positieve emoties goed voor het lichamelijk welbevinden. Positieve emoties versterken de conditie, de gezondheid van hart en bloedvaten, zorgen voor een betere nachtrust en immuunsysteem (Seppälä, 2016).

Uit een recente studie naar de relatie tussen positieve emoties en betrokkenheid ziet men een verband tussen het gebruik van humor door leidinggevend en de betrokkenheid van medewerkers (Avey, Wernsing & Luthans, 2008). Positieve emoties zorgen voor een hogere tevredenheid en een betere mentale gezondheid (Schutte, 2014). Ook zorgen ze voor meer tevredenheid in het werk en verminderen ze de effecten van stress (Sui, Cheung & Lui, 2015). Uit onderzoek van Ackerman (2018) naar de effecten van positieve emoties op prestaties en productiviteit van werknemers blijkt dat hoe meer positieve emoties een persoon ervaart tijdens het werk, hoe hoger zijn loon en hoe beter zijn evaluaties waren na 18 maanden. Nader onderzoek wees uit dat positieve emoties zorgen voor meer duidelijkheid rond verwachtingen van iemands rol, effectief gebruik van organisatorische middelen en de vervulling in iemands rol, betere relaties en meer creativiteit en innovatie. Medewerkers met veel positieve emoties hadden een betere doelvervulling.

2.2.2. Betrokkenheid

2.2.2.1. *Betekenis betrokkenheid*

Er zijn in de loop der jaren verschillende definities van betrokkenheid ontstaan. Een van de eerste en populairste definities van betrokkenheid afkomstig van Porter (in Torka & Van Riemsdijk, 2001) luidt als volgt: “Binding zegt iets over de mate waarin het individu zich identificeert met en geïnvolveerd is in een organisatie”. Betrokkenheid kenmerkt zich hierbij door drie factoren. Dit zijn een sterk geloof in acceptatie van doelen en waarden van de organisatie, het verlangen om bij de organisatie te blijven en de bereidheid om zich in te spannen voor de organisatie. Een andere definitie van Wiener (in Torka & Van Riemsdijk, 2001) luidt als volgt: “Betrokkenheid is de totaliteit van geïnternaliseerde normatieve druk of dwang van het individu om zich op manieren te gedragen die in overeenkomst zijn met de belangen van de werkgever”. Allen en Meyer (in Troka & Riemsdijk, 2001) hebben een andere kijk op betrokkenheid. Zij zien betrokkenheid als een psychologisch stadium dat de relatie van de werknemer reflecteert ten opzichte van de organisatie. Zij kijken naar de houding van de medewerker ten opzichte van de organisatie. Zij stellen dat er drie verschillende componenten zijn waarop betrokkenheid berust. De drie componenten die worden onderscheiden zijn: affectieve betrokkenheid, normatieve betrokkenheid en calculatieve betrokkenheid (Troka & Riemsdijk, 2001).

Seligman (2013) definieert betrokkenheid als volgt: “één zijn met de muziek, de tijd stoppen en het verlies van zelfbewustzijn tijdens het absorberen van een activiteit”. Het gaat erom dat wanneer iemand bezig zijn met dingen die hij/zij graag doet, hij/zij de tijd uit het oog verliezen. Deze definitie wordt gehanteerd in dit onderzoek. In de positieve psychologie wordt dit gerefereerd aan flow. Csikszentmihalyi (in Ruijters & Simons, 2012) is leidend onderzoeker op het gebied van flow. Flow wordt omschreven als een toestand waarin mensen betrokken zijn bij een activiteit dat ze alles om zich heen vergeten. Dit is een prettige ervaring. Mensen hebben er veel voor over om een ervaring als flow nog een keer te beleven. In een toestand van flow worden mensen door een taak in zijn complexiteit meegesleept. Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen denken en handelen, en tussen de persoon zelf en de omgeving (Ruijters & Simons, 2012).

2.2.2.2. De acht voorwaarden van flow (betrokkenheid)

Uit onderzoek bij tienduizend respondenten blijkt dat een flowervaring voldoet aan acht voorwaarden. In tabel 2 zijn deze 8 voorwaarden uitgelegd.

De voorwaarden	Uitleg
Doelen zijn duidelijk	Alle taken die hij/zij moet verrichten en wanneer hij/zij die taken moet verrichten zijn duidelijk. Het gaat om de weg naar het doel dat zorgt voor een flowervaring.
Directe feedback	Deze feedback kan men krijgen door betrokkenen of is besloten in de activiteit zelf. Bijvoorbeeld dat de activiteit ergens aan bijdraagt en hierover feedback krijgt uit de activiteit zelf.
Uitdagingen en vaardigheden in evenwicht	Als een taak te makkelijk is gaat men zich vervelen en als de taak te moeilijk is dan is men angstig. Het is belangrijk dat er een balans is tussen de uitdagingen en vaardigheden. Wanneer iemand meer vaardigheden ontwikkelt, kan iemand een grotere uitdaging aan en andersom.
Concentratie neemt toe	Men gaat als het ware helemaal op in de activiteit waar ze mee bezig zijn en men hoeft niet meer na te denken wat ze doet.
Alleen het hier en nu telt	Alle aandacht is gericht op het heden en er is geen plaats voor gedachten over het verleden of de toekomst.
Volledige beheersing van de situatie	Hierbij gaat het er niet om dat iemand kan doen wat hij/zij wilt, maar dat iemand de mogelijkheid heeft hetgeen te bewerkstelligen wat ze echt willen. Er is geen behoefte aan het controleren van de situatie, omdat men op zichzelf vertrouwt om vanuit de mogelijkheden die men heeft de situatie naar de hand te zetten.
Veranderd tijdsbesef	Tijdens een flowervaring vliegt de tijd voorbij. Twee uur lijken wel 15 minuten.
Ego verlies	Iemand kan zo opgaan in een taak dat ze het zelfbewustzijn verliezen. Na een toestand van flow keert het zelfbewustzijn versterkt terug door meer zelfwaardering en een groter subjectief welbevinden.

Tabel 2 – voorwaarden flow (Ruijters & Simons, 2012).

2.2.2.3. De winst van betrokkenheid

Lyubomirsky (2013) stelt dat flow ervoor zorgt dat iemand zich op een natuurlijke manier high voelt. Hiermee wordt bedoeld, dat iemand zonder enige invloed van buitenaf een positieve ervaring kan hebben. Het brengt geen negatieve emoties met zich mee. Een flowervaring is intrinsiek bevredigend. En dat is fijn, want daardoor willen wij als mens deze ervaring graag herhalen. Flow zorgt ervoor dat iemand kan genieten van bezigheden in het leven, dat iemand zich competent voelt en een gevoel van eigenwaarde heeft. En dit zorgt ervoor dat de mens zich gelukkig voelt (Lyubomirsky, 2013). Torka en Van Riemsdijk (2001) zeggen dat betrokkenheid verschillende positieve effecten heeft op medewerkers. Zo ziet men een daling in het grijs ziekteverzuim wanneer medewerkers meer betrokken zijn. Ook werken medewerkers beter, sneller of harder en is er meer motivatie en werktevredenheid onder medewerkers. Daarnaast leidt betrokkenheid tot innovatief gedrag. Rath en Harter (in The wellbeing and resilience centre, z.d.) hebben onderzocht dat betrokken medewerkers aanzienlijk gelukkiger zijn. Ook hebben medewerkers minder stress en zijn ze minder snel gediagnosticeerd met een depressie.

2.2.3. Relaties

2.2.3.1. Betekenis van relaties

Traditioneel zijn relaties gedefinieerd als een reeks interacties tussen twee mensen met enige mate van wederkerigheid. Relaties zijn dynamisch van aard. Huidige interacties worden beïnvloed door

eerdere interacties en deze kunnen weer toekomstige interacties beïnvloeden (Ragins & Dutton, 2007). Volgens Seligman (in The wellbeing and resilience centre, z.d.) verwijzen relaties naar de vele verschillende interacties die iemand hebt met anderen. Zo hebben mensen interactie met partners, vrienden, familie, de baas, collega's, kinderen en/of een gemeenschap. Relaties verwijzen naar geliefd voelen, ondersteund en gewaardeerd voelen door anderen. De mens is van nature een sociaal wezen en positieve relaties hebben een aanzienlijke impact op het welzijn. Bannink (2016) beschrijft positieve relaties als: "Het hebben van warme vertrouwensvolle relaties met anderen, het bekommeren om hun welzijn, het vermogen empathisch te zijn en affectie en intimiteit te ervaren en begrip te hebben voor het geven en nemen van menselijke relaties". Ragins en Dutton (2007) omschrijven positieve relaties als relaties die als wederzijds voordelig worden ervaren. In dit onderzoek wordt de definitie van Seligman (in The wellbeing and resilience centre, z.d.) gehanteerd.

2.2.3.2. *Thema's van positieve relaties*

Reis en Gable (in Bohlmeijer, Bolier, Westerhof & Walburg, 2013) onderscheiden drie thema's bij positieve relaties. Ten eerste intimiteit, wat herleid wordt naar onze behoefte aan verbondenheid. Uit onderzoek van Deci en Ryan (in: Bohlmeijer et al., 2013) blijkt ook dat de belangrijkste pijlers voor verbondenheid, begrepen voelen en gewaardeerd voelen zijn. Daarnaast zorgt samen praten over betekenisvolle dingen en leuke dingen samendoen ook voor de verbondenheid tussen mensen. Ten tweede is affectie een belangrijk thema voor positieve relaties. Bij affectie spreekt men over genegenheid, liefde, seksualiteit en attent gedrag. Uit onderzoek blijkt ook dat wanneer er in een liefdesrelatie sprake is van meer genegenheid er minder snel een echtscheiding plaatsvindt. Tot slot draagt plezier bij aan positieve relaties, door samen leuke nieuwe dingen te ondernemen worden relaties positiever van aard (Bohlmeijer et al., 2013).

In relaties kan het fijn zijn om problemen met elkaar te delen. Maar het is ook goed om positieve emoties met elkaar te delen. Wanneer men in een relatie persoonlijke positieve gebeurtenissen deelt, wordt de relatie alleen maar beter. Dit wordt ook wel kapitalisatie genoemd. Kapitalisatie brengt twee voordelen met zich mee. Allereerst gaat men zich beter voelen wanneer iemand iets positiefs vertelt, omdat deze positieve emotie opnieuw wordt ervaren door het te vertellen. Ten tweede zal men de positieve gebeurtenis ook beter onthouden, omdat deze hardop uitgesproken wordt (Bannink, 2016).

Mind Tools (z.d.) benoemt specifieke kenmerken voor een goede werkrelatie. Zo is vertrouwen de basis van een goede werkrelatie. Als er vertrouwen is tussen collega's, kan men open en eerlijk zijn in de dingen die men zegt en doet. Daarbij is wederzijds respect voor elkaar belangrijk. Wanneer men respect toont naar de mensen met wie ze werken, waardeert men de inbreng en acties en doen anderen dat ook terug. Daarnaast is het goed als men zich bewust is van mindfulness in relaties. Dit betekent dat iemand verantwoordelijkheid neemt voor eigen woorden en daden. Wanneer iemand dit doet is iemand minder beïnvloedbaar door de negatieve emoties van mensen om zich heen. Daarnaast is het goed om diversiteit te verwelkomen. Men accepteert diverse mensen en meningen en verwelkomt ze ook. Tot slot is het belangrijk om open te communiceren. Alle relaties zijn afhankelijk van open en eerlijke communicatie (Mind Tools, z.d.).

2.2.3.3. *Winst van positieve relaties*

Volgens Seligman (in Bannink, 2016) is het hebben van positieve relaties de beste garantie voor de pieken in het leven en het beste tegengif voor de dalen die men in het leven heeft. Seligman ontdekte samen met Isaacowitz en Vaillant (in Bannink, 2016) dat wanneer men iemand heeft die ze in de ochtend kunnen bellen als men het moeilijk heeft, men langer leeft dan wanneer men dit niet heeft. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (2014) heeft onderzoek gedaan naar de sociale context

van geluk. Uit dit onderzoek blijkt dat wanneer mensen zich geïsoleerd voelen, ze zich ook minder gelukkig voelen. Daarnaast komt er uit het onderzoek naar voren dat het van belang is dat mensen iemand echt begrijpen. Bijna negen op de tien mensen die iemand hebben die hen begrijpt zijn gelukkig. Daarentegen is ongeveer de helft van de mensen die niemand heeft die hen begrijpt, gelukkig. Ook zijn mensen gelukkiger als ze behoren tot een vriendengroep (CBS, 2014). Wanneer medewerkers vrienden zijn met hun collega's zijn de werkgroepen succesvoller. Daarnaast is geluk besmettelijk. En als mensen in de organisatie omringd zijn door gelukkige mensen zijn die ook geneigd meer gelukkig te zijn (The wellbeing and resilience centre, z.d.).

Het hebben van positieve relaties brengt volgens Handel (2011) verschillende voordelen met zich mee. Een voordeel is dat positieve relaties zorgen voor persoonlijke groei. Men moedigt elkaar in positieve relaties aan te groeien en te bloeien. Daarnaast bieden positieve relaties steun in moeilijke tijden. Ook kan men beter samenwerken in positieve relaties. Vaardigheden en talenten kunnen goed gecombineerd worden en er kan iets gerealiseerd worden dat groter is dan de som van beide mensen. Ook maken positieve relaties het leven aangenamer. De mens geniet ervan om samen positieve momenten te delen. Daarnaast geven positieve emoties richting en betekenis aan het leven. Wanneer men een positief effect op iemand anders heeft, heeft men het gevoel een aanzienlijk verschil te maken in de wereld. Tot slot leven positieve relaties voort door andere positieve relaties. Wanneer men een positieve band met elkaar creëert, is men ook gemotiveerder een positieve band met andere mensen te leggen (Handel, 2011).

2.2.4. Betekenis

2.2.4.1. *Definitie van betekenis*

In de Van Dale (2018a) wordt betekenis beschreven als inhoud, zin, belang en waarde (Van Dale, 2018). Vanuit de positieve psychologie ziet men het hebben van een doel en betekenis voor het leven hier op aarde als belangrijk ingrediënt voor hoe gelukkig men is in het leven. Betekenis vindt men niet in het plezier van materiële rijkdom, maar de werkelijke betekenis van het leven. Deze betekenis geeft mensen een groter doel in het leven (Positievepsychologyprogram, 2017). Seligman (in The wellbeing centre of resilience, z.d.) zegt dat, om zin te hebben, iemand het gevoel moet hebben dat wat hij/zij doet waardevol en de moeite waard is. Dit betreft behoren tot en/of dienen van iets waarvan iemand gelooft dat het groter is dan zichzelf. De zoektocht voor betekenis is een intrinsieke menselijke kwaliteit. Het ontdekken van ons ware zelf is al millennia het onderwerp van filosofen, academici, kunstenaars en dichters (The wellbeing centre of resilience, z.d.). Wanneer we spreken over betekenis geven aan het leven, spreken we over zingeving. Zingeving vindt intern plaats in onze gedachten en reflecties en extern in onze verbondenheid met anderen (Bannink, 2016).

2.2.4.2. *Basisbehoeften voor betekenis*

Volgens Baumeister en Vohls (in Bannink, 2016) zijn er vier basisbehoeften nodig voor het zoeken naar een zinvol leven. Hoe meer van deze behoefte iemand kan vervullen, hoe zinvoller het leven waarschijnlijk is.

De eerste basisbehoefte is de behoefte aan een doel. Wat er in het heden gebeurt krijgt richting door wat men in de toekomst wil bereiken. Het vaststellen en nastreven van deze doelen geeft men het idee dat ze zinvol bezig zijn. Iemand heeft het idee dat ze invloed kunnen uitoefenen op de omgeving, waardoor er een positief zelfbeeld ontstaat. Wanneer men progressie ziet in het benaderen van de doelen werkt dit positief. Hierbij is het belangrijk dat iemand aan een doel werkt waar hij/zij plezier van krijgt. Belangrijker hierbij is de focus op lange termijn doelen en sociale doelen die jezelf overstijgen. De tweede behoefte is de behoefte aan waarden. Waarden zorgen voor

het idee van positiviteit in het leven. Ook zorgen waarden voor rechtvaardiging van gedrag. De mens is in staat vast te stellen welke gedragingen goed of fout zijn. De derde behoefte is de behoefte aan het idee van effectiviteit. Zonder effectiviteit kan iemand nog een doel en waarden hebben, maar is het lastig om zingeving te bereiken. Het is dus van belang dat men iets kan doen om als het ware vooruit te komen. Tot slot is er een behoefte aan eigenwaarde. Eigenwaarde heeft men wanneer men zichzelf positief met anderen kan vergelijken of redenen vindt waarom men een waardevol persoon is. Ook kan men eigenwaarde ontleen door bij een bepaalde groep of mensen te horen die men als waardevol beschouwd (Bannink, 2016).

2.2.4.3. *Winst van betekenis*

Betekenis geven aan het leven is een belangrijke voorwaarde voor welbevinden en veerkracht. Uit onderzoek van Zika en Chamberlain (in Bannink, 2016) blijkt dat er een sterk positief verband is tussen zingeving en psychologisch welbevinden. En er is steeds meer bewijs dat zingeving belangrijk is voor het welbevinden van de mens en de kwaliteit van het leven. Snyder en Lopez (in Bannink, 2016) stelden de volgende formule op: zingeving + geluk = welbevinden. Ook Wong (in Bannink, 2016) stelde, dat men geen hoge kwaliteit van leven kan hebben zonder zingeving en doelgerichtheid. Hij stelt dat zingeving zorgt voor twee belangrijke zaken. Ten eerste beschermt zingeving het welbevinden door effectieve coping. Ten tweede zorgt zingeving voor meer welbevinden door de ontwikkeling van hulpbronnen (Bannink, 2016). Wanneer iemand in het werk de impact van het werk begrijpt, is die persoon bewust van het feit waarom hij/zij voor dit werk gekozen hebt en nog steeds het werk verricht, waardoor iemand meer van het werk kan genieten. Iemand zal meer tevreden en gelukkiger worden (Positivepsychologyprogram, 2017).

2.2.5. Prestatie

2.2.5.1. *Betekenis van prestatie*

In de Van Dale wordt prestatie beschreven als het presteren. Dat wat iemand presteert, verricht werk. Prestatie kan ook geïdentificeerd worden met meesterschap of bevoegdheid (Van Dale, 2018b). Seligman (2013) ziet een prestatie als een gevoel van voldoening dat betekent dat we hebben gewerkt aan onze doelen en onze doelen hebben bereikt. Prestatie draagt bij aan het welzijn wanneer men in staat is om terug te kijken op het levens met een gevoel van prestatie en men kan zeggen dat ze het best goed deden.

2.2.5.2. *Factoren voor goede prestaties*

Lyubomirsky, Kind en Diener (in Bannink, 2016) onderzochten de relatie tussen succes en geluk. Uit dit onderzoek blijkt dat succes daadwerkelijk gelukkig maakt. Wiseman (in Bannink, 2016) heeft onderzoek gedaan onder ongeveer vijfduizend mensen hoe te komen tot succes. Uit dit onderzoek blijkt dat mensen vijf dingen doen om tot succes te komen. Allereerst hebben mensen een doel met bijbehorende subdoelen. Ten tweede is het van belang dat iemand doelen deelt met vrienden, familie en collega's. Daardoor kunnen anderen helpen met het bereiken van de doelen. Ook zorgt het delen van doelen voor meer volharding. Ten derde brengt men de positieve gevolgen van het bereiken van het doel in kaart. Ook brengt men in kaart wat ze krijgen als beloning bij het behalen van het doel en beloont men jezelf bij het behalen van subdoelen. Tot slot is het van belang om de vorderingen concreet te maken (Bannink, 2016).

Er is geen succes zonder volharding. Duckworth en Groos (in Bannink, 2016) beschrijven volharding als "een passie voor en doorzetten bij het bereiken van lange termijn doelen". In deze definitie staat het woord passie. Passie heeft men nodig om nieuwe kennis en vaardigheden te blijven leren, om zo aan de top te komen. Daarnaast gaat het om lange termijn doelen. Tijdens het bereiken van een doel

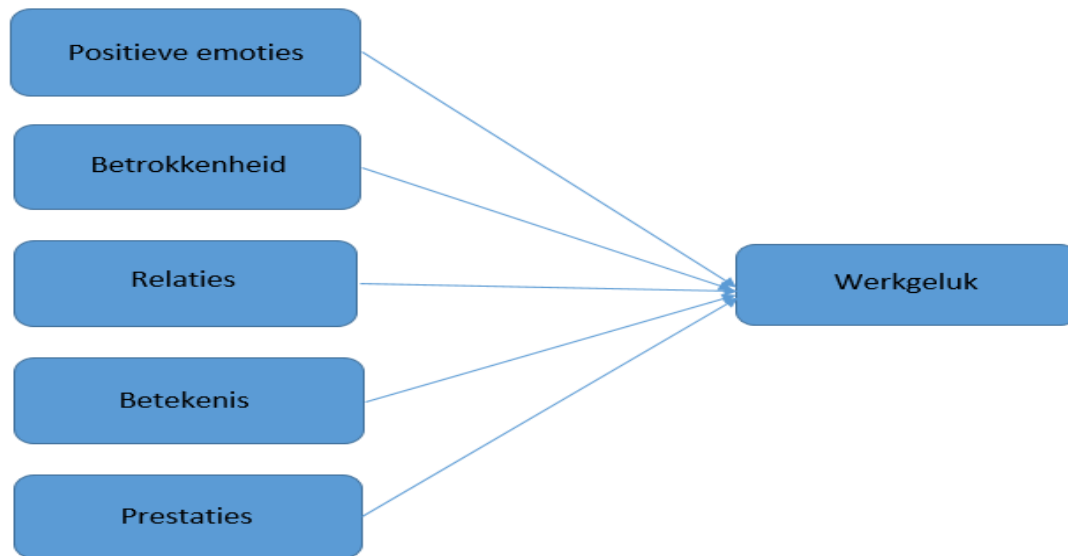
op de lange termijn zijn tegenslagen onvermijdelijk. Voor volhardende mensen is dit geen probleem zij gaan door tot het doel bereikt is.

Het hebben van een bepaalde mindset heeft invloed op de uiteindelijke prestatie van een persoon (Bannink, 2016). Mindsets zijn overtuigingen en opvattingen over de ontwikkelbaarheid van persoonlijke eigenschappen en intelligentie (Ruijters & Simons, 2012). Carol Dweck (in Ruijters & Simons, 2012) is professor in de sociale en cognitieve psychologie aan Stanford University en heeft onderzoek gedaan naar de verschillende mindsets. Ze maakt onderscheid tussen een statische mindset en een mindset die op groei gericht is. Mensen met een statische mindset denken dat intelligentie, persoonlijkheid en karakter vastliggen. Deze kenmerken heeft de mens van nature gekregen. Mensen met een statische mindset richten zich vaak op het tonen van de prestaties door hun capaciteiten te tonen in plaats van het tonen van prestaties door op het proces te focussen. Effecten van een statische mindset is dat er bewijsdrang is, mensen sneller afhaken bij mislukkingen en dat uitdagingen alleen aangegaan worden als het ze gaat lukken. Ook wordt feedback die corrigerend is vermeden en is er een gevoel steeds beoordeeld te worden. Mensen met een mindset gericht op groei richten zich op het proces om beter te worden in een bepaalde capaciteit. Zo blijven mensen met een groeimindset steeds vooruitgaan. Vanuit een groei gerichte mindset onderzoekt men situaties waarin geleerd kan worden, men onderzoekt ware potentie, gelooft in vooruitgang door inzet en oefenen, gaat risico's niet uit de weg, gebruikt feedback om te groeien (Ruijters & Simons, 2012).

2.2.5.3. De winst van prestaties

The wellbeing and resilience centre (z.d.) heeft verschillende onderzoeken naar prestatie in kaart gebracht. Zo is het uit onderzoek van Brunstein gebleken dat het bereiken van doelen zorgt voor een verbetering van het welzijn op de langere termijn. Uit onderzoek van Barrick en Mount blijkt dat personen die een sterk gevoel voor een doel, verplichting en doorzettingsvermogen hebben betere arbeidsprestaties hebben dan degenen die dat niet hebben. Uit onderzoek van Seligman en Schulman blijkt dat mensen met een pessimistischere verklaringsstijl meer kans hebben van opgeven. Daarnaast komt uit onderzoek van Sheldon en Houser-Marko dat degenen die doelen nastreven die overeenkomen met hun persoonlijke waarden en interesses, deze doelen eerder bereiken (The wellbeing and resilience centre, z.d.).

3. Conceptueel model



Figuur 2 – Conceptueel model

De afhankelijke variabele is het werkgeluk van de medewerker bij Bernhoven. Daarbij horen de onafhankelijke variabelen positieve emoties, betrokkenheid, relaties, betekenis en prestaties. Een schematische weergave is weergegeven in figuur 2. De onafhankelijke variabelen zijn gebaseerd op het PERMA-model van Seligman (2013) en worden in dit onderzoek gemeten. Alle vijf de onafhankelijke variabelen hebben een eenzijdige verband met de afhankelijke variabele.

Positieve emoties

Positieve emoties zijn ervaringen die zowel intens als plezierig zijn. Dit wordt gemeten aan de hand van de tien belangrijkste positieve emoties van Fredrickson (in Bannink2016).

Betrokkenheid

Bij betrokkenheid gaat het om een toestand van flow waarin mensen betrokken zijn bij een activiteit en alles om zich heen vergeten. Csikszentmihalyi (in Ruijters & Simons, 2012) benoemt hierbij acht voorwaarden voor een flowervaring.

Relaties

Bij relaties wordt er gekeken naar het hebben van warme vertrouwensvolle relaties met anderen. Reis en Gable (in Bohlmeijer et al., 2013) meten dit aan de hand van intimiteit, affectie en plezier. Ook wordt het gemeten door kapitalisatie (Bannink, 2016) en vertrouwen, respect, verantwoordelijkheid, diversiteit en communicatie (Mind Tools, z.d.).

Betekenis

Bij betekenis wordt de zinvolheid van het werk gemeten. Baumeister en Vohls (in Bannink, 2016) stellen dat er vier basisbehoeften zijn voor het vinden van een zinvol leven.

Prestaties

Bij prestaties gaat het om een gevoel van voldoening dat betekent dat men heeft gewerkt aan zijn/haar doelen en deze doelen hebben bereikt. Wiseman (in Bannink, 2016) meet vijf factoren die lijden tot succes. Duckworth en Groos (in Bannink, 2016) kijken naar de karaktereigenschap volharding en Carol Dweck (in Ruijters & Simons, 2012) kijkt naar de groei mindset.

4. Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk staat beschreven hoe het praktijkonderzoek precies is uitgevoerd. Er staat beschreven wat voor soort onderzoek uitgevoerd wordt, welke meetinstrumenten er voor het onderzoek gebruikt worden, wat de onderzoekspopulatie is en wat de daarbij horende onderzoekspopulatie en respondenten zijn. Ook worden de analyseprocedures vermeld.

4.1. Type onderzoek

In deze paragraaf wordt beschreven wat voor soort onderzoek is uitgevoerd en wordt toegelicht waarom daarvoor gekozen is.

4.1.1. Kwantitatief onderzoek

Om het werkgeluk van medewerkers bij Bernhoven in kaart te brengen is er gekozen om kwantitatief onderzoek uit te voeren. Deze methodiek is gekozen om de doelen van het onderzoek te kunnen behalen. Het kennisdoel is het in kaart brengen van het werkgeluk bij medewerkers bij Bernhoven. En het praktijkdoel van dit onderzoek is om een bijdrage te kunnen leveren aan het vinden van mogelijkheden om het verzuimpercentage te verminderen door te zorgen voor een preventieve aanpak voor verzuim. Er is voor kwantitatief onderzoek gekozen om het 'abstracte' begrip werkgeluk meetbaar te maken. Ook kan men met kwantitatief onderzoek een grote groep respondenten bereiken, waardoor er uitspraken gedaan kunnen worden over een grotere groep dan bij kwalitatief onderzoek. De uitkomsten van het onderzoek zijn cijfermatig (Verhoeven, 2014). Hierdoor is het overzichtelijk aan welke knoppen nog gedraaid kan worden om het werkgeluk eventueel te kunnen vergroten. Een ander voordeel bij kwantitatief onderzoek is dat het mogelijk is om correlaties en causale relaties tussen variabelen te onderzoeken. Voor dit onderzoek is het interessant om te onderzoeken of er een verband is met verzuimcijfers en werkgeluk. Hierbij is het van belang dat werkgeluk in cijfers wordt uitgedrukt en dit is bij kwalitatief onderzoek niet mogelijk.

4.1.2. Surveyonderzoek

Voor het uitvoeren van het kwantitatief onderzoek wordt er gebruik gemaakt van surveyonderzoek. Hierbij wordt gebruik gemaakt van enquêtes. Het is een gestructureerde dataverzameling waar de vragen van tevoren vast staan. Er worden in de enquête geen open vragen gesteld, omdat deze op een kwalitatieve manier geanalyseerd moet worden. Een nadeel van het gebruik van dit onderzoek is dat niet duidelijk wordt waarom een respondent een bepaald antwoord geeft. Dit betekent dat de beweegredenen niet achterhaald worden (Verhoeven, 2014). In dit onderzoek wordt bijvoorbeeld gevraagd hoe vaak iemand positieve emoties op het werk ervaart. Hierbij wordt niet in kaart gebracht waardoor dit komt.

4.2. Procedure

Stap voor stap wordt beschreven hoe dit onderzoek heeft plaatsgevonden.

De onderzoeksperiode heeft plaatsgevonden van september 2018 tot en met januari 2019. De eerste weken stonden in het teken van het vooronderzoek. Verschillende gesprekken zijn gevoerd tussen de onderzoeker en HR-medewerkers die werkzaamheden uitvoeren op het gebied van verzuim. In een van deze gesprekken kwam de koppeling van verzuim en werkgeluk naar boven. De hoofdvraag en deelvragen van het onderzoek zijn geformuleerd en vanaf midden oktober zijn de inleiding en het theoretisch kader opgezet. Dit is gedaan door middel van literatuuronderzoek op het internet en in boeken. Op basis van het theoretisch kader is het conceptueel gemaakt en zijn variabelen voor het onderzoek in kaart gebracht. Aan de hand van deze variabelen is midden november een enquête opgesteld. Door middel van de verzuimcijfers van oktober 2018 is de onderzoekspopulatie

vastgesteld. Er is contact opgenomen met de bedrijfsleider van het bedrijfsonderdeel acute zorg en met de desbetreffende teammanagers. De enquêtes zijn afgenomen met het programma Survey Monkey. Dit is een online tool om enquêtes af te nemen. Op 6 december 2018 is de enquête verzonden via E-mail. Er is gekozen voor E-mail omdat dit in een 24-uurs organisatie de makkelijkste manier is om alle medewerkers te benaderen. Hierbij is gebruik gemaakt van een gemakssteekproef. De gehele onderzoekspopulatie heeft deze E-mail ontvangen. In de E-mail stond een link die de respondenten moesten openen om bij de enquête te komen. De berichtgeving in de mail is terug te vinden in bijlage 1. De gegevens worden elektronisch verzonden en direct in een database geplaatst. 17 december is het doel en de voortgang van het onderzoek gepresenteerd aan de desbetreffende teamleiders en daarna is er een herinneringsemail verstuurd aan de onderzoekspopulatie. Deze herinneringsmail is terug te vinden in bijlage 2. De methodische verantwoording is ook in december opgezet en later nog een aantal keer aangepast. De enquête is op 27 december 2018 gesloten. Nadat alle data van de enquêtes binnen was, zijn deze resultaten verwerkt in het resultatenhoofdstuk. Deze resultaten hebben geleid tot de conclusie van het onderzoek. Tot slot is er een voorwoord, samenvatting en discussie geschreven. Op 18 januari 2019 is dit onderzoek zowel schriftelijk als digitaal ingeleverd.

4.3. Respondenten

Er wordt in deze paragraaf uitgelegd hoe de onderzoekspopulatie tot stand is gekomen en hoe de onderzoekspopulatie eruitziet.

4.3.1. Afbakening onderzoekspopulatie

Zoals in de hoofdvraag staat beschreven richt dit onderzoek zich op alle verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven. Het beddenhuis is een onderdeel in het ziekenhuis waarin het draait om de opname van patiënten. Patiënten die voor langere tijd in het ziekenhuis moet blijven voor medische behandeling worden opgenomen in het beddenhuis. Onder het beddenhuis vallen 8 verschillende afdelingen. 5 afdelingen (B1-oost, B1-west, AOA (B3-west), B3-oost en Flex) vallen onder het bedrijfsonderdeel 'acute zorg'. Hierin komen patiënten terecht met een acute aandoening of een acuut medisch probleem, ook wel de acute opname. De andere 3 afdelingen (B2-west, A1 ambulant centrum en B2-oost) vallen onder het bedrijfsonderdeel 'interventie zorgstraten'. Hierbij gaat het om de geplande opnames.

De meeste benamingen van de afdelingen geven aan waar de afdelingen zich in het ziekenhuis bevinden. Met uitzondering van de afdeling Flex: hier zijn verpleegkundigen werkzaam die ingezet worden op alle verpleegafdelingen. De eerste letter staat voor het gebied waar de afdeling zit in het ziekenhuis. Het cijfer staat voor de afdeling en de richting daarachter zegt aan welke kant van het gebouw de afdeling zit. Iedere afdeling heeft een eigen specialisatie. Een overzicht hiervan is weergegeven in tabel 3.

B1-oost	Interne geneeskunde / longgeneeskunde / cardiologie
B1-west	Interne geneeskunde / oncologie / maag, darm, lever (MDL)
AOA (B3-west)	Chirurgie / Urologie
B3-oost	Neurologie / Geriatrie
Flex	Flexibele inzet door het gehele ziekenhuis
B2-west	Orthopedie / gynaecologie / chirurgie en urologie
A1 ambulant centrum	Algemene dagbehandeling
B2-oost	Cardiologie

Tabel 3 – Afdelingen beddenhuis

Er is bewust gekozen om onderzoek te doen binnen de afdelingen binnen het beddenhuis (opname van patiënten) en niet voor de gehele organisatie. Dit is niet relevant, omdat er dan geen resultaten behaald konden worden op afdelingsniveau. Omdat er in de enquête gevraagd wordt naar relaties met collega's, is juist de analyse per afdeling interessant. Zo kan men in de analyses kijken of er verschil zit tussen verschillende afdelingen. Daarnaast is er gekozen om het onderzoek niet te verspreiden onder alle medewerkers, maar eerst in een kleiner deel van de organisatie. Mocht het onderzoek heel waardevol zijn geweest, dan kan het onderzoek altijd nog uitgevoerd worden in de gehele organisatie.

Er zijn verschillende argumenten waarom er gekozen is voor het beddenhuis (opname van patiënten). Allereerst is er een keuze gemaakt tussen de stafafdelingen en de zorgafdelingen. Er is gekozen voor de focus op zorgafdelingen, omdat deze medewerkers direct contact hebben met de patiënt. Het geluk in het werk kunnen zij makkelijker en sneller overbrengen naar de patiënt dan de medewerkers op de stafafdelingen. Uiteindelijk sluit dit aan bij de missie van Bernhoven om de allerbeste zorg te bieden.

Daarnaast is het uiteindelijke doel om het verzuim te reduceren door het werkgeluk van de medewerkers te vergroten. Daarom is er bij de afbakening van de onderzoekspopulatie gekeken naar de op dat moment meest actuele verzuimcijfers (10-2018). Het beddenhuis is een interessante onderzoeksgroep gekeken naar de verzuimcijfers. Hier zitten afdelingen bij met een relatief hoog verzuim en afdelingen met een relatief laag verzuim. Gekeken naar de verzuimcijfers is het een goede afspiegeling van de organisatie.

4.3.2. Beschrijving onderzoekspopulatie

De enquête is verspreid onder alle verpleegkundigen van de afdelingen B1-oost, B2-west, B2-oost, B3-oost, B1-west, AOA, A1 ambulant centrum en flex. Dit zijn 239 verpleegkundigen. In paragraaf 4.2.1. worden deze afdelingen toegelicht.

Alle 239 verpleegkundigen die vallen binnen deze onderzoekspopulatie hebben de enquête ontvangen. De mensen die hieruit ook daadwerkelijk de enquête hebben ingevuld zijn de respondenten. In totaal hebben 94 verpleegkundigen van het beddenhuis de enquête ingevuld. Hiervan zijn er 83 vrouw en 11 man. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 40,6, afgerond 41. Het gemiddelde aantal jaren dat de respondenten bij Bernhoven in dienst zijn is 14 jaar. In tabel 5 zijn alle respondenten per afdeling weergegeven. Zowel in tabel 4 als 5 zijn hierbij de verhoudingen tussen de respondentengroep en onderzoekspopulatie weergegeven.

	Onderzoekspopulatie	Respondenten	Percentage
Geslacht	216 vrouw en 19 man	83 vrouw en 11 man	Vrouw: 38,43% man: 57,89%
Leeftijd	39,87 → 40	40,6 → 41	98,20%
Dienstjaren	12,75 → 13	13,97 → 14	91,27%

Tabel 4 – geslacht, leeftijd en dienstjaren van onderzoekspopulatie en respondenten

	AOA	B1-oost	B1-west	B2-oost	B3-oost	B2-west	A1 ambulant centrum	Flex
Onderzoekspopulatie	37	35	39	31	39	22	22	14
Respondenten	21	10	17	12	16	5	9	4
Percentage	56,76%	28,57%	43,59%	38,71%	41,035	22,73%	40,91%	28,57%

Tabel 5 – Aantal respondenten en de onderzoekspopulatie per afdeling

Gekeken naar de respondenten en de onderzoekspopulatie is de respondentengroep gekeken naar leeftijd en dienstjaren een goede afspiegeling van de onderzoekspopulatie. Gekeken naar geslacht van de respondentengroep is voornamelijk het percentage vrouw dat gereageerd heeft niet in verhouding met het aantal vrouwen uit de onderzoekspopulatie. Hierdoor wordt de generaliseerbaarheid vermindert.

Gekeken naar het aantal reacties van respondenten per afdeling en de onderzoekspopulatie zijn de gegevens van de afdeling AOA het beste generaliseerbaar. De resultaten van de afdeling B2-west kunnen met minst goed gegeneraliseerd worden.

4.4. De meetinstrumenten

In deze paragraaf worden alle meetinstrumenten beschreven en wordt uitgelegd hoe bepaalde begrippen zijn gemeten.

De enquête bestaat uit 57 vragen en een voorwoord. Dit is terug te lezen in bijlage 3. Enkele van deze vragen zijn gebaseerd op een bestaande vragenlijst, de PERMA-profiler. De PERMA-profiler is een vragenlijst die het welzijn van mensen in kaart brengt door middel van de vijf pijlers: positieve emoties, betrokkenheid, relaties, betekenis en prestatie (Butler & Kern, 2016). De overige vragen zijn opgesteld aan de hand van de literatuur. De reden waarom er slechts enkele vragen van de PERMA-profiler zijn gebruikt, is omdat vragen uit die vragenlijst niet aansluiten bij de literatuur die gebruikt wordt voor dit onderzoek.

Er is anders dan in de PERMA-profiler gekozen voor een en dezelfde Likertschaal. Hiermee wordt er structuur aangebracht in de vragenlijst en dit zorgt voor een duidelijkere en meer overzichtelijke resultaatverwerking. De Likertschaal van helemaal mee oneens naar helemaal mee eens is gebruikt. Hiermee is gebruik gemaakt van de 5 punts Likertschaal: waarbij 1 helemaal mee oneens is en 5 helemaal mee eens. De respondenten moeten deze schaal invullen gekeken naar de huidige situatie. Daarnaast zijn de vragen geordend vanuit de vijf verschillende onderwerpen waarop bevraagd wordt.

De opbouw van de enquête is weergegeven in tabel 6.

Topic	Bron	Meetniveau
Inleidende vragen	Vooronderzoek	Nominaal, Ratio en Ordinaal 5 punts Likertschaal
Positieve emoties	Fredrickson (in Bannink, 2016)	Ordinaal, 5 punts Likertschaal
Betrokkenheid	Csikszentmihalyi (in Ruijter & Simons, 2012)	Ordinaal, 5 punts Likertschaal
Relaties	Reis en Gable (Bohlmeijer et al., 2013 (Bannink, 2016) (Mind Tools, z.d.)	Ordinaal, 5 punts Likertschaal
Betekenis	Baumeister en Vohls (in Bannink, 2016)	Ordinaal, 5 punts Likertschaal
Prestaties	Wiseman (in Bannink, 2016) Duckworth en Groos (in Bannink, 2016) Carol Dweck (in Ruijters, Simons, 2012)	Ordinaal, 5 punts Likertschaal

Tabel 6 – Overzicht enquête met bronnen.

4.5. Betrouwbaarheid

“Betrouwbaarheid is de mate waarin onderzoek vrij is van toevallige fouten” (Verhoeven, 2014). In tabel 7 zijn vijf punten toegelicht die te maken hebben met de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Herhaalbaarheid	Om de herhaalbaarheid van het onderzoek te vergroten is de procedure van het onderzoek zo duidelijk mogelijk beschreven in het onderzoeksrapport, zodat een andere onderzoeker dit onderzoek kan herhalen aan de hand van dit onderzoeksrapport. Het is echter niet mogelijk om binnen het tijdsbestek dit onderzoek te herhalen om de betrouwbaarheid te controleren.
Standaardisering	Er is enkel gebruik gemaakt van een 5 punts Likertschaal. Dit zorgt voor standaardisatie, waardoor er minder toevallige fouten gemaakt kunnen worden. De kans is bijvoorbeeld kleiner dat iemand een verkeerd antwoord aanklikt. Minder toevallige fouten zorgen voor meer betrouwbaarheid.
Peer-feedback	In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van peer-feedback. Verschillende personen hebben het onderzoeksrapport kritisch bekeken en van feedback verzorgt, voordat het rapport daadwerkelijk werd ingeleverd. Hierdoor is de kans kleiner op toevallige fouten.
Steekproef calculator	Gekeken naar de onderzoekspopulatie en de respondenten worden de uitspraken die gedaan worden minder betrouwbaar. Om een betrouwbaarheid van 95 procent te handhaven op een onderzoekspopulatie van 239 was het gewenste aantal respondenten 148. Echter is er met dit onderzoek een respons behaald van 94. Dit houdt in dat de betrouwbaarheid ongeveer 78 procent is (Corpos, z.d.).
Toevallige fouten	Doordat de enquêtes via de mail worden verstuurd is het onduidelijk in welke omstandigheden de respondenten de enquête invullen. Dit kan zorgen voor meer toevallige fouten en de betrouwbaarheid aantasten. Het kan bijvoorbeeld een verschil uitmaken in welke ruimte iemand de enquête invult. En het kan zo zijn dat een respondent een fout maakt bij het invoeren van een antwoord.

Tabel 7 – Betrouwbaarheid

4.6. Validiteit

“Validiteit is de mate waarin onderzoek vrij is van systematische fouten” (Verhoeven, 2014). In tabel 8 zijn er zes punten toegelicht die te maken hebben met de validiteit van het onderzoek.

Testeffect	Het testeffect houdt in dat mensen een ander antwoord geven dan dat ze eigenlijk willen geven, omdat ze weten dat ze meedoen aan een onderzoek. Hierdoor kan het voorkomen dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven. Dit kan niet uitgesloten worden in dit onderzoek. Hierdoor kunnen uitkomsten van het onderzoek minder betrouwbaar worden en wordt de kans vergroot dat men niet meer meet wat men beoogt te meten.
Begripsvaliditeit	In dit onderzoek is beoogd het begrip werkgeluk meetbaar te maken. Dit is een subjectief en breed begrip, waardoor het lastig is dit begrip meetbaar te maken. In dit onderzoek zijn de begrippen zo duidelijk mogelijk gedefinieerd om in kaart te brengen wat er precies gemeten wordt. Wanneer duidelijk is wat er wordt gemeten is de kans kleiner dat er iets wordt gemeten wat men niet wilt meten.
Bestaande enquête	Sommige vragen zijn opgesteld aan de hand van een bestaande vragenlijst, de PERMA-profiler (Butler & Kern, 2016). Met deze vragenlijst worden dezelfde variabelen gemeten als in dit onderzoek. Dit vergroot de kans dat

	de vragen die gesteld worden ook meten wat er met dit onderzoek gemeten wil worden.
Toelichting enquête	In de E-mail waarmee de enquête werd verstuurd stond een korte toelichting van het doel van de enquête. Hierdoor kan er meer duidelijkheid ontstaan over de verwachtingen van het onderzoek, waardoor respondenten de enquête met de juiste visie invullen. Deze mail is terug te vinden in bijlage 1 en de herinneringsmail is terug te vinden in bijlage 2.
Externe validiteit / generaliseerbaarheid	Voor dit onderzoek is eerst de onderzoekspopulatie vastgesteld en daarna is gebruik gemaakt van de gemak steekproef. Iedereen uit deze onderzoekspopulatie heeft de enquête ontvangen. Zo had de gehele onderzoekspopulatie de mogelijkheid de enquête in te vullen, waardoor onderzoeksresultaten makkelijker generaliseerbaar zijn.
Anonimiteit	De enquête wordt anoniem afgenomen. Het doel hiervan is om meer betrouwbare antwoorden te krijgen, omdat het respondenten een veilig gevoel kan geven en ze eerlijk antwoord durven geven (Jansen, 2013).

Tabel 8 – validiteit

4.7. Analyse

Er zijn verschillende stappen gezet om dit kwantitatieve onderzoek uit te voeren. Allereerst is er een enquête opgesteld. Aan de hand daarvan is er een codeboek opgesteld. Een deel van dit codeboek is weergegeven in bijlage 4. De uitkomsten van de enquêtes zijn van het enquêteprogramma Survey Monkey overgezet naar Excel. In Excel zijn alle uitkomsten van de enquêtes omgezet in een datamatrix. Een deel van deze datamatrix is terug te vinden in bijlage 5. In Excel zijn er univariate- en bivariate analyses gemaakt.

Univariate analyses zijn uitgevoerd door van alle variabelen de standaarddeviatie en het gemiddelde te berekenen. Ook is bij iedere vraag een frequentietabel gemaakt. Naast Univariate analyses zijn er ook bivariate analyses uitgevoerd. De analyse die hiervoor is uitgevoerd zijn correlatieanalyses. Deze analyses zijn gemaakt door gebruik te maken van de Pearson Correlatie Coëfficiënt. Hierbij is gekeken hoe verschillende variabelen met elkaar in verband staan. De gehele uitwerking van de resultaten is terug te vinden in het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 5.

5. Resultaten

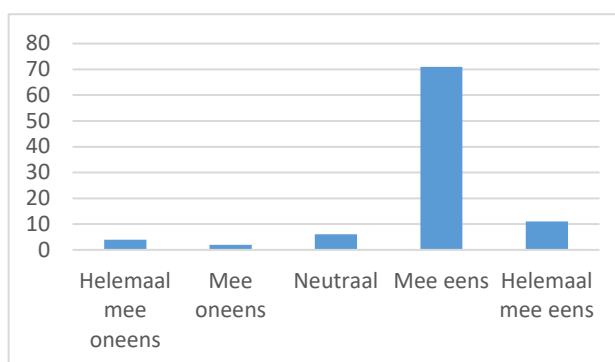
In dit hoofdstuk worden alle resultaten uit het onderzoek weergegeven en toegelicht. Zowel univariate- als bivariate analyses komen aan bod. Allereerst worden algemene resultaten toegelicht en wordt er een correlatie berekend tussen de algemene resultaten en werkgeluk. Deze correlatie wordt ook gemaakt met de vijf onafhankelijke variabelen die in de enquête aan bod zijn gekomen. Per onafhankelijke variabele wordt er gekeken naar de gemiddelde score en de correlatie tussen de onafhankelijke variabele en de indicatoren die daarbij horen.

5.1. Werkgeluk

In deze paragraaf worden de resultaten van de respondenten omtrent werkgeluk uiteengezet. Werkgeluk is in dit onderzoek de afhankelijke variabele. In de enquête is hierover de vraag gesteld: 'Ik voel me over het algemeen gelukkig in mijn werk.' Er kon antwoord gegeven worden op een 5 punts Likertschaal. In tabel 9 is de score op deze 5 punts Likertschaal weergegeven en in figuur 3 is deze score schematisch weergegeven.

Werkgeluk	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	4	4,26%
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	6	6,38%
mee eens	71	75,53%
helemaal mee eens	11	11,70%
Eindtotaal	94	100,00%

Tabel 9 – Score 5 punts Likertschaal werkgeluk



Figuur 3 – Score werkgeluk respondenten

5.2. Algemene vragen

In de enquête is gevraagd naar geslacht, leeftijd, dienstjaren en de afdeling waarop de verpleegkundigen van het beddenhuis werkzaam zijn. Hiernaar is gevraagd om te onderzoeken of er een correlatie is tussen een van deze vier kenmerken en werkgeluk is. In de volgende paragraaf worden de resultaten uiteengezet.

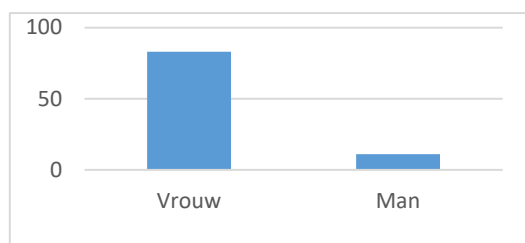
5.2.1. Geslacht

Van de 94 respondenten die hebben deelgenomen aan de enquête is het overgrote deel vrouw. 83 vrouwen en 11 mannen hebben de enquête ingevuld. In tabel 10 is de score op de 5 punts Likertschaal weergegeven en in figuur 4 is deze score schematisch weergegeven.

Op de vraag naar werkgeluk op een 5 punts Likertschaal met de schalen: helemaal mee oneens, mee oneens, neutraal, mee eens en helemaal mee eens scoren vrouwen gemiddeld 3,91 en mannen gemiddeld 3.91. Hierbij is er nauwelijks verschil tussen de gemiddelde scores van vrouwen en van mannen.

	Aantal	Percentage
Vrouw	83	88,30%
Man	11	11,70%
Eindtotaal	94	100,00%

Tabel 10 – Score 5 punts Likertschaal geslacht

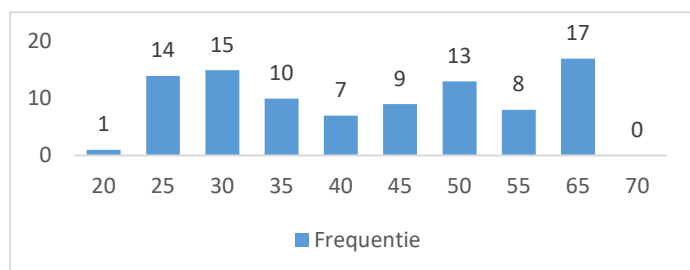


Figuur 4 – Geslacht respondenten

5.2.2. Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van alle respondenten is 40,6. Waarvan de jongste respondent 20 is en de oudste respondent 65. In figuur 5 zijn de leeftijden van de respondenten schematisch weergegeven.

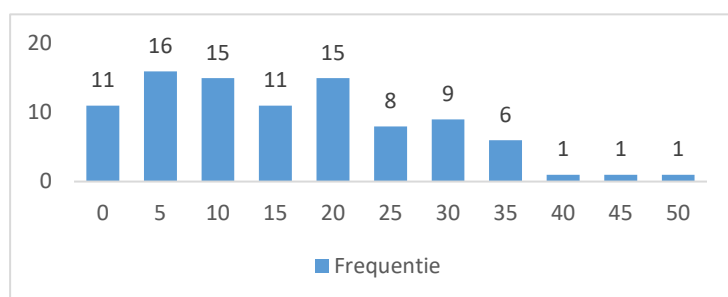
Er is een correlatie berekend tussen werkgeluk en leeftijd. De correlatiecoëfficiënt is -0,046. Hierbij is sprake van een zeer zwakke samenhang, oftewel verwaarloosbaar.



Figuur 5 – Leeftijd respondenten

5.2.3. Dienstjaren

Het gemiddelde aantal jaren dat de respondenten bij Bernhoven in dienst zijn is 13,97. Bijna 14 jaar. Hierbij is er een minimum van 0 jaar en een maximum van 47 jaar in dienst bij Bernhoven. In figuur 6 zijn alle reacties van de respondenten weergegeven.

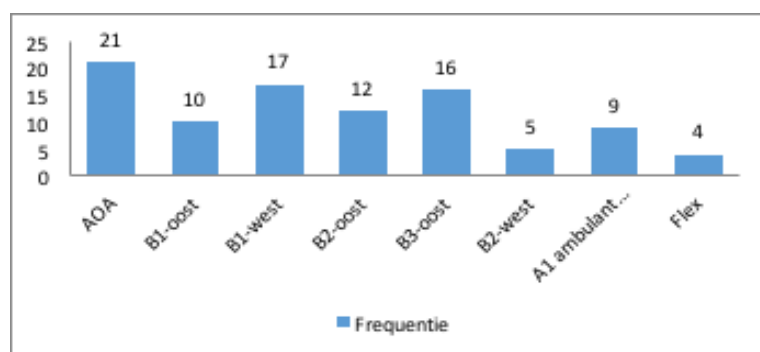


Figuur 6 – Dienstjaren respondenten

Er is een correlatie berekend tussen het aantal dienstjaren en het werkgeluk van de respondenten. De correlatiecoëfficiënt is -0,009. Deze samenhang van -0,009 is verwaarloosbaar.

5.2.4. Afdeling

In figuur 7 kan afgelezen worden hoeveel respondenten er van iedere afdeling deel hebben genomen aan de enquête.



Figuur 7 – Verschillende afdelingen respondenten

In tabel 11 worden alle gemiddelde scores op werkgeluk per afdeling weergegeven. De afdeling Flex scoort het laagste met een gemiddelde van 3. De afdeling B1-west heeft het hoogste op werkgeluk met een gemiddelde van 4,12. AOA, B2-oost, A1 ambulant centrum en flex hebben in vergelijking met B2-west, B3-oost, B1-oost en B1-west een relatief hoge standaarddeviatie.

Werkgeluk	AOA	B1-oost	B1-west	B2-oost	B3-oost	B2-west	A1 ambulant centrum	Flex
Gemiddelde	3,76	4	4,12	3,67	4,06	4	3,89	3
Standaarddeviatie	0,94	0,47	0,33	1,07	0,44	0	1,17	1,41

Tabel 11 – Gemiddelde score op werkgeluk per afdeling

5.3. Totaaloverzicht

In tabel 12 is een beknopte samenvatting weergegeven van de verworven resultaten van de afhankelijke- en onafhankelijke variabelen. Een uitgebreider overzicht van de resultaten is weergegeven in bijlage 6 en bijlage 7. In dit hoofdstuk zal verder ingegaan worden op de onafhankelijke variabele en de samenhang tussen deze onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. Alle gemiddeldes worden berekend aan de hand van dezelfde Likertschaal. Hierbij is 1 helemaal mee oneens, 2 mee oneens, 3 neutraal, 4 mee eens en 5 helemaal mee eens.

In tabel 12 zijn de gemiddeldes en standaarddeviatie weergegeven van de afhankelijke variabele en onafhankelijke variabele. Alle onafhankelijke variabele hebben een gemiddelde dat niet ver afwijkt van de gemiddelde score op geluk, 3,88. De onafhankelijke variabele betrokkenheid wijkt het meeste af naar beneden. Namelijk met een verschil van 0,23. De onafhankelijke variabele relaties wijkt het meeste af naar boven. Namelijk met een verschil van 0,13. De standaarddeviatie valt bij alle vijf de onafhankelijke variabelen tussen de 0,37 en 0,5.

Afhankelijke variabele	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Onafhankelijke variabele	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Standaarddeviatie (SD)
Werkgeluk	3,88 (SD: 0,80)	Positieve emoties	3,9	0,5
		Betrokkenheid	3,65	0,37
		Relaties	4,01	0,5
		Betekenis	3,8	0,41
		Prestatie	3,84	0,41

Tabel 12 – Gemiddeldes afhankelijke- en onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen bestaan uit de vijf pijlers van het PERMA-model van Seligman (2013). In de literatuur wordt hierover gezegd dat deze pijlers samen werkgeluk meten. Alle gemiddelde scores van de onafhankelijke variabelen zijn bij elkaar opgeteld en gedeeld door 5 (het aantal onafhankelijke variabelen). Hiermee is het totale gemiddelde berekend van 3,84. Dit gemiddelde ligt dicht bij het gemeten gemiddelde van werkgeluk van 3,88.

5.4. Resultaten per onafhankelijke variabele

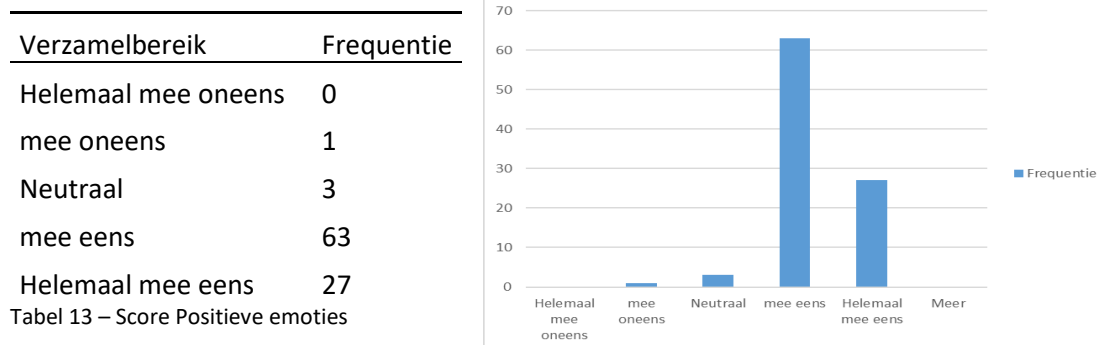
In de vorige paragraaf is een globaal overzicht gegeven van de gemiddelde scores op de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. In deze paragraaf wordt dieper ingegaan op de onafhankelijke variabelen en de correlatie met de indicatoren en de onafhankelijke variabelen.

Alle gemiddeldes worden berekend aan de hand van dezelfde Likertschaal. Hierbij is 1 helemaal mee oneens, 2 mee oneens, 3 neutraal, 4 mee eens en 5 helemaal mee eens. Ook worden er correlaties

berekend. Correlaties worden als volgt geïnterpreteerd: 0 tot 0,1 is zeer zwak, 0,1 tot 0,25 is nauwelijks, 0,25 tot 0,5 is matig en boven de 0,5 wordt gezien als een sterke correlatie.

5.4.1. Positieve emoties

De onafhankelijke variabele positieve emoties is gemeten aan de hand van een 5 punts Likertschaal. Waarbij helemaal mee oneens 1 en helemaal mee eens 5 is. In tabel 13 is de score op de 5 punts Likertschaal weergegeven en in figuur 8 is de schematische weergave hiervan te zien.



Figuur 8 – Score Positieve emoties

De gemiddelde score van 3,9 op positieve emoties is afkomstig van de tien indicatoren van positieve emoties, weergegeven in tabel 14. Alle tien de indicatoren hebben een gemiddelde tussen de 3,40 en 4,22. De grootste afwijking is sereniteit, waarbij het gemiddelde 0,5 lager is als positieve emoties. Liefde heeft het hoogste gemiddelde met 4,22. Dit is 0,32 meer als het gemiddelde van positieve emoties. De standaarddeviatie valt bij de 10 indicatoren tussen de 0,55 en 0,81.

Onafhankelijke variabele	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Indicatoren	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Standaarddeviatie (SD)
Positieve emoties	3,9 (SD: 0,5)	Vreugde	3,78	0,81
		Dankbaarheid	3,96	0,67
		Sereniteit	3,40	0,81
		Belangstelling	4,18	0,55
		Hoop	3,80	0,68
		Trots	4,21	0,64
		Vermaak	3,95	0,7
		Inspiratie	3,69	0,75
		Bewondering	3,83	0,67
		Liefde	4,22	0,69

Tabel 14 – gemiddeldes en standaarddeviaties indicatoren positieve emoties

Om de samenhang tussen de indicatoren van positieve emoties en de score op positieve emoties te berekenen is gebruik gemaakt van de Pearson correlatiecoëfficiënt. In tabel 15 is een schematische weergave van deze correlatiecoëfficiënten weergegeven. In de eerste en vierde rij staan de indicatoren van positieve emoties vermeld. In de tweede en vijfde rij staat de correlatiecoëfficiënt benoemd en in de derde en zesde rij is een waarde toegekend aan de correlatiecoëfficiënt. Alle indicatoren hebben een sterk verband met het gemiddelde van positieve emoties. 9 van de 10 hebben een score tussen de 0,7 en 0,8. Enkel sereniteit scoort hierbuiten, namelijk met een correlatiecoëfficiënt van 0,51. Dit betekent dat hoe hoger de score op de indicatoren hoe hoger de score op positieve emoties.

	Vreugde	Dankbaarheid	Sereniteit	Belangstelling	Hoop
Positieve emoties	0,72	0,71	0,51	0,74	0,79
Correlatie	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk
	Trots	Vermaak	Inspiratie	Bewondering	Liefde
Positieve emoties	0,75	0,79	0,77	0,71	0,74
Correlatie	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk

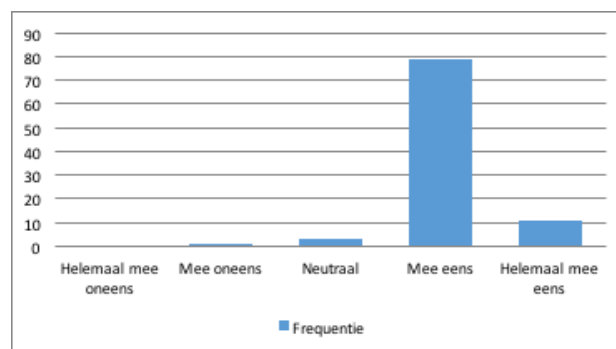
Tabel 15 – Correlaties indicatoren positieve emoties en werkgeluk

De Correlatie tussen het gemiddelde van positieve emoties en werkgeluk is 0,72. Dit is een sterk positief verband. Dit wil zeggen dat hoe hoger de score op positieve emoties is, hoe hoger de score op werkgeluk is.

5.4.2. Betrokkenheid

De onafhankelijke variabele betrokkenheid wordt gemeten aan de hand van een 5 punts Likertschaal. In tabel 16 en in figuur 9 is de score hierop weergegeven.

Verzamelbereik	Frequentie
Helemaal mee oneens	0
Mee oneens	1
Neutraal	3
Mee eens	79
Helemaal mee eens	11



Tabel 16 – Score betrokkenheid

Figuur 9 – Score Betrokkenheid

De gemiddelde score van betrokkenheid is 3,65 en is afkomstig van de acht indicatoren van betrokkenheid, weergegeven in tabel 17. Alle indicatoren hebben een gemiddelde score tussen de 3,09 en 4,18, waarbij Egoverlies het laagste gemiddelde van 3,09 heeft en tijdsverlies het hoogste gemiddelde heeft, namelijk 4,18. De meeste indicatoren hebben een standaarddeviatie tussen de 0,5 en 0,6. Uitschieters naar boven zijn 0,7, 0,84 en 0,85.

Onafhankelijke variabele	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Indicatoren	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Standaarddeviatie (SD)
Betrokkenheid	3,65 (SD: 0,37)	Doel	4,03	0,56
		Feedback	3,65	0,52
		Balans	3,79	0,62
		Concentratie	3,83	0,5
		Hier en nu	3,84	0,55
		Beheersing	3,20	0,85
		Tijdsverlies	4,18	0,7
		Egoverlies	3,09	0,84

Tabel 17 – Gemiddeldes en standaarddeviaties indicatoren betrokkenheid

Om de samenhang tussen de indicatoren van betrokkenheid en de gemiddelde score op betrokkenheid te berekenen is gebruik gemaakt van de Pearson correlatiecoëfficiënt. Deze correlatiecoëfficiënten zijn schematisch weergegeven in tabel 18. In de eerste en vierde rij staan de

indicatoren van betrokkenheid vermeld. In de tweede en vijfde rij staat de correlatiecoëfficiënt benoemd en in de derde en zesde rij is er een waarde toegekend aan de correlatiecoëfficiënt. Alle correlaties vallen tussen de 0,42 en 0,66. Waarbij er bij beheersing en doel een matige correlatie is en bij de andere indicatoren sprake is van een sterke correlatie. Alle correlaties zijn positief. Dit wil zeggen dat wanneer men hoger scoort op een van de indicatoren zij ook hoger scoren op betrokkenheid.

	Doel	Feedback	Balans	Concentratie
Betrokkenheid	0,47	0,57	0,64	0,66
Correlatie	Matig	Sterk	Sterk	Sterk
	Hier en nu	Beheersing	Tijdsverlies	Egoverlies
Betrokkenheid	0,56	0,42	0,65	0,60
Correlatie	Sterk	Matig	Sterk	Sterk

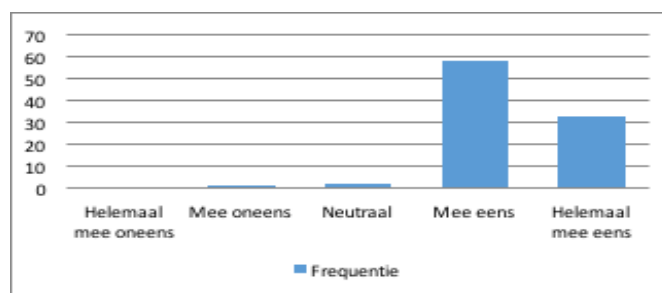
Tabel 18 – Correlaties indicatoren betrokkenheid en werkgeluk

De correlatie tussen het gemiddelde van betrokkenheid en werkgeluk is 0,31. Hierbij is sprake van een matig positief verband. Hoe hoger de score op betrokkenheid hoe hoger zij scoren op werkgeluk.

5.4.3. Relaties

De onafhankelijke variabele relaties is gemeten aan de hand van een 5 punts Likertschaal. In tabel 19 en figuur 10 is een schematische weergave hiervan te zien.

Verzamelbereik	Frequentie
Helemaal mee oneens	0
Mee oneens	1
Neutraal	2
Mee eens	58
Helemaal mee eens	33



Tabel 19 – Score relaties

Figuur 10 – Score relaties

De gemiddelde score van 4,01 op relaties is afkomstig van negen indicatoren van positieve relaties. Deze indicatoren zijn schematisch weergegeven in tabel 20. Alle indicatoren hebben een gemiddelde tussen de 3,71 en 4,16. Communicatie scoort het laagste gemiddelde met 3,71 en plezier scoort het hoogste met een gemiddelde van 4,16. De standaarddeviatie valt bij alle indicatoren tussen de 0,5 en de 0,71.

Onafhankelijke variabele	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Indicatoren	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Standaarddeviatie (SD)
Relaties	4,01 (SD: 0,5)	Intimiteit	4,04	0,6
		Affectie	4,1	0,59
		Plezier	4,16	0,63
		Kapitalisatie	4,03	0,71
		Vertrouwen	4	0,7
		Respect	4,02	0,67
		Verantwoordelijkheid	4,03	0,71
		Diversiteit	3,94	0,5
		Communicatie	3,71	0,7

Tabel 20 – Gemiddeldes en standaarddeviaties indicatoren relaties

Om de samenhang tussen de indicatoren van relaties en de gemiddelde score op relaties te berekenen is gebruik gemaakt van de Pearson correlatiecoëfficiënt. Deze correlatiecoëfficiënten zijn schematisch weergegeven in tabel 21. In de eerste en vierde rij staan de indicatoren van betrokkenheid vermeld. In de tweede en vijfde rij staat de correlatiecoëfficiënt benoemd en in de derde rij en zesde rij is er een waarde toegekend aan de correlatiecoëfficiënt. Alle indicatoren hebben een positief sterk verband. Dit houdt in dat wanneer er hoger wordt gescoord op een van de indicatoren er ook hoger wordt gescoord op gemiddelde relaties.

	Intimiteit	Affectie	Plezier	Kapitalisatie	Vertrouwen
Relaties	0,90	0,77	0,81	0,77	0,79
Correlatie	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk
	Respect	Verantwoordelijkheid	Diversiteit	Communicatie	
Relaties	0,86	0,62	0,63	0,68	
Correlatie	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk	

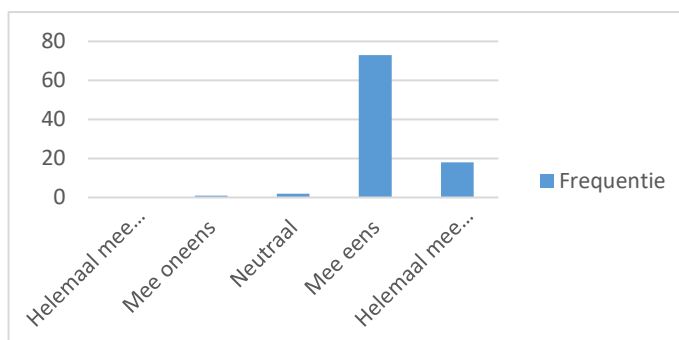
Tabel 21 – Correlaties indicatoren relaties en werkgeluk

De correlatie tussen de gemiddelde score op relaties en werkgeluk is 0,42. Dit is een matig positief verband. Hoe hoger de score op relaties hoe hoger de score is op werkgeluk.

5.4.4. Betekenis

De onafhankelijke variabele betekenis is gemeten aan de hand van een 5 punts Likertschaal. In tabel 22 is de score op de 5 punts Likertschaal weergegeven en in figuur 11 is de schematische weergave hiervan te zien.

Verzamelbereik	Frequentie
Helemaal mee oneens	0
Mee oneens	1
Neutraal	2
Mee eens	73
Helemaal mee eens	18



Tabel 22 – Score betekenis

Figuur 11 – Score betekenis

De gemiddelde score van 3,8 is afkomstig van de vier indicatoren voor betekenis. Deze indicatoren zijn weergegeven in tabel 23. De gemiddeldes van deze scores liggen dicht bij elkaar. Namelijk tussen 3,69 en 3,96. Ook de standaarddeviaties liggen dicht bij elkaar. Namelijk tussen de 0,5 en 0,64.

Onafhankelijke variabele	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Indicatoren	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Standaarddeviatie (SD)
Betekenis	3,8 (SD: 0,41)	Doel	3,69	0,51
		Waarde	3,82	0,64
		Effectiviteit	3,96	0,5
		Eigenwaarde	3,86	0,62

Tabel 23 – Gemiddeldes en standaarddeviaties indicatoren betekenis

Om de samenhang tussen de indicatoren van betekenis en de gemiddelde score op betekenis te berekenen is gebruik gemaakt van de Pearson correlatiecoëfficiënt. Deze correlatiecoëfficiënten zijn schematisch weergegeven in tabel 24. In de eerste en vierde rij staan de indicatoren van betrokkenheid vermeld. In de tweede en vijfde rij staat de correlatiecoëfficiënt benoemd en in de

derde en zesde rij is er een waarde toegekend aan de correlatiecoëfficiënt. Alle correlaties hebben een sterk positief verband. Hoe hoger de score op de indicatoren hoe hoger de gemiddelde score op betekenis. Waarde is hiervan het minst sterk met een correlatie van 0,58 en doel heeft het sterkste positieve verband met 0,89.

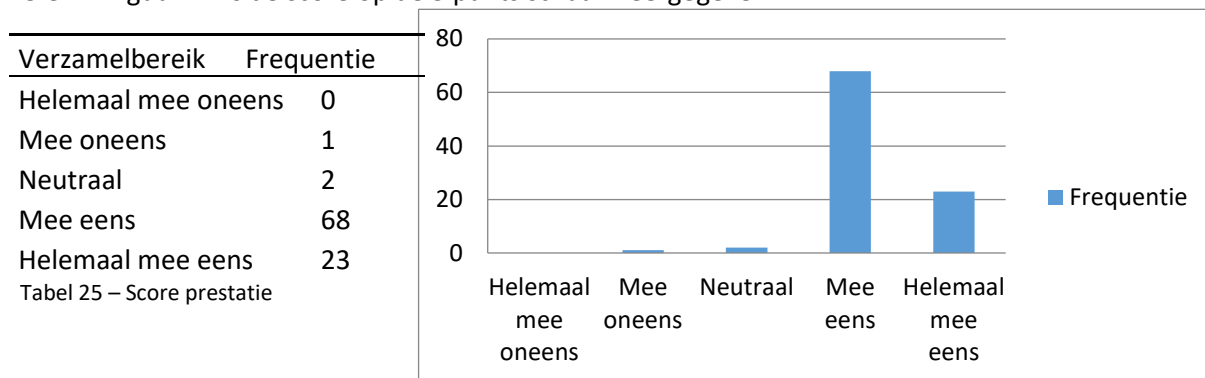
	Doel	Waarde	Effectiviteit	Eigenwaarde
Betekenis	0,89	0,58	0,75	0,61
Correlatie	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk

Tabel 24 – Correlaties indicatoren betekenis en werkgeluk

De correlatie tussen de gemiddelde score op betekenis en werkgeluk is 0,31. Dit is een matig positief verband. Hoe hoger de score op betekenis hoe hoger de score op werkgeluk.

5.4.5. Prestatie

De onafhankelijke variabele prestatie is gemeten aan de hand van een 5 punts Likertschaal. In tabel 25 en in figuur 12 is de score op de 5 punts schaal weergegeven.



Tabel 25 – Score prestatie

Figuur 12 – Score prestatie

De gemiddelde score van 3,84 op prestatie is afkomstig van zeven indicatoren van prestaties, weergegeven in tabel 26. Alle zeven indicatoren hebben een gemiddelde score tussen de 3,48 en 4,07. Delen doel scoort het laagste met 3,48 en volharding scoort het hoogste met 4,07. De standaarddeviatie verschilt van 0,43 tot 0,73.

Onafhankelijke variabele	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Indicatoren	Gemiddelde (5 punts Likertschaal)	Standaarddeviatie (SD)
Prestatie	3,84 (SD: 0,41)	Doel	3,81	0,6
		Delen doel	3,48	0,71
		Positieve gevolgen doel	3,86	0,43
		Beloning doel	3,98	0,6
		Vorderingen doel	3,57	0,73
		Volharding	4,07	0,55
		Groei mindset	3,91	0,49

Tabel 26 – Gemiddeldes en standaarddeviaties indicatoren prestatie

Om de samenhang tussen de indicatoren van prestatie en de gemiddelde score van prestatie te berekenen is gebruik gemaakt van de Pearson correlatiecoëfficiënt. Deze correlatiecoëfficiënten zijn schematisch weergegeven in tabel 27. In de eerste en vierde rij staan de indicatoren van betrokkenheid vermeld. In de tweede en vijfde rij staat de correlatiecoëfficiënt benoemd en in de

derde en zesde rij is er een waarde toegekend aan de correlatiecoëfficiënt. Alle correlaties van de indicatoren vallen tussen de 0,60 en 0,76. Hierbij is bij alle indicatoren sprake van positief sterke verbanden. Wanneer respondenten hoger score op de indicatoren van prestaties, scoren ze hoger op het gemiddelde van prestaties.

	Doel	Delen doel	Positieve gevolgen doel	Beloning doel
Prestatie	0,73	0,60	0,76	0,75
Correlatie	Sterk	Sterk	Sterk	Sterk
	Vorderingen doel	Volharding	Groei mindset	
Prestatie	0,65	0,76	0,83	
Correlatie	Sterk	Sterk	Sterk	

Tabel 27 – Correlaties indicatoren prestatie en werkgeluk

De correlatie tussen de gemiddelde score op prestatie en werkgeluk is 0,42. Dit is een matig positief verband. Hoe hoger de score op prestatie, hoe hoger respondenten score op werkgeluk.

6. Conclusie

In dit hoofdstuk staat de interpretatie van de resultaten uit hoofdstuk 5. Er wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag en de bijbehorende deelvragen. Vervolgens wordt de uiteindelijke conclusie vergeleken met het eerder opgestelde conceptueel model in hoofdstuk 3.

6.1. De hoofdvraag

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: 'In hoeverre zijn de verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven gelukkig in hun werk?'

Gekeken naar de onderzoeksresultaten lijkt het zo te zijn dat de respondenten zich over het algemeen gelukkig voelen op het werk. Hiermee kan voorzichtig gesteld worden dat, gekeken naar de onderzoekspopulatie, alle verpleegkundigen van het beddenhuis bij Bernhoven zich over het algemeen gelukkig voelen op het werk. Hierbij is geen duidelijk verband gevonden tussen werkgeluk en geslacht, werkgeluk en leeftijd, werkgeluk en dienstjaren of werkgeluk en afdeling. De resultaten lijken er wel op te wijzen dat de verpleegkundigen op de afdeling B1-oost het meest gelukkig zijn in hun werk en dat de verpleegkundigen op de afdeling flex in verhouding het minst gelukkig zijn in hun werk.

Vanuit de theorie brengen de vijf pijlers van het PERMA-model van Seligman (2013) geluk in kaart. Gekeken naar de score op deze vijf pijlers kan er vanuit de literatuur voorzichtig geconcludeerd worden dat de respondenten over het algemeen gelukkig zijn. Dus lijken de resultaten er nogmaals op te wijzen dat alle verpleegkundigen van het beddenhuis bij Bernhoven zich over het algemeen gelukkig voelen op het werk.

De vijf pijlers van het PERMA-model van Seligman (2013) bestaan uit: positieve emoties, betrokkenheid, relaties, betekenis en prestaties. Per variabele is gekeken naar het verband met werkgeluk.

Bij alle variabelen is sprake van een positief verband. De meeste indicatoren hebben een matig positief verband met werkgeluk. Enkel bij positieve emoties is sprake van een sterk positief verband. Werkgeluk hangt dus het sterkste samen met positieve emoties. Dit wil zeggen dat hoe meer positieve emoties iemand in het werk heeft, hoe gelukkiger deze persoon in het werk is. Bij de andere indicatoren is dit ook het geval, maar dan in mindere mate. Dat alle variabelen in verband staan met werkgeluk komt overeen met de literatuur. Seligman (zoals beschreven in: PositivePsychologyProgram, 2017) gelooft dat deze vijf pijlers bijdragen aan het geluk van mensen.

In paragraaf 1.2, 1.3., 1.4., 1.5. en 1.6. zal verder ingegaan worden op de scores op de 5 indicatoren.

6.2. Deelvraag 1

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 1. Deze vraag luidt als volgt: 'In hoeverre hebben verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven te maken met positieve emoties op hun werk?'

Gekeken naar de onderzoeksresultaten lijkt het zo te zijn dat respondenten over het algemeen te maken hebben met positieve emoties op het werk. Hiermee kan voorzichtig gesteld worden dat gekeken naar de onderzoekspopulatie alle verpleegkundigen van het beddenhuis bij Bernhoven over het algemeen te maken hebben met positieve emoties op het werk.

Deze voorzichtige conclusie komt voor uit tien indicatoren van positieve emoties. Het lijkt zo te zijn dat alle indicatoren sterk samenhangen met positieve emoties. Als er gekeken wordt naar de gemiddelde score per indicator, lijkt het zo te zijn dat alle respondenten te maken hebben met deze indicatoren op het werk. Het lijkt erop dat de respondenten het minste te maken hebben met sereniteit op het werk en het meeste met trots, belangstelling en liefde.

6.3. Deelvraag 2

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 2. Deze vraag luidt als volgt: 'In hoeverre zijn verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven betrokken bij hun werk?'

Gekeken naar de onderzoeksresultaten lijkt het zo te zijn dat respondenten over het algemeen betrokken zijn bij hun werk. Hiermee kan voorzichtig gesteld worden dat gekeken naar de onderzoekspopulatie alle verpleegkundigen van het beddenhuis bij Bernhoven over het algemeen betrokken zijn bij hun werk.

Deze voorzichtige conclusie komt voor uit acht indicatoren voor betrokkenheid. Het lijkt zo te zijn dat alle indicatoren matig tot sterk samenhangen met betrokkenheid. Als er gekeken wordt naar de gemiddelde score per indicator, lijkt het zo te zijn dat alle respondenten te maken hebben met deze indicatoren op het werk. De resultaten lijken erop te wijzen dat de respondenten het minste te maken hebben met Beheersing van de situatie en egoverlies.

6.4. Deelvraag 3

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 3. Deze vraag luidt als volgt: 'In hoeverre hebben verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven positieve relaties in hun werk?'

Gekeken naar de onderzoeksresultaten lijkt het zo te zijn dat respondenten over het algemeen te maken hebben met positieve relaties op het werk. Hiermee kan voorzichtig gesteld worden dat gekeken naar de onderzoekspopulatie alle verpleegkundigen van het beddenhuis bij Bernhoven over het algemeen te maken hebben met positieve relaties op het werk.

Deze voorzichtige conclusie komt voor uit negen indicatoren voor positieve relaties. Het lijkt zo te zijn dat alle indicatoren sterk samenhangen met relaties. Als er gekeken wordt naar de gemiddelde score per indicator, lijkt het zo te zijn dat alle respondenten over het algemeen te maken hebben met deze indicatoren op het werk. Er zit relatief weinig verschil tussen de scores op de indicatoren.

6.5. Deelvraag 4

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 4. Deze vraag luidt als volgt: 'In hoeverre hebben verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven betekenis in hun werk?'

Gekeken naar de onderzoeksresultaten lijkt het zo te zijn dat respondenten over het algemeen betekenis hebben in hun werk. Hiermee kan voorzichtig gesteld worden dat gekeken naar de onderzoekspopulatie alle verpleegkundigen van het beddenhuis bij Bernhoven over het algemeen betekenis hebben in het werk.

Deze voorzichtige conclusie komt voor uit vier indicatoren van betekenis. Alle vier de indicatoren hangen sterk samen met betekenis. Als er gekeken wordt naar de gemiddelde score per indicator, lijkt het zo te zijn dat alle respondenten over het algemeen te maken hebben met deze indicatoren op het werk. Er zit relatief weinig verschil tussen de scores op de indicatoren.

6.6. Deelvraag 5

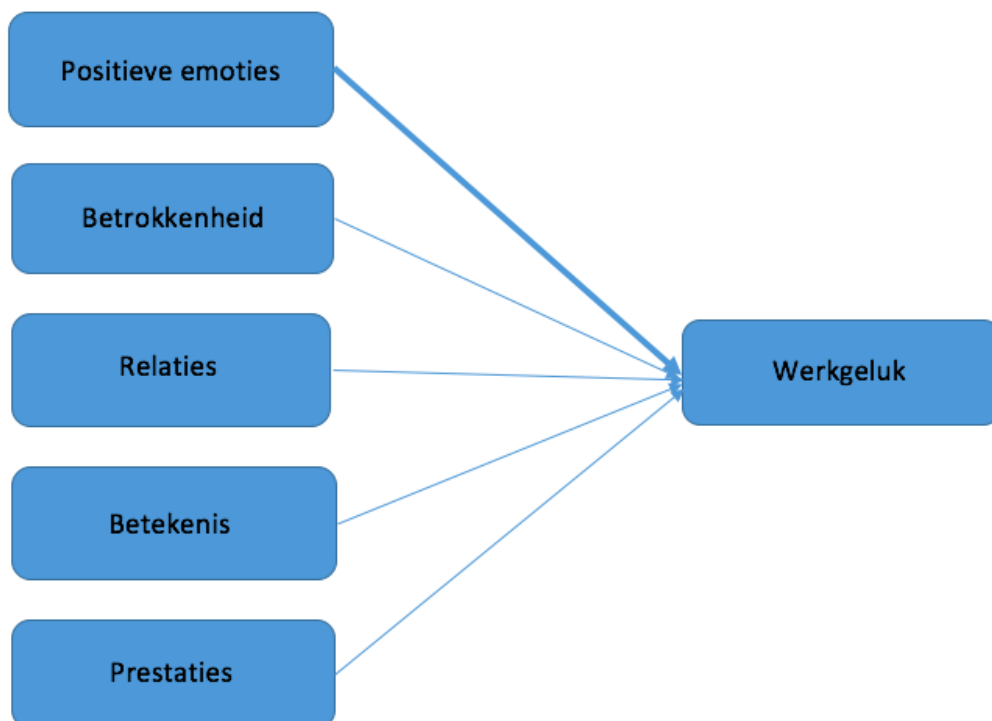
In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 5. Deze vraag luidt als volgt: 'In hoeverre hebben verpleegkundigen werkzaam in het beddenhuis bij Bernhoven te maken met prestaties in hun werk?'

Gekeken naar de onderzoeksresultaten lijkt het zo te zijn dat respondenten over het algemeen te maken hebben met prestaties op het werk. Hiermee kan voorzichtig gesteld worden dat gekeken naar de onderzoekspopulatie alle verpleegkundigen van het beddenhuis bij Bernhoven over het algemeen te maken hebben met prestaties op het werk.

Deze voorzichtige conclusie komt voort uit zeven indicatoren van prestaties. Het lijkt zo te zijn dat alle indicatoren sterk samenhangen met prestaties. Als er gekeken wordt naar de gemiddelde score per indicator, lijkt het zo te zijn dat alle respondenten over het algemeen te maken hebben met deze indicatoren op het werk. De resultaten lijken erop te wijzen dat de respondenten het minste te maken hebben met het delen van een doel met collega's en het meeste te maken hebben met de volharding die zij hebben.

6.7. Nieuw conceptueel model

Na uitvoering van het onderzoek zal het gemaakte conceptueel model terug te vinden in hoofdstuk 3 gedeeltelijk aangepast moeten worden, zodat hij geheel van toepassing is voor Bernhoven. Het nieuwe conceptueel model is hieronder in figuur... weergegeven. Zoals eerder beschreven in de conclusie heeft de variabele positieve emoties een sterkere samenhang met werkgeluk dan de andere variabelen. Dit is in figuur ... weergegeven door de dikkere peil die de twee variabelen met elkaar verbindt.



Figuur 13 – Nieuw conceptueel model

7. Discussie

In dit hoofdstuk wordt met een kritische blik teruggekeken op het gehele onderzoek en wordt ingegaan op de beperkingen en zwakke plekken van het onderzoek. Beperkingen en zwakke plekken van het onderzoek worden gekoppeld aan de validiteit, betrouwbaarheid en generaliseerbaarheid. Eventuele verbeterpunten voor vervolgonderzoek zijn hierin meegenomen. Ook wordt er een koppeling gemaakt tussen de theorie en de bevindingen en wordt er gereflecteerd op de innovatieve waarde van dit onderzoek.

7.1. Validiteit

In deze paragraaf wordt de validiteit van het onderzoek onder de loep genomen.

7.1.1. Spellingsfout

Nadat de enquête is gesloten is er een spellingsfout ontdekt in enquêtevraag 50. In deze stelling staat het begrip voldoening, waar voldoening moet staan. Ondanks dat er gebruik is gemaakt van peer-feedback, is deze spellingsfout niet gezien. Hierdoor ontstaat er de kans dat de vraag anders geïnterpreteerd of niet begrepen wordt. Dit heeft als gevolg dat deze vraag minder valide wordt.

7.1.2. Interpretatie van vragen

In de enquête worden er veel vragen gesteld over begrippen die op meerdere manieren gedefinieerd of geïnterpreteerd kunnen worden. Voorbeelden van zulke begrippen die terugkomen in de enquête zijn: geluk, volledig opgaan in het werk, open communicatie en zinvol werk. Respondenten vullen de vragen in vanuit eigen interpretatie en referentiekader. Hierdoor kan het zijn dat zij op een andere manier antwoord geven op een vraag dan wat men beoogde te meten met de vraag. Mocht dit voorkomen dan zorgt dit voor een minder valide onderzoek. Om dit te voorkomen is het mogelijk om in volgend onderzoek begrippen kort toe te lichten bij de desbetreffende vraag. Hierdoor wordt het duidelijker voor de respondenten wat er met de vraag bedoeld wordt. In dit onderzoek zijn begrippen enkel toegelicht in het theoretisch kader van dit onderzoek. Ook kan het helpen als de enquête kort wordt toelicht voordat mensen deze enquête in gaan vullen. Bij dit onderzoek is er een korte toelichting voorafgaand van de enquête gegeven.

7.1.3. Bestaande vragenlijst

Er is gebruikt gemaakt van een bestaande vragenlijst, the PERMA-profiler (Butler & Kern, 2016). Echter is geen enkele vraag letterlijk overgenomen uit deze vragenlijst. Ook was de Cronbach's Alpha niet duidelijk en kan dus met zekerheid gezegd worden dat deze vragenlijst daadwerkelijk valide was.

7.1.4. Testeffect

Zoals reeds benoemd in paragraaf 4.6., kan niet worden uitgesloten dat mensen een ander antwoord geven dan dat ze eigenlijk willen geven. Dit kan komen doordat ze weten dat ze meedoen aan een onderzoek en sociaal wenselijke antwoorden gaan geven. Het is lastig om dit in een volgend onderzoek te voorkomen. Door van tevoren duidelijk aan te geven dat de enquête anoniem wordt afgenomen, kan ervoor zorgen dat er minder sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven wat zorgt voor een betere validiteit. In dit onderzoek zijn alle respondenten ook anoniem.

7.2. Betrouwbaarheid

In paragraaf 7.2. wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek onder de loep genomen.

7.2.1. Negatieve vraagstelling

In de enquête zijn 4 algemene vragen gesteld en is er bevraagd naar 39 verschillende indicatoren. Deze 39 indicatoren zijn in kaart gebracht met 53 vragen. Hierdoor bestond de enquête uit 57 vragen

en zou het ongeveer 5 tot 10 minuten duren om de enquête in te vullen. Om te zorgen voor zoveel mogelijk respons is ervoor gekozen om de vragenlijst niet langer te maken, want dan zou de drempel om de enquête in te vullen alleen maar groter worden. Hierdoor zijn er geen negatieve vraagstellingen gebruikt. Zo is er wel de vraag gesteld 'Ik voel me over het algemeen gelukkig in mijn werk' maar is er bijvoorbeeld geen vraag gesteld als 'Ik voel mij over het algemeen ongelukkig in mijn werk'. Met een negatieve vraagstelling heeft men als het ware een extra controle op de gegeven antwoorden. Hierdoor worden de uitkomsten van het onderzoek meer betrouwbaar.

Naast dat er geen negatieve vraagstellingen in de enquête voorkomen, worden er bij sommige vragen ook niet alle aspecten van het begrip bevraagd. Bijvoorbeeld bij de indicator respect. Hierbij wordt niet gevraagd naar wederzijds respect. Er wordt enkel gevraagd of mensen zich gerespecteerd voelt, maar niet of ze respect hebben voor collega's. Hierdoor wordt een aspect van het begrip niet belicht, waardoor uitkomsten van het onderzoek ook minder betrouwbaar worden.

Om deze betrouwbaarheid te vergroten is het verstandig om bij volgend onderzoek te focussen op alle facetten van het begrip en deze te bevragen en af en toe ook negatieve vragen te stellen in de enquête.

7.2.2. Koppeling naar verzuim

De aanleiding van het onderzoek is een hoog ziekteverzuimpercentage bij Bernhoven. Vanuit het feit dat andere onderzoeken stellen dat gelukkige medewerkers minder snel verzuimen is dit onderzoek opgezet. Helaas is het in dit onderzoek niet mogelijk om een koppeling te maken tussen verzuim en werkgeluk om deze uitkomsten van verschillende onderzoeken te controleren. Om dit te kunnen controleren waren verzuimgegevens van respondenten nodig. Wegens privacy is het niet mogelijk om aan deze gegevens te komen. Hierdoor kan er geen verband worden gelegd tussen verzuim en werkgeluk. Omdat de aanleiding van het onderzoek niet gecontroleerd kan worden, zorgt dit voor een daling in de betrouwbaarheid van het onderzoek. Er kan ook geen vergelijking worden gemaakt met de inzichten uit dit onderzoek op het gebied van werkgeluk in combinatie met verzuim en de literatuur.

7.3. Generaliseerbaarheid

In deze paragraaf wordt de generaliseerbaarheid van dit onderzoek onder de loep genomen.

Van de 239 enquêtes die zijn verstuurd, hebben 94 respondenten de enquête ingevuld. Zoals in paragraaf 4.5 is beschreven is de betrouwbaarheid gekeken naar de steekproefcalculator ongeveer 78 procent. Dit aantal respons heeft ook effect op de generaliseerbaarheid van het onderzoek. Hoe kleiner de respons in verhouding met de onderzoekspopulatie hoe lastiger de uitkomsten van het onderzoek te generaliseren zijn. Er zijn twee oorzaken in kaart gebracht wat ervoor heeft kunnen zorgen dat er 94 respondenten de enquête hebben ingevuld.

Allereerst is er gekeken naar de manier waarop de enquête is verstuurd. De enquête is verstuurd via E-mail. Gekeken naar cijfers kan het gebruik van E-mail een bijdrage hebben aan een iets teleurstellende respons. Van de 239 E-mail die zijn verstuurd hebben namelijk maar 112 mensen de E-mail geopend. Gekeken naar de 112 mensen die de mail hebben geopend hebben 94 mensen hem ook daadwerkelijk ingevuld. Dit is 83,92 procent. De lage respons heeft er dus misschien mee te maken dat 127 mensen de mail niet geopend of gezien hebben. Een tip voor volgend onderzoek is om ook gebruik te maken van schriftelijke afname of op afdelingen met bijvoorbeeld een iPad direct mensen te benaderen om de enquête online in te vullen.

Ook kan de duur van de enquête een oorzaak zijn voor de respons van 94. In totaal zijn er 106 reacties binnengekomen waarvan 12 gedeeltelijk en 94 voltooid. Er is alles aan gedaan om de enquête zo kort mogelijk te doen laten lijken, door de vragen bijvoorbeeld te verspreiden over meerdere pagina's. Het was in dit onderzoek niet mogelijk om eventuele vragen weg te laten. Wel kan er bij volgend onderzoek een verplichting op alle vragen gezet worden, zodat vragenlijsten niet half kunnen worden ingeleverd.

7.4. Theoretische implicaties

In deze paragraaf worden de belangrijkste theoretische implicaties van het onderzoek beschreven.

Gekeken naar de theorieën die gebruikt zijn voor dit onderzoek en de analyses van de resultaten is het voor dit onderzoek niet nodig om bepaalde theorieën te herzien. Alle uitkomsten van het onderzoek geven aan dat er samenhang is, wat ook in de theorieën wordt gesteld. Een voorbeeld hiervan is dat de vijf pijlers van het PERMA-model van Seligman (2013) (positieve emoties, betrokkenheid, relaties, betekenis en prestatie) zorgen voor meer geluk. Uit dit onderzoek hangen al deze variabele ook samen met werkgeluk. De uitkomsten van dit onderzoek komen dus overeen met de theorie.

Er is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van literatuur van het internet en literatuur uit boeken. Daarbij is gebruik gemaakt van een combinatie van Nederlandse bronnen, maar ook internationale bronnen. Het is mogelijk dat er literatuur is die relevant is voor dit onderzoek, maar niet gevonden is tijdens het maken van het onderzoek. Dit betekent dat er de kans bestaat dat de literatuur die voor dit onderzoek is gebruikt niet allesomvattend is.

7.5. Innovatieve waarde

In deze paragraaf wordt gereflecteerd op de innovatieve waarde van het onderzoek.

De laatste jaren is er al veel onderzoek gedaan naar werkgeluk. Daarbij is in onderzoeken ook gebruik gemaakt van de theorie van Seligman (2013) of een deel van deze theorie. Dit vermindert de innovatieve waarde van dit onderzoek. Door als basis de theorie van Seligman (2013) te gebruiken, maar daarbij wel andere theorieën te zoeken zoals de theorie van Csikszentmihalyi (in Ruijters & Simons, 2012) Fredrickson (in Bannink, 2016) of Dweck (in Ruijters & Simons, 2012) te gebruiken wordt de innovatieve waarde weer versterkt.

Dit onderzoek is van innovatieve waarde geweest voor Bernhoven. Binnen Bernhoven is er nog nooit eerder onderzoek gedaan naar werkgeluk. Deze nieuwe informatie die vergaard is heeft Bernhoven nieuwe inzichten gegeven. Waarbij sommige verhalen zich de ronde deden dat medewerkers niet zo gelukkig zijn bij Bernhoven, blijkt uit dit onderzoek dat dat mee valt.

Gekeken naar de onderzoeksmethodiek die is gebruikt, is de innovatieve waarde laag. Onderzoek naar werkgeluk is al meerdere malen uitgevoerd door kwantitatief surveyonderzoek. Het onderzoek brengt geen nieuwe theoretische inzichten. Wel wordt bevestigd dat de bestaande theorieën kloppen gekeken naar dit onderzoek.

Literatuurlijst

- Ackerman, C. (2018). *Positive Emotions: A List of Examples + Definition in Psychology*. Geraadpleegd op 24 oktober 2018, van <https://positivepsychologyprogram.com/positive-emotions-list-examples-definition-psychology/>
- Avey, J., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). *Can positive employees help positive organization change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70. doi: 10.1177/0021886307311470
- Bakker, A. & Derks, D. (2011). *De positieve psychologie van Arbeid en Gezondheid*. *Tijdschrift voor Toegepaste Arbeidwetenschap*, 2, 105-112. Geraadpleegd op 10 oktober 2018, van <http://docplayer.nl/storage/24/2376610/1539180917/8gXNGYEc-cObADWFIOWYIQ/2376610.pdf>
- Bannink, F. (2016). *Positieve psychologie de toepassingen*. Amsterdam: Boom.
- Bernhoven. (2018). *Verzuimstatistiek pers Zorgmodel (huidige jaar t/m 2de kwartaal 2018)*. Uden: Bernhoven
- Bernhoven. (z.d.-a) *Geschiedenis*. Geraadpleegd op 9 oktober 2018, van <https://www.bernhoven.nl/over-bernhoven/profiel/geschiedenis/>
- Bernhoven. (z.d.-b). *Missie*. Geraadpleegd op 9 oktober 2018, van <https://www.bernhoven.nl/over-bernhoven/profiel/missie/>
- Bohlmeijer, E., Bolier, L., Westerhof, G., & Walburg, J.A. (2013). *Handboek positieve psychologie*. Amsterdam: Boom uitgeverij.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). *The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing*. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. doi:10.5502/ijw.v6i3.526
- CBS. (2014). *De sociale context van geluk: wat is belangrijk voor wie?* Geraadpleegd op 6 november 2018, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2014/26/de-sociale-context-van-geluk-wat-is-belangrijk-voor-wie->
- CBS. (2018). *Ziekteverzuim*. Geraadpleegd op 4 oktober 2018, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/toelichtingen/ziekteverzuim>
- Corpos. (z.d.). *Steekproefcalculator*. Geraadpleegd op 5 januari 2019, van <https://www.corpos.nl/producten/Steekproef/streekproefcalculator.html>
- Dekker, S. (2016). *Geluk op de werkvloer met positieve psychologie*. *Tijdschrift voor verpleegkundige experts* 126:37. <https://doi-org.lib.fontys.nl/10.1007/s41184-016-0141-0>
- Deursen, C., & Koenders, P. (2007). *Een gezonde leefstijl geeft een lager verzuim*. Geraadpleegd op 17 december 2018, van https://www.pmbi.nl/mediapool/73/738868/data/Een_gezonde_leefstijl_geeft_een_lager_verzuim.pdf
- Directiecomité Bernhoven (2018). *A3 jaarplan 2018 Bernhoven B.V.* Uden: Bernhoven.
- Falke & Verbaan (z.d.). *Verzuim*. Geraadpleegd op 12 november 2018, van <https://www.falkeverbaan.nl/verzuim/>

- Gable, S.L., Haidt, J. (2005). *What (and why) is positive psychology*. Review of General Psychology, 9, 103-110. doi: 10. 1037/1089-2680.9.2.103
- Handel, S. (2011). *The Benefits of Creating Positive Relationships*. Geraadpleegd op 6 november 2018, van <https://www.theemotionmachine.com/the-benefits-of-creating-positive-relationships/>
- Jansen, K. (2013). *Anoniem onderzoek: voor- en nadelen*. Geraadpleegd op 5 januari 2019, van <https://www.effectory.nl/kennis/blog/anoniem-onderzoek-voor--en-nadelen/>
- Jongsma, R., Van den Berg, J., & Drost, R. (2010). *Ziekteverzuim in 100 vragen*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Nederland B.V.
- Kuijper, C., Heerkens, Y., Balm, M., Bieleman, A., & Nauta, N. (2011). *Arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Lyubomirsky, S. (2013). *De maakbaarheid van het geluk*. Amsterdam: Bruna Uitgevers.
- Mind Tools. (z.d.). *Building Great Work Relationships*. Geraadpleegd op 6 november 2018, van <https://www.mindtools.com/pages/article/good-relationships.htm>
- NVZ vereniging van ziekenhuizen. (2017). *Collectieve Arbeidsovereenkomst ziekenhuizen 2017-2019*. Geraadpleegd op 3 oktober 2018, van <https://cao-ziekenhuizen.nl/>
- Peper, G. (2017). *Gelukkig werken*. Geraadpleegd op 20 september 2018, van <https://www.happinessbureau.nl/images/docs/O&O-GelukkigWerken-feb2017.pdf>
- Peper, G. (z.d.). *Geluk als nieuw bedrijfsmodel*. Geraadpleegd op 24 september 2018, van <https://www.happinessbureau.nl/images/docs/artikel-1-Geluk-als-nieuw-bedrijfsmodel.pdf>
- Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. Geraadpleegd op 6 november 2018, van <https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=VVFfDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=a+primer+in+positive+psychology&ots=QfDWeeRkCM&sig=EIS257IVOb7Hu05cUn3IHhOJV2k#v=onepage&q=a%20primer%20in%20positive%20psychology&f=false>
- Positivepsychologyprogram (2017). *The PERMA Model: Your Scientific Theory of Happiness*. Geraadpleegd op 24 oktober 2018, van <https://positivepsychologyprogram.com/perma-model/>
- Ragins, B. R., & Dutton, J.E. (2007) *Exploring Positive Relationships at work*. Geraadpleegd op 1 november 2018, van <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781351567374>
- Rijksinstituut van Volksgezondheid & Centrum Gezond Leven. (z.d.). *Gezond werk: maak werk van gezondheid*. Geraadpleegd op 17 december 2018, van https://www.loketgezondleven.nl/sites/default/files/o21363_Factsheet-Gezond-Werk-DEf-versie-Hoge-Resolutie.pdf
- Ruijters, M., & Simons, R.J. (2012). *Canon van het leren*. Deventer: Kluwer.
- Schutte, N.S. (2014). *The broaden and build process: Positive affect, ratio of positive to negative affect and general self-efficacy*. The Journal of Positive Psychology, 9, 66-74. doi: 10.1080/17439760.2013.841280
- Seligman, M.E.P. (2013). *Flourish*. New York: Simon & Schuster.
- Seligmann, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An Introduction*. American Psychologist, 55 (1), pp. 5-14

- Seppälä, E. (2016). *De flow van het geluk*. Geraadpleegd op 5 november 2018 van <http://beeld.boekboek.nl/BRLE/p/9789400507180/rea9789400507180.pdf>
- SER. (z.d.). *Deel 2: Preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Geraadpleegd op 1 oktober 2018, van https://www.ser.nl/~media/db_deeladviezen/2000_2009/2009/b27720/b27720_2.ashx
- Sheldon, K.M., & King, L. (2001). *Why positive psychology is necessary*. *American Psychologist*, 56(3), pp. 216-217
- Siu, O.L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). *Linking positive emotions to work well-being and turnover intentions among Hong Kong Police officers; The role of psychological capital*. *Journal of Happiness Studies*, 16, 367-380. doi: 10.1007/s10902-014-9513-8
- Stepstone. (z.d.). *Welzijn op het werk*. Geraadpleegd op 5 november 2018, van <http://www.stepstone.nl/content/nl/downloads/whitepaper-geluk-op-het-werk.pdf>
- TED. (2008). *The new era of positive psychology | Martin Seligman* [Videobestand]. Geraadpleegd op 21 november 2018, van <https://www.youtube.com/watch?v=9FBxfd7DL3E>
- The wellbeing and resilience centre. (z.d.). *PERMA+*. Geraadpleegd op 31 oktober 2018, van <https://www.wellbeingandresilience.com/sites/swrc5/media/pdf/permaandcentroverview.pdf>
- Torka, N., & Van Riemsdijk, M. (2001). *Betrokkenheid en werkgeversgedrag*. *Tijdschrift voor HRM*, nr. 4. Geraadpleegd op 31 oktober 2018, van <https://tijdschriftvoorhrm.nl/betrokkenheid-en-werkgeversgedrag/>
- Transvorm. (2018). *Ziekteverzuim in Zorg en Welzijn*. Geraadpleegd op 4 oktober 2018, van <https://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/ziekteverzuim-zorg-en-welzijn>
- Van Campen Consulting. (z.d.). *Van Campen Consulting*. Geraadpleegd op 18 december 2018, van <https://www.vancampenconsulting.nl/>
- Van Dale. (2018a). *Betekenis 'betekenis'*. Geraadpleegd op 8 november 2018, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/betekenis#.W9nARZqWy9I>
- Van Dale. (2018b). *Betekenis 'prestatie'*. Geraadpleegd op 8 november 2018, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/prestatie#.XD49Sq1x9AY>
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Vernet. (2018). *Vernet Viewer Q2 – 2-18 Bernhoven*. (Vernet-ID 533165). Amsterdam: Vernet Verzuimnetwerk B.V.
- World Health Organization (2006). *Basic Documents, Forty-fifth edition, Supplement*. Geraadpleegd op 1 oktober 2018, van http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf

Bijlage 1: Berichtgeving mail

Enquête naar werkgeluk

Beste collega,

Mijn naam is Maaïke van Asperen. Ik studeer Human Resource Management aan de Fontys in Eindhoven en momenteel ben ik aan het afstuderen bij Bernhoven. 2 dagen help ik mee met werkzaamheden op de HR-afdeling en 2 dagen werk ik aan mijn afstudeerscriptie. Deze enquête is een onderdeel van mijn scriptie.

Het doel van deze enquête is om in kaart te brengen hoe gelukkig verpleegkundigen van het beddenhuis zijn in hun werk. In februari zullen de resultaten van het onderzoek teruggekoppeld worden aan de leidinggevenden.

Probeer deze enquête in te vullen in een rustige omgeving waar je niet snel wordt afgeleid. Neem de tijd voor de vragen en vul de vragen naar eigen ervaring in. Er is geen goed of fout antwoord. De enquête wordt anoniem afgenomen en de data wordt vertrouwelijk verwerkt. Ik stel het erg op prijs als je deze vragenlijst invult. De enquête bestaat uit 57 vragen en het zal ongeveer 5 tot 10 minuten duren om alle vragen in te vullen. Alvast bedankt voor je medewerking.

Mocht je eventuele vragen hebben dan kun je contact opnemen met je leidinggevende of met mij. Ik ben te bereiken op het mailadres m.vanasperen@bernhoven.nl en op toestel 2045.

Hartelijke groet,

Maaïke van Asperen
HR-stagiaire

Enquête starten

Stuur deze e-mail niet door. De enquêtekoppeling is namelijk uniek voor u.
[Privacy](#) | [Uitschrijven](#)

Bijlage 2: berichtgeving herinneringsmail

Enquête naar werkgeluk

Beste collega,

Mijn naam is Maaïke van Asperen. Ik studeer Human Resource Management aan de Fontys in Eindhoven en momenteel ben ik aan het afstuderen bij Bernhoven. 2 dagen help ik mee met werkzaamheden op de HR-afdeling en 2 dagen werk ik aan mijn afstudeerscriptie. Deze enquête is een onderdeel van mijn scriptie.

Het doel van deze enquête is om in kaart te brengen hoe gelukkig verpleegkundigen van het beddenhuis zijn in hun werk. In februari zullen de resultaten van het onderzoek teruggekoppeld worden aan de leidinggevenden.

Probeer deze enquête in te vullen in een rustige omgeving waar je niet snel wordt afgeleid. Neem de tijd voor de vragen en vul de vragen naar eigen ervaring in. Er is geen goed of fout antwoord. De enquête wordt anoniem afgenomen en de data wordt vertrouwelijk verwerkt. Ik stel het erg op prijs als je deze vragenlijst invult. De enquête bestaat uit 57 vragen en het zal ongeveer 5 tot 10 minuten duren om alle vragen in te vullen. Je kunt de enquête invullen t/m 27 december 2018. Alvast bedankt voor je medewerking.

Mocht je eventuele vragen hebben dan kun je contact opnemen met je leidinggevende of met mij. Ik ben te bereiken op het mailadres m.vanasperen@bernhoven.nl en op toestel 2045.

Hartelijke groet,

Maaïke van Asperen
HR-stagiaire

Enquête starten

Stuur deze e-mail niet door. De enquêtekoppeling is namelijk uniek voor u.

[Privacy](#) | [Uitschrijven](#)

Bijlage 3: Enquête

Titel: Enquête naar werkgeluk

Paginatitel 1: Algemene vragen

1. Wat is je geslacht?

- ☐ Vrouw
- ☐ Man

2. Je leeftijd in jaren

3. Hoeveel jaar ben je in dienst bij Bernhoven?

4. Op welke afdeling ben je werkzaam?

- ☐ AOA
- ☐ Verpleegafdeling B1-oost
- ☐ Verpleegafdeling B1-west
- ☐ Verpleegafdeling B2-oost
- ☐ Verpleegafdeling B3-oost
- ☐ Verpleegafdeling B2-west
- ☐ A1 ambulanc centrum
- ☐ Flex

Paginatitel 2: Emoties

Hieronder worden verschillende stellingen beschreven. De vragen refereren naar 'mijn werk'. Hierbij moet je denken aan de dagelijkse werkzaamheden bij Bernhoven. Je kunt hierbij antwoord geven op een schaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens'. Vul de vragen in gekeken naar de huidige situatie in het werk.

5. Ik voel me over het algemeen gelukkig in mijn werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

6. Ik voel me blij op het werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

7. Ik voel me dankbaar voor het werk wat ik doe
- ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Mee oneens
 - ☐ Neutraal
 - ☐ Mee eens
 - ☐ Helemaal mee eens
8. Ik voel me rustig en kalm op het werk
- ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Mee oneens
 - ☐ Neutraal
 - ☐ Mee eens
 - ☐ Helemaal mee eens
9. Ik heb belangstelling voor mijn werk
- ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Mee oneens
 - ☐ Neutraal
 - ☐ Mee eens
 - ☐ Helemaal mee eens
10. Verwachtingen die ik van mijn werk heb zijn positief
- ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Mee oneens
 - ☐ Neutraal
 - ☐ Mee eens
 - ☐ Helemaal mee eens
11. Ik ben trots op mijn werk
- ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Mee oneens
 - ☐ Neutraal
 - ☐ Mee eens
 - ☐ Helemaal mee eens
12. Ik vermaak mij op mijn werk
- ☐ Helemaal mee oneens
 - ☐ Mee oneens
 - ☐ Neutraal
 - ☐ Mee eens
 - ☐ Helemaal mee eens

13. Ik word geïnspireerd door mijn werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

14. Ik heb bewondering voor mijn werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

15. Ik heb passie voor mijn werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

Paginatitel 3: betrokkenheid

16. Ik werk met een duidelijk doel

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

17. Ik krijg over het algemeen direct feedback van mijn collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

18. Resultaten in mijn werk zijn duidelijk zichtbaar

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

19. Er is een goede balans tussen uitdagingen in het werk en de vaardigheden waarover ik beschik om met die uitdagingen om te gaan

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

20. Ik werk geconcentreerd

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

21. Ik verdiep mij helemaal in de werkzaamheden

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

22. Ik ben op mijn werk bezig met het hier en nu

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

23. Ik kan op het werk aandacht besteden aan dingen die belangrijk zijn voor mij

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

24. De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

25. Ik ga volledig op in het werk en vergeet mijzelf

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

26. Ik word helemaal opgenomen door hetgeen wat ik aan het doen ben

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

Paginatitel 4: relaties

27. Ik voel me verbonden met collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

28. Ik voel me begrepen door collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

29. Ik voel me gewaardeerd door collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

30. Ik voel sympathie voor mijn collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

31. Ik maak plezier met mijn collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

32. Ik deel leuke verhalen met mijn collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

33. Ik vertrouw mijn collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

34. Ik voel me gerespecteerd door mijn collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

35. Ik voel me verantwoordelijk ten opzichte van mijn collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

36. Ik accepteer verschillende standpunten van mijn collega's

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

37. Mijn collega's en ik communiceren open met elkaar

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

Paginatitel 5: betekenis

38. Ik werk doelbewust

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

39. Ik zie progressie als ik naar een doel toewerk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

40. Ik werk aan doelen waar ik plezier van krijg

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

41. Ik heb plezier in het toewerken naar een doel

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

42. Belangrijke waarden voor mij komen terug in mijn werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

43. Ik heb het idee dat het werk wat ik doe effectief is

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

44. Het werk wat ik doe is zinvol

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

45. Ik heb het gevoel dat ik waardevol ben voor mijn afdeling

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

46. Ik heb het gevoel dat ik waardevol ben voor Bernhoven

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

Paginatitel 6: prestatie

47. Ik heb doelen in mijn werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

48. Collega's weten wat mijn doelen op het werk zijn

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

49. Ik zie de positieve gevolgen van mijn handelen

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

50. Ik krijg voldoening van het werk wat ik doe

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

51. Ik ben trots op mijn prestaties in mijn werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

52. Ik heb het gevoel dat ik mijn doelen bereik

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

53. Ik heb doorzettingsvermogen in het werk wat ik doe

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

54. Ik leer graag nieuwe dingen

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

55. Ik geloof dat wanneer ik mij inzet voor mijn werk, mijn werk verbetert

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

56. Ik ga risico's niet snel uit de weg

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

57. Ik gebruik feedback om beter te worden in mijn werk

- ☐ Helemaal mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Neutraal
- ☐ Mee eens
- ☐ Helemaal mee eens

Paginatitel 7: einde

Dankjewel voor het invullen van de vragenlijst.

Hartelijke groet,

Maaïke van Asperen, HR-stagiaire



Bijlage 4: Codeboek

Vraag (Item)	Antwoordcode	Meetniveau
Wat is je geslacht?	1 = vrouw / 2 = man	Nominaal
Je leeftijd in jaren	Open vraag in jaren	Ratio
Hoeveel jaar ben je in dienst bij Bernhoven?	Open vraag in jaren	Ratio
Op welke afdeling ben je werkzaam?	1 = AQA / 2 = B1-oost / 3 = B1-west / 4 = B2-oost / 5 = B3-oost / 6 = B2-west / 7 = A1 ambulanc centrum / 8 = flex	Nominaal
Ik voel me over het algemeen gelukkig in mijn werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel me blij op het werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel me dankbaar voor het werk wat ik doe	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel me rustig en kalm op het werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik heb belangstelling voor mijn werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Verwachtingen die ik van mijn werk heb zijn positief	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik ben trots op mijn werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik vermaak mij op mijn werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik wordt geïnspireerd door mijn werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik heb bewondering voor mijn werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik heb passie voor mijn werk	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik werk met een duidelijk doel	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik krijg over het algemeen directe feedback van mijn collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Resultaten zijn in mijn werk duidelijk zichtbaar	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Er is een goede balans tussen uitdagingen in het werk en de vaardigheden waarover ik beschik om met die uitdagingen om te gaan	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik werk geconcentreerd	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik verdiep mij helemaal in de werkzaamheden	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik ben op mijn werk bezig met het hier en nu	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik kan op het werk aandacht besteden aan de dingen die belangrijk zijn voor mij	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik ga volledig op in mijn werk en vergeet mijzelf	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik word helemaal opgenomen door hetgeen wat ik aan het doen ben	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel me verbonden met collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel me begrepen door collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel me gewaardeerd door collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel sympathie voor mijn collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik maak plezier met mijn collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik deel leuke verhalen met mijn collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik vertrouw mijn collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel me gerespecteerd door mijn collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik voel me verantwoordelijk ten opzichte van mijn collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik accepteer verschillende standpunten van mijn collega's	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Mijn collega's en ik communiceren open met elkaar	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal
Ik werk doelbewust	1 = Helemaal mee oneens / 2 = mee oneens / 3 = neutraal / 4 = mee eens / 5 = helemaal mee eens	Ordinaal

Bijlage 5: Datamatrix

GESLACHT	LEEFTIJD	DIENTJAREN	DIENTJAREN-HER	AFDELING	WERKGELUK	EMO-VREU	EMO-DANKB	EMO-SER	EMO-BLNGST
1	20	12,5	12,5	1	4	4	4	3	4
1	21	6 maanden	0	1	4	4	4	3	4
1	22	3,5	3,5	1	4	4	5	4	5
1	23	10	10	1	3	3	4	2	4
1	23	3 maanden	0	1	4	5	4	4	4
1	23	23	23	1	5	5	4	4	4
1	23	2	2	1	4	4	4	2	4
1	25	17	17	1	4	4	4	2	4
1	25	12	12	1	4	4	4	3	4
1	25	10	10	1	4	4	3	3	4
1	25	6 maanden	0	1	4	4	4	3	4
1	25	9	9	1	5	5	5	4	5
1	25	1 maand	0	1	4	4	4	3	4
1	25	7	7	1	5	4	5	3	4
1	25	2,5	2,5	1	3	3	3	3	4
1	26	6 maanden	0	1	4	4	4	4	5
1	26	8	8	1	3	3	4	3	4
1	27	21	21	1	2	2	4	3	4
1	27	2,5	2,5	1	4	4	4	2	5
1	27	19	19	1	1	1	5	1	5
1	27	11	11	1	4	4	4	5	4
1	28	22	22	2	4	4	4	4	4
1	28	10	10	2	4	4	4	4	4
1	29	11	11	2	4	4	4	4	4
1	29	17	17	2	4	3	4	2	4
1	29	27	27	2	3	3	2	3	4
1	29	2 maanden	0	2	5	4	4	3	5
1	30	24	24	2	4	4	3	3	4
2	30	1,5	1,5	2	4	4	3	4	4
2	30	2	2	2	4	4	3	4	4
2	32	17	17	2	4	4	5	4	4
1	32	18	18	3	4	4	5	4	4
1	32	8	8	3	4	4	4	3	5
1	32	26	26	3	4	4	4	4	4
1	32	21	21	3	4	4	4	4	4
1	33	21	21	3	4	4	4	4	4
1	35	19	19	3	4	4	4	3	4
1	35	26	26	3	5	5	4	4	5
1	35	11	11	3	4	5	4	3	4
1	35	0,5	0,5	3	4	4	4	3	4
1	36	6	6	3	4	4	4	4	4
1	36	33	33	3	4	4	4	4	5
1	36	16	16	3	4	4	4	3	4

Bijlage 6: Overzicht resultaten alle enquêtevragen

1. Wat is je geslacht?

	Aantal	Percentage
Vrouw	83	88,30%
Man	11	11,70%
Eindtotaal	94	100,00%

2. Je leeftijd in jaren

Verzamelbereik	Frequentie
20	1
25	14
30	15
35	10
40	7
45	9
50	13
55	8
65	17
70	0

3. Hoeveel jaar ben je in dienst bij Bernhoven?

Verzamelbereik	Frequentie
0	11
5	16
10	15
15	11
20	15
25	8
30	9
35	6
40	1
45	1
50	1

4. Op welke afdeling ben je werkzaam?

Afdeling	Aantal	Frequentie
AOA	21	22,34%
B1-oost	10	10,64%
B1-west	17	18,09%
B2-oost	12	12,77%
B3-oost	16	17,02%
B2-west	5	5,32%
A1 ambulancetent	9	9,57%
Flex	4	4,26%
Eindtotaal	94	100,00%

5. Ik voel me over het algemeen gelukkig in mijn werk

Werkgeluk	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	4	4,26%
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	6	6,38%
mee eens	71	75,53%
helemaal mee eens	11	11,70%
Eindtotaal	94	100,00%

6. Ik voel me blij op het werk

Vreugde	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	3	3,19%
Mee oneens	4	4,26%
Neutraal	13	13,83%
Mee eens	65	69,15%
Helemaal mee eens	9	9,57%
Eindtotaal	94	100,00%

7. Ik voel me dankbaar voor het werk wat ik doe

Dankbaarheid	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	14	14,89%
Mee eens	63	67,02%
Helemaal mee eens	15	15,96%
Eindtotaal	94	100,00%

8. Ik voel me rustig en kalm op het werk

Sereniteit	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	2	2,13%
Mee oneens	10	10,64%
Neutraal	33	35,11%
Mee eens	46	48,94%
Helemaal mee eens	3	3,19%
Eindtotaal	94	100,00%

9. Ik heb belangstelling voor mijn werk

Belangstelling	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Neutraal	1	1,06%
Mee eens	71	75,53%
Helemaal mee eens	21	22,34%
Eindtotaal	94	100,00%

10. Verwachtingen die ik van mijn werk heb zijn positief

Hoop	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	2	2,13%
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	18	19,15%
Mee eens	66	70,21%
Helemaal mee eens	7	7,45%
Eindtotaal	94	100,00%

11. Ik ben trots op mijn werk

Trots	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Neutraal	5	5,32%
Mee eens	60	63,83%
Helemaal mee eens	28	29,79%
Eindtotaal	94	100,00%

12. Ik vermaak mij op mijn werk

Vermaak	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	2	2,13%
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	7	7,45%
Mee eens	71	75,53%
Helemaal mee eens	12	12,77%
Eindtotaal	94	100,00%

13. Ik word geïnspireerd door mijn werk

Inspiratie	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	6	6,38%
Neutraal	21	22,34%
Mee eens	59	62,77%
Helemaal mee eens	7	7,45%
Eindtotaal	94	100,00%

14. Ik heb bewondering voor mijn werk

Bewondering	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	3	3,19%
Neutraal	16	17,02%
Mee eens	65	69,15%
Helemaal mee eens	9	9,57%
Eindtotaal	94	100,00%

15. Ik heb passie voor mijn werk

Liefde	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Neutraal	8	8,51%
Mee eens	53	56,38%
Helemaal mee eens	32	34,04%
Eindtotaal	94	100,00%

16. Ik werk met een duidelijk doel

Doel	Aantal	Percentage
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	7	7,45%
Mee eens	71	75,53%
Helemaal mee eens	14	14,89%
Eindtotaal	94	100,00%

17. Ik krijg over het algemeen direct feedback van mijn collega's

Feedback 1	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	6	6,38%
Neutraal	36	38,30%
Mee eens	50	53,19%
Helemaal mee eens	1	1,06%
Eindtotaal	94	100,00%

18. Resultaten zijn in mijn werk duidelijk zichtbaar

Feedback 2	Aantal	Percentage
Mee oneens	3	3,19%
Neutraal	18	19,15%
Mee eens	65	69,15%
Helemaal mee eens	8	8,51%
Eindtotaal	94	100,00%

19. Er is een goede balans tussen uitdagingen in het werk en de vaardigheden waarover ik beschik om met die uitdagingen om te gaan

Balans	Aantal	Percentage
Mee oneens	4	4,26%
Neutraal	18	19,15%
Mee eens	66	70,21%
Helemaal mee eens	6	6,38%
Eindtotaal	94	100,00%

20. Ik werk geconcentreerd

Concentratie 1	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	3	3,19%
Neutraal	11	11,70%
Mee eens	73	77,66%
Helemaal mee eens	6	6,38%
Eindtotaal	94	100,00%

21. Ik verdiep mij helemaal in de werkzaamheden

Concentratie 2	Aantal	Percentage
Mee oneens	4	4,26%
Neutraal	15	15,96%
Mee eens	70	74,47%
Helemaal mee eens	5	5,32%
Eindtotaal	94	100,00%

22. Ik ben op mijn werk bezig met het hier en nu

Nu	Aantal	Percentage
Mee oneens	4	4,26%
Neutraal	11	11,70%
Mee eens	75	79,79%
Helemaal mee eens	4	4,26%
Eindtotaal	94	100,00%

23. Ik kan op het werk aandacht besteden aan de dingen die belangrijk voor mij zijn

Beheersing	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	2	2,13%
Mee oneens	19	20,21%
neutraal	32	34,04%
Mee eens	40	42,55%
Helemaal mee eens	1	1,06%
Eindtotaal	94	100,00%

24. De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben

Tijd	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Neutraal	10	10,64%
Mee eens	53	56,38%
Helemaal mee eens	30	31,91%
Eindtotaal	94	100,00%

25. Ik ga volledig op in mijn werk en vergeet mijzelf

Egoverlies 1	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	4	4,26%
Mee oneens	28	29,79%
Neutraal	30	31,91%
Mee eens	27	28,72%
Helemaal mee eens	5	5,32%
Eindtotaal	94	100,00%

26. Ik word helemaal opgenomen door hetgeen wat ik aan het doen ben

Egoverlies 2	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	20	21,28%
Neutraal	39	41,49%
Mee eens	30	31,91%
helemaal mee eens	4	4,26%
Eindtotaal	94	100,00%

27. Ik voel me verbonden met collega's

Intimiteit 1	Aantal	Percentage
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	11	11,70%
mee eens	57	60,64%
Helemaal mee eens	24	25,53%
Eindtotaal	94	100,00%

28. Ik voel me begrepen door collega's

Intimiteit 2	Aantal	Percentage
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	12	12,77%
Mee eens	62	65,96%

Helemaal mee eens	18	19,15%
Eindtotaal	94	100,00%

29. Ik voel me gewaardeerd door collega's

Intimiteit 3	Aantal	Percentage
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	13	13,83%
Mee eens	61	64,89%
Helemaal mee oneens	18	19,15%
Eindtotaal	94	100,00%

30. Ik voel sympathie voor mijn collega's

Affectie	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Neutraal	6	6,38%
Mee eens	69	73,40%
Helemaal mee eens	18	19,15%
Eindtotaal	94	100,00%

31. Ik maak plezier met mijn collega's

Plezier	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Neutraal	6	6,38%
Mee eens	63	67,02%
Helemaal mee eens	24	25,53%
Eindtotaal	94	100,00%

32. Ik deel leuke verhalen met mijn collega's

Kapitalisatie	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	10	10,64%
Mee eens	61	64,89%
Helemaal mee eens	20	21,28%
Eindtotaal	94	100,00%

33. Ik vertrouw mijn collega's

Vertrouwen	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Neutraal	17	18,09%
Mee eens	56	59,57%
Helemaal mee eens	20	21,28%
Eindtotaal	94	100,00%

34. Ik voel me gerespecteerd door mijn collega's

Respect	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	11	11,70%
Mee eens	63	67,02%
Helemaal mee eens	18	19,15%
Eindtotaal	94	100,00%

35. Ik voel me verantwoordelijk ten opzichte van mijn collega's

Verantwoordelijk	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	10	10,64%
Mee eens	61	64,89%
Helemaal mee eens	20	21,28%
Eindtotaal	94	100,00%

36. Ik accepteer verschillende standpunten van mijn collega's

Divers	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	6	6,38%
Mee eens	81	86,17%
Helemaal mee eens	5	5,32%
Eindtotaal	94	100,00%

37. Mijn collega's en ik communiceren open met elkaar

Communicatie	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	2	2,13%
Mee oneens	3	3,19%
Neutraal	19	20,21%
Mee eens	66	70,21%
Helemaal mee eens	4	4,26%
Eindtotaal	94	100,00%

38. Ik werk doelbewust

Doel 1	Aantal	Percentage
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	12	12,77%
Mee eens	77	81,91%
Helemaal mee eens	3	3,19%
Eindtotaal	94	100,00%

39. Ik zie progressie als ik naar een doel toewerk

Doel 2	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	5	5,32%
neutraal	26	27,66%
mee eens	58	61,70%
Helemaal mee eens	4	4,26%
Eindtotaal	94	100,00%

40. Ik werk aan doelen waar ik plezier van krijg

Doel 3	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	4	4,26%
Neutraal	35	37,23%
Mee eens	52	55,32%
Helemaal mee eens	2	2,13%
Eindtotaal	94	100,00%

41. Ik heb plezier in het toewerken naar een doel

Doel 4	Aantal	Percentage
Mee oneens	4	4,26%
Neutraal	19	20,21%
mee eens	67	71,28%
Helemaal mee eens	4	4,26%
Eindtotaal	94	100,00%

42. Belangrijke waarden voor mij komen terug in mijn werk

Waarde	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	17	18,09%
mee eens	67	71,28%
Helemaal mee eens	7	7,45%
Eindtotaal	94	100,00%

43. Ik heb het idee dat het werk wat ik doe effectief is

Effectiviteit 1	Aantal	Percentage
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	18	19,15%
Mee eens	71	75,53%
Helemaal mee eens	4	4,26%
Eindtotaal	94	100,00%

44. Het werk wat ik doe is zinvol

Effectiviteit 2	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	2	2,13%
Neutraal	3	3,19%
Mee eens	71	75,53%
Helemaal mee eens	18	19,15%
Eindtotaal	94	100,00%

45. Ik heb het gevoel dat ik waardevol ben voor mijn afdeling

Eigenwaarde 1	Aantal	Percentage
Mee oneens	2	2,13%
Neutraal	9	9,57%
mee eens	65	69,15%
Helemaal mee eens	18	19,15%
Eindtotaal	94	100,00%

46. Ik heb het gevoel dat ik waardevol ben voor Bernhoven

Eigenwaarde 2	Aantal	Percentage
Mee oneens	6	6,38%
Neutraal	29	30,85%
Mee eens	49	52,13%
Helemaal mee eens	10	10,64%
Eindtotaal	94	100,00%

47. Ik heb doelen in mijn werk

Doel	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	18	19,15%
Mee eens	69	73,40%
helemaal mee eens	5	5,32%
Eindtotaal	94	100,00%

48. Collega's weten wat mijn doelen op het werk zijn

Doeldeel	Aantal	Percentage
Mee oneens	8	8,51%
Neutraal	37	39,36%
Mee eens	45	47,87%
Helemaal mee eens	4	4,26%
Eindtotaal	94	100,00%

49. Ik zie de positieve gevolgen van mijn handelen

Positief effect doel 1	Aantal	Percentage
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	17	18,09%
Mee eens	74	78,72%
Helemaal mee eens	2	2,13%
Eindtotaal	94	100,00%

50. Ik krijg voldoening van het werk wat ik doe

Positief effect doel 2	Aantal	Percentage
Mee oneens	3	3,19%
Neutraal	13	13,83%
Mee eens	69	73,40%
Helemaal mee eens	9	9,57%
Eindtotaal	94	100,00%

51. Ik ben trots op mijn prestaties in mijn werk

Beloning	Aantal	Percentage
Mee oneens	3	3,19%
Neutraal	9	9,57%
Mee eens	69	73,40%
Helemaal mee eens	13	13,83%
Eindtotaal	94	100,00%

52. Ik heb het gevoel dat ik mijn doelen bereik

Gevolgen doel	Aantal	Percentage
Mee oneens	8	8,51%
Neutraal	29	30,85%
mee eens	52	55,32%
Helemaal mee eens	5	5,32%
Eindtotaal	94	100,00%

53. Ik heb doorzettingsvermogen in het werk wat ik doe

Volharding	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	2	2,13%
Mee eens	76	80,85%
Helemaal mee eens	14	14,89%
Eindtotaal	94	100,00%

54. Ik leer graag nieuwe dingen

Groei mindset 1	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Neutraal	10	10,64%
Mee eens	61	64,89%
Helemaal mee eens	22	23,40%
Eindtotaal	94	100,00%

55. Ik geloof dat wanneer ik mij inzet voor mijn werk, mijn werk verbetert

Groei mindset 2	Aantal	Percentage
Helemaal mee oneens	1	1,06%
Mee oneens	3	3,19%
Neutraal	17	18,09%
Mee eens	62	65,96%
Helemaal mee eens	11	11,70%
Eindtotaal	94	100,00%

56. Ik ga risico's niet snel uit de weg

Groei mindset 3	Aantal	Percentage
Mee oneens	3	3,19%
Neutraal	30	31,91%
Mee eens	51	54,26%
Helemaal mee eens	10	10,64%
Eindtotaal	94	100,00%

57. Ik gebruik feedback om beter te worden

Groei mindset 4	Aantal	Percentage
Mee oneens	1	1,06%
Neutraal	12	12,77%
Mee eens	69	73,40%
Helemaal mee eens	12	12,77%
Eindtotaal	94	100,00%



Bijlage 7: Gemiddeldes

Afhankelijke variabele	Gemiddelde	Onafhankelijke variabele	Gemiddelde	Indicatoren	gemiddelde
Werkgeluk	3,88	Positieve emoties	3,9	Vreugde	3,78
				Dankbaarheid	3,96
				Sereniteit	3,40
				Belangstelling	4,18
				Hoop	3,80
				Trots	4,21
				Vermaak	3,95
				Inspiratie	3,69
				Bewondering	3,83
				Liefde	4,22
		Betrokkenheid	3,65	Doel	4,03
				Feedback	3,65
				Balans	3,79
				Concentratie	3,83
				Hier en nu	3,84
				Beheersing	3,20
				Tijdsverlies	4,18
				Egooverlies	3,09
		Relaties	4,01	Intimiteit	4,04
				Affectie	4,1
				Plezier	4,16
				Kapitalisatie	4,03
				Vertrouwen	4
				Respect	4,02
				Verantwoorde Lijkheid	4,03
				Diversiteit	3,94
				Communicatie	3,71
		Betekenis	3,8	Doel	3,69
				Waarde	3,82
				Effectiviteit	3,96
				Eigenwaarde	3,86
		Prestatie	3,84	Doel	3,81
				Delen doel	3,48
				Positieve gevolgen doel	3,86
				Beloning doel	3,98
				Vorderingen doel	3,57
				Volharding	4,07
				Groei mindset	3,91



bernhoven