

Burn-out en jonge professionals

HET VOORKOMEN VAN EEN BURN-OUT OP BASIS VAN DE
BEHOEFTE VAN JONGE PROFESSIONALS

Eline Huismann
Afstudeeronderzoek
Saxion Hogeschool Deventer
Toegepaste Psychologie – Klinische Psychologie

Opdrachtgever: Careerwise
Contactpersoon opdrachtgever: Matthijs Hamster

1^e begeleider: Jacqueline Santbergen
2^e begeleider: Trea van der Vecht

18 oktober 2020

Voorwoord

In dit afstudeeronderzoek staat het voorkomen van een burn-out onder jonge professionals centraal. Er wordt gekeken naar hoe jonge professionals het beste omschreven kunnen worden, waar hun behoeftes en belemmeringen liggen en wat de oorzaken van een burn-out zijn.

Dit onderzoek heb ik uitgevoerd in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie, met als specialisatie Klinische Psychologie, aan het Saxion in Deventer. Toen ik opzoek was naar een plek waar ik mijn afstudeeronderzoek kon doen, kwam ik Matthijs tegen. Hij sprak over de toename van burn-outs onder millennials. Hier was ik direct enthousiast over, want ik ben zelf ook een millennial. Geen scriptie schrijven over een ver van mijn bed show, maar over iets dat dicht bij mij staat. Tijdens het schrijven van mijn scriptie heb ik wel eens gedacht: "Het voorkomen van een burn-out? Ik krijg hier zelf een burn-out van!" Natuurlijk bedoelde ik dit sarcastisch, maar stressen was het af en toe zeker. Ook ben ik gaan nadenken over wat ikzelf belangrijk vind als het gaat om een voor mij prettige werkplek.

Deze scriptie is bestemd voor de organisatie Careerwise, maar ook werkgevers zullen baat hebben bij het lezen van dit onderzoek. Geen enkele werkgever wil immers dat hun jonge professionals een burn-out ontwikkelen.

Tot slot zijn er nog een aantal mensen die ik wil bedanken. Allereerst natuurlijk Matthijs, voor het hebben van vertrouwen in mij, want de weg naar een concreet plan was lang. Ik denk dat menig opdrachtgever wel was afgehaakt, maar mede dankzij zijn vertrouwen had ik de moed en motivatie om door te zetten. Ook wil ik Jacqueline bedanken voor haar begeleiding gedurende mijn hele proces. Zij stond wekelijks voor mij klaar, om feedback en tips te geven, maar soms ook om gewoon even gezellig te kletsen. Dat maakte het voor mij, af en toe moeizame proces, een stuk luchtiger! Van haar heb ik mogen leren hoe een goede onderzoeker te zijn en dat ik mag vertrouwen op mijn eigen kunde en kennis. Daarnaast wil ik Trea bedanken voor het geven van feedback en het kritisch kijken naar mijn onderzoek. Dankzij haar heb ik onder andere verfijning kunnen aanbrengen in mijn afstudeeronderzoek. Als laatste wil ik mijn beste vriendin bedanken voor haar peerfeedback en steun.

Samenvatting

In dit onderzoek is er gekeken naar de behoeftes van jonge professionals in relatie tot een burn-out. Op deze manier is achterhaald wat werkgevers hun jonge professionals kunnen bieden om een burn-out te voorkomen. Burn-out onder jonge professionals is een toenemend probleem en steeds meer werkgevers lopen hier tegenaan. Het is vooralsnog een taboe onder jonge professionals en een eenduidige oplossing is nog niet gevonden. Een burn-out kent de volgende drie basiskenmerken: persoonlijke uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Dit is een reactie op langdurige blootstelling aan werk gerelateerde chronische stressoren. Jonge professionals zijn mensen die zijn geboren in 1985-2000 en minimaal een mbo-niveau 4 opleiding of hoger hebben afgerond. Zij vormen de generatie die millennials worden genoemd.

Middels een combinatie van literatuuronderzoek en kwantitatief onderzoek is gepoogd de behoeftes van jonge professionals in kaart te brengen. Voor het verzamelen van data is er een surveyonderzoek gedaan door middel van een internetenquête. Uit de resultaten bleek dat jonge professionals gebaat zijn bij een werkgever die hen ondersteunt bij het terugdringen van hun stressgevoel. Hierbij moet de nadruk liggen op het verminderen van werk- en prestatiedruk. Daarnaast hebben jonge professionals behoefte aan een flexibele arbeidsrelatie, zoals het bepalen van hun eigen werktijden en het kiezen van een werkplek. Tevens is de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling erg belangrijk voor jonge professionals.

Tot slot wordt aangeraden vervolgonderzoek te doen in de vorm van kwalitatief onderzoek, gericht op jonge professionals met reeds burn-out gerelateerde klachten.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 – Inleiding	6
<i>Aanleiding</i>	<i>6</i>
<i>Onderzoeksvraag.....</i>	<i>8</i>
<i>Doelstelling van het onderzoek</i>	<i>9</i>
Hoofdstuk 2 – Theoretisch kader	10
<i>Generatiekenmerken.....</i>	<i>10</i>
<i>Oorzaken burn-out</i>	<i>11</i>
<i>Behoeftes en belemmeringen.....</i>	<i>12</i>
<i>Conceptueel model.....</i>	<i>13</i>
<i>Hypotheses</i>	<i>14</i>
Hoofdstuk 3 – Onderzoeksmethode	15
<i>Onderzoeksmethode</i>	<i>15</i>
<i>Onderzoeksdoelgroep.....</i>	<i>15</i>
<i>Onderzoeksinstrument</i>	<i>16</i>
Flexibele arbeidsrelatie & persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden	16
Stress & belemmeringen.....	17
Bevlogenheid	17
<i>Analyses.....</i>	<i>17</i>
Hoofdstuk 4 – Onderzoekresultaten	19
<i>Uitvoering.....</i>	<i>19</i>
<i>Onderzoeksresultaten</i>	<i>19</i>
Algemene kenmerken	19
Oorzaken burn-out.....	20
Behoeftes	22
Belemmeringen.....	25
Hoofdstuk 5 – Conclusie, discussie en aanbevelingen.....	26

<i>Conclusie</i>	<i>26</i>
<i>Discussie</i>	<i>29</i>
<i>Aanbevelingen.....</i>	<i>30</i>
Literatuurlijst.....	32
Bijlages	34
<i>Bijlage 1 – Vragenlijst.....</i>	<i>34</i>
<i>Bijlage 2 – Totstandkoming items</i>	<i>37</i>
Flexibele arbeidsrelatie.....	37
Persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden	37
Stress.....	38
Belemmeringen.....	39
<i>Bijlage 3 – Plan van aanpak</i>	<i>40</i>
<i>Bijlage 4 – Stellingen</i>	<i>41</i>
<i>Bijlage 5 – Eigen werkverklaring</i>	<i>42</i>

Hoofdstuk 1 – Inleiding

In dit hoofdstuk is te lezen wat het probleem en de vraag van de opdrachtgever is. Vervolgens zullen de mogelijke oorzaken en oplossingen van dit probleem worden beschreven. Gebaseerd daarop zal er een onderzoeksvraag worden geformuleerd met daarbij passende deelvragen. Als laatste wordt de doelstelling van het onderzoek toegelicht.

Aanleiding

De aanleiding voor dit onderzoek is (de toename van) een burn-out bij jonge professionals. Careerwise krijgt steeds vaker de vraag van werkgevers hoe zij hun jonge professionals kunnen helpen met het voorkomen van een burn-out of het reduceren van burn-out gerelateerde klachten. Wat kunnen zij hen bijvoorbeeld bieden ter ondersteuning, moet de werkomgeving worden aangepast of hebben ze extra begeleiding nodig? Meer concreet, wat zijn nou eigenlijk de behoeftes van jonge professionals als het gaat om het voorkomen van een burn-out.

Een burn-out is een werk gebonden psychische aandoening, ook wel emotionele uitputting genoemd, en is een belangrijke oorzaak van arbeidsongeschiktheid en verzuim. Er is reeds menigmaal onderzoek gedaan naar hoe groot het probleem van een burn-out onder werknemers is. Zo stellen van Echtelt & Ross (2014) dat onder de werkende bevolking burn-out klachten relatief vaak voorkomen, ongeveer één op de acht werknemers in Nederland heeft er last van. Daarnaast wordt het gezien als een serieus maatschappelijk probleem dat aandacht vergt. Volgens het CBS (2018) nam de vermoeidheid onder bijna alle leeftijdsgroepen de laatste jaren toe. Waarbij werknemers van 25 tot 35 jaar met bijna 20 procent het vaakst psychisch vermoeid raken door werk. De meest voorkomende klacht hierbij is een gevoel van leegte, maar liefst 30 procent van de werknemers ervaart dit gevoel aan het einde van een werkdag. Ook hebben veel studenten in het hoger onderwijs te maken met psychische klachten, zo geeft de Landelijke Studenten Vakbond (2018) aan dat er een toename is van burn-out klachten onder studenten.

Verder spelen persoonskenmerken en karaktertrekken ook een rol bij het ontwikkelen van een burn-out. Voor de relatie tussen karaktertrekken en de kans op een burn-out wordt regelmatig gebruik gemaakt van het Big-5-persoonlijkheidsmodel, bestaande uit: openheid, consciëntieusheid, extraversie, neuroticisme en vriendelijkheid (Taris, Houtman, & Schaufeli, 2013). Uit onderzoek van Taris, Houtman en Schaufeli (2013) blijkt neuroticisme de sterkste relatie te hebben met een burn-out, waar openheid dan weer de minst sterke relatie heeft. Tevens blijkt een burn-out in verhouding vaak voor te komen bij mensen die datgene wat ze meemaken met name toeschrijven aan externe

factoren en dingen die buiten hun macht liggen. Zij zijn dus niet snel geneigd het gevoel te hebben van autonomie en zelfregie in dergelijke situaties. Daarbij zijn mensen bovengemiddeld vatbaar voor een burn-out wanneer er sprake is van weinig zelfvertrouwen. Ook is er een groot risico op een burn-out bij mensen die zeer betrokken zijn bij het werk, loyaal zijn aan de werkgever en een groot verantwoordelijkheidsgevoel hebben (van Echtelt & Ross, 2014).

Over de behandeling van een burn-out wordt onder andere gezegd door Versteeg & Verbraak (2002) dat een snelle doorverwijzing naar een behandelaar door de bedrijfsarts aan het begin van het ziektejaar van belang is. Ook het vroegtijdig inschakelen van reïntegratiebedrijven lijkt succesvol. Dit resulteert er namelijk in dat, in de bedrijven waar dit wordt toegepast, niemand thuis zit wegens psychische problemen. In het kort is een tijdige onderkenning of (door)verwijzing dus erg belangrijk. Daarnaast werd er in 1994 een protocollaire behandeling voor burn-out ontwikkeld door Hoogduin (2001) die voornamelijk was gebaseerd op cognitief-gedragstherapeutische principes welke ook werden toegepast bij de behandeling van stemmingsstoornissen, angststoornissen, slaapstoornissen, chronische vermoeidheid en assertiviteitsproblemen. Er zijn drie aspecten die samen het doel van deze behandeling zijn, namelijk klachtenreductie, re-integratie in het arbeidsproces en recidiefpreventie. Wel is er nog een belangrijke tussenstap, deze ligt tussen de eerste twee aspecten. Deze stap bestaat uit het onderzoeken en veranderen van datgene wat de burn-out heeft veroorzaakt of daarbij een belangrijke rol heeft gespeeld. Er zijn vier modules ontwikkeld binnen dit behandelprotocol, bestaande uit: cognitieve therapie, werkhervatting, timemanagement en werkgerichte interventies. Over de effectiviteit wordt gesteld dat er sprake is van een significante klachtenreductie, echter is de behandeling minder effectief wanneer het klachtenniveau bij de start van de behandeling hoger is (Hoogduin, 2001).

Werkgevers lopen aan tegen de toename van burn-outs onder hun jonge professionals. Tevens zijn er veel factoren die meespelen bij het krijgen van een burn-out, maar aan welke van die factoren kan er het beste gewerkt worden volgens jonge professionals zelf? Het is namelijk erg belangrijk dat mensen zelf werken aan hun herstel (Roberts, 1997) & (Badali & Habra, 2003). Het is dan ook van belang dat er wordt gekeken naar de behoeftes van jonge professionals, om zo werkgevers handvatten te bieden die zij kunnen inzetten om een burn-out bij hun jonge professionals te voorkomen. Het feit dat de generatie die dit onderzoek beslaat in de nabije toekomst het grootste deel van de werkende populatie zal omvatten, benadrukt wederom het belang van dit onderzoek. In 2028 zullen namelijk de laatste babyboomers met pensioen gaan. De jonge professionals (millennials) van nu zullen dan ruwweg drie vierde van de werkende populatie omvatten. Hierbij zijn

de oudste millennials tegen die tijd in een fase waarbij zij ook leiderschapsposities gaan vervullen (Sengupta, 2017).

Onderzoeksvraag

De hoofdvraag voor dit onderzoek luidt:

Wat kunnen werkgevers hun jonge professionals bieden om een burn-out te voorkomen?

Om de bovenstaande onderzoeksvraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Wat zijn algemene kenmerken van jonge professionals?
2. Wat leidt tot het ontwikkelen van een burn-out bij jonge professionals?
3. Wat vinden jonge professionals belangrijk op hun werk in relatie tot een burn-out?
4. Wat belemmert jonge professionals in hun functioneren op het werk?

Een aantal begrippen zullen nader worden uitgewerkt. Onder jonge professionals vallen mensen die zijn geboren in 1985-2000 en een mbo-niveau 4 opleiding of hoger hebben afgerond. Op het moment vormen jonge professionals samen een generatie, namelijk de millennials. Een generatie is een groep van ongeveer gelijktijdig geboren mensen, wanneer je dus eenmaal een millennial bent zal je dat de rest van je leven blijven. Het zijn van een jonge professional is een levensfase, over enige tijd zal dus een andere generatie in deze levensfase zitten. Een levensfase wordt ook wel omschreven als de periodes in de levensloop die worden gekenmerkt door veranderingen in bijvoorbeeld geestelijke, fysieke en sociale toestand (Encyclo, 2020).

Daarnaast is er geen eenduidige definitie van een burn-out, ook is burn-out niet opgenomen in de DSM¹ (Diagnostic and Statistical Manual). De meeste genoemde definitie van een burn-out is volgens van Dievoort (2015) als volgt: "Burn-out is een respons van lange duur op werk gerelateerde chronische stressoren met drie basiskkenmerken: emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid." Deze defintie zal dan ook worden aangehouden voor dit onderzoek.

¹ Classificatiesysteem waarin internationaal afspraken zijn gemaakt over welke criteria van toepassing zijn op een bepaalde psychische stoornis op basis van (nieuwe) wetenschappelijke inzichten. Het is géén diagnose-handboek. Voor het stellen van een diagnose wordt er uitgebreid en nauwkeurig psychiatrisch onderzoek gedaan volgens de daarvoor geldende richtlijnen. (Nederlandse vereniging voor psychiatrie, 2020)

Doelstelling van het onderzoek

Careerwise is een trainingsbedrijf gevestigd in Amsterdam. Zij houden zich bezig met de persoonlijke ontwikkeling van jonge professionals. Zo bieden zij onder andere inspiratie aan op hun website door middel van artikelen en inspiratieblogs. Tevens leveren ze maatwerk voor organisaties, zoals traineeprogramma's, workshops, trainingen en vernieuwende leerinterventies. Als laatste doet Careerwise ook onderzoek naar onderwerpen die te maken hebben met millennials en werk. Zij proberen het gat te dichten tussen de behoeftes van organisaties en jong talent. Op deze manier wil Careerwise hun doelgroep leren het beste uit zichzelf te halen. Ook leren zij mensen slim samen te werken, zodat zij kunnen bijdragen aan de wereld om hen heen. Ze noemen het ook wel van binnen naar buiten leven. Ze richten zich op het creëren van een leerproces in de dagelijkse praktijk, waarbij je uit jouw comfortzone moeten stappen (Careerwise, 2019).

De opdrachtgever is de oprichter van Careerwise. Middels de resultaten van dit onderzoek krijgt Matthijs Hamster inzicht in de behoeftes van jonge professionals. Als namelijk de behoeftes van jonge professionals, in relatie tot een burn-out, duidelijk in kaart zijn gebracht kunnen hier gerichte trainingen of interventies voor ontwikkeld worden. Op deze manier kan Careerwise organisaties bieden wat ze op dit moment zo hard nodig hebben. Namelijk maatwerk wat betreft de omgang met jonge professionals die gericht is op het voorkomen van een burn-out. Daarnaast wordt duidelijk of het mogelijk is om een training of interventie te ontwikkelen die generaliseerbaar is naar de doelgroep of dat er een meer persoonsgerichte aanpak noodzakelijk is. Tot slot zal de opdrachtgever ook te weten komen of er nog vervolgonderzoek gewenst is.

Hoofdstuk 2 – Theoretisch kader

Om in kaart te brengen wat jonge professionals nodig hebben van hun werkgevers zal er naar een aantal verschillende aspecten worden gekeken, namelijk kenmerken van jonge professionals, oorzaken van een burn-out en behoeftes en belemmeringen van jonge professionals.

Generatiekenmerken

Centraal in dit onderzoek staan de jonge professionals, ook wel millennials of generatie Y genoemd. Om een beter beeld van deze generatie te krijgen zal er worden gekeken naar de definitie van een generatie en de kenmerken van millennials. Er is gekozen voor de definitie van Grondstra en Bontekoning, omdat deze ook gebruikt wordt binnen Careerwise. Grondstra en Bontekoning (2012) geven de volgende definitie van het begrip generaties: “Generaties zijn clusters leeftijdsgenoten die zich spontaan met elkaar verbinden om verouderde gewoontes te verversen in de groepen waar ze deel van uitmaken. Generatiegenoten produceren met elkaar vanaf hun vroege kindertijd nieuwe manieren van communiceren, samenwerken en leiden.”

Er zal ingezoomd worden op de generatie die millennials worden genoemd, omdat zij momenteel jonge professionals zijn. Zij zijn onder andere onophoudelijk op zoek naar bevestiging, waardering en erkenning. Daarnaast vinden zij het belangrijk om ruimte te krijgen voor een creatieve aanpak, direct zinnig mee te draaien met een eigen inbreng, ruimte en vrijheid te krijgen om zichzelf te kunnen zijn en een directe terugkoppeling te krijgen op hun werk. Ook wil deze generatie graag werkzaam zijn in een positieve op vooruitgang gerichte werkcultuur, waarbij zij breed en afdeling overstijgend kunnen werken (van der Zwan & Stapert, 2018). Volgens van der Zwan & Stapert (2018) zijn er een aantal positieve kenmerken die deze generatie goed omschrijft, namelijk: ambitieus, enthousiast, ruimdenkend, zelfstandig, vernieuwingsgezind, willen ertoe doen, streven naar plezier, vrijheid en geluk, ze hebben niet veel met hiërarchie en kunnen snel en veel informatie verwerken. Daarentegen worden zij ook gekenmerkt als: snel ergens op uitgekeken, perfectionistisch, faalangstig, schaamtegevoelens wanneer iets niet perfect is, schuldgevoelens wanneer iets niet lukt, vergelijken zich met anderen, grenzeloos en eigenwijs. Tevens is het een generatie die waarde hecht aan een leven lang leren en ontwikkelen en minder heeft met een levenslange verbintenis met de organisatie (Valkeneers, 2013).

Tot slot blijkt ook bevlogenheid² een rol te spelen volgens Schaufeli & Bakker (2013). Zo zouden bevlogen werknemers proactief zijn en worden gekenmerkt door het nemen van initiatief wanneer zij op het punt staan vast te lopen, terwijl opgebrande werknemers zich een speelbal van de omstandigheden voelen en eerder passief afwachten. Ook zouden bevlogen werknemers zorgen voor hun eigen positieve feedback, waar opgebrande werknemers hier niet toe in staat lijken en als gevolg in een negatieve spiraal blijven zitten. Tevens is er sprake van congruentie bij bevlogenheid tussen datgene wat de betrokkene belangrijk vindt en datgene waar de organisatie voor staat. Deze wederzijdse normen en waarden komen niet overeen wanneer er sprake is van een burn-out. Wel is het mogelijk dat bevlogenheid en burn-out elkaar kunnen afwisselen in de tijd. Zo zouden bevlogen werknemers kunnen opbranden en opgebrande werknemers weer bevlogen kunnen worden.

Bevlogenheid wordt ook wel gezien als het tegenovergestelde van een burn-out ("opgebrand"). Desondanks is dit niet realistisch volgens Schaufeli & Bakker (2003). Een werknemer die niet bevlogen is hoeft namelijk helemaal niet opgebrand te zijn, terwijl andersom een werknemer die aangeeft zich niet opgebrand te voelen daarmee niet direct bevlogen is. Wel is het zo dat bevlogenheid en een burn-out negatief met elkaar zullen samenhangen. Dit betekent dat een werknemer die zich weinig tot niet bevlogen voelt een grotere kans heeft opgebrand te zijn of te raken. In beide onderzoeken over bevlogenheid wordt geen onderscheid gemaakt in leeftijdscategorieën, daarom mag aangenomen worden dat de bevindingen in hun onderzoek ook opgaan voor jonge professionals.

Oorzaken burn-out

Om te beginnen is een burn-out nog steeds een taboe onder jonge professionals en er bestaat voor alsnog geen eenduidige oplossing voor het voorkomen van een burn-out (Lammers & de Kok, 2017). Een burn-out krijg je niet zomaar, er zijn dan ook verschillende oorzaken die hieraan ten grondslag kunnen liggen. Stress is een factor die aan de basis ligt van veel psychische problemen en kan gaan over een gebrek aan autonomie of het hebben van grip op je eigen leven (Peeters, 2017). Hoogendijk en de Rek (2017) beweren ook dat stress een grote rol speelt bij ziekte op zich, prestatiedruk en keuze stress zijn stressoren die zorgen voor dat stressgevoel. Verkuil en van Emmerik (2007) spreken van ongezonde stress wanneer de eisen die jouw omgeving of die jijzelf stelt je vermogen om met deze eisen om te gaan overstijgen. Stress waarbij iemand geen controlemogelijkheid of invloed heeft is het meest ongezond. Of een bepaalde situatie iemand stress oplevert hangt niet alleen af van de

² Het hebben van een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door drie aspecten, namelijk: vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2003).

situatie zelf, maar ook van wat die situatie voor iemand betekent en hoe ermee omgegaan wordt. Als iemand zichzelf bijvoorbeeld geen herstelperiode gunt na langdurig blootgesteld te zijn aan chronische stress, lopen zij een groot risico om uitgeput te raken en een burn-out te krijgen. De meest voor de hand liggende kenmerken zijn fysieke en mentale uitputting. Vaak als gevolg van langdurige roofofbouw op zichzelf of een te grote investering in het werk, zonder te herstellen van de stress of zonder beloning voor geleverde inspanningen (Verkuil & van Emmerik, 2007).

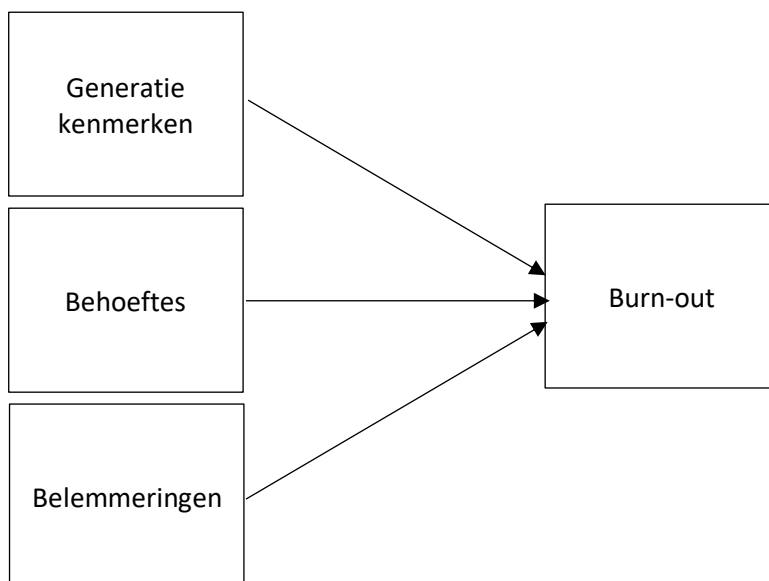
Behoeftes en belemmeringen

Daarnaast hebben jonge professionals, net als iedereen, bepaalde behoeftes en belemmeringen met betrekking tot hun arbeidsrelatie. Het is belangrijk om hier aandacht aan te besteden, om zo een goed beeld te krijgen van wat zij willen en waar zij baat bij hebben. Allereerst hebben jonge professionals behoefte aan een flexibele arbeidsrelatie, waarbij er sprake is van een flexibele arbeidsomgeving waarin verschillende vormen van samenwerken en communiceren mogelijk zijn. Zij hechten veel waarde aan flexibele werktijden, een goede werk-privébalans en het kunnen werken op verschillende arbeidsplekken (de Gier, 2008). Aan de basis van een gezonde werknemer staat een veilige werkomgeving. Zo zouden training en intervisie zorgen voor een veilig klimaat op het werk (Versteegh, 2019). Tevens zijn er volgens van Vegchel, Oude Vrielink & van Noordt (2019) een aantal belangrijke randvoorwaarden voordat medewerkers zinvol werk kunnen leveren en verantwoordelijkheid kunnen dragen. Dat zijn onder andere een gezond psychologisch klimaat, een veilige en gezonde werkomgeving, adequaat management en een transparante organisatiecultuur. Een organisatiecultuur is het geheel van kennis, gedrag, waarden en normen die een groep mensen met elkaar deelt, ofwel een systeem van betekenisgeving dat de leden van verschillende organisaties van elkaar onderscheidt (Valkeneers, 2013). Naast het belang van een veilige werkomgeving willen jonge professionals ook een toegevoegde waarde hebben (Sharon, 2015) en meer betrokkenheid met de werkvloer door in verbinding te staan met daar waar het gebeurt (von Lonkhuyzen, 2015).

Tevens staan jonge professionals voor grote en ingrijpende keuzes, welke mentale en emotionele consequenties met zich meebrengen. Dit komt doordat ze telkens weer opnieuw moeten kiezen en een keuze kost tegenwoordig meer inspanning, geduld en tijd waardoor de kans op tevredenheid met de uiteindelijke keuze is afgenomen (Wijnants, 2019). Tevens speelt sociale vergelijking een grote rol als er wordt gekeken naar de gemoedstoestand van jonge professionals. Elk mens doet aan sociale vergelijking, maar millennials overtreffen hierin de andere generaties. Hierbij kan gedacht worden aan de sociale mediaplatformen waar zij dagelijks geconfronteerd worden met dat wat anderen bijvoorbeeld hebben bereikt en gekocht. Er zijn twee soorten sociale vergelijking, namelijk

opwaartse- en neerwaartse vergelijking. Bij opwaartse vergelijking kijkt men naar anderen die het beter hebben en bij neerwaartse vergelijking wordt er juist gekeken naar mensen die het minder goed hebben. In de meeste gevallen zorgt opwaarts vergelijken voor negatieve gevoelens, zoals verminderd zelfvertrouwen, afgunst of frustratie. Daarentegen geeft neerwaarts vergelijken veelal een goed gevoel omdat het zorgt voor zelfvertrouwen en een positief gevoel over jezelf. Anderzijds kunnen de effecten van deze twee vormen van vergelijken ook omgekeerd werken. Je kan geïnspireerd of gemotiveerd raken door opwaarts te vergelijken en gevoelens van schuld, schaamte of zorgen krijgen door neerwaartse vergelijking (Wijnants, 2019). Ook blijken mensen met een hoge zelfwaardering voornamelijk neerwaarts te vergelijken om zo hun zelfwaardering in stand te houden. Wanneer iemand daarentegen zichzelf wil verbeteren zal er eerder sprake zijn van opwaartse vergelijking. Of iemand zichzelf opwaarts of neerwaarts vergelijkt is dus afhankelijk van het motief dat overheerst (Vonk, 2013). Tevens is het tegenwoordig zo dat het spreken over een ‘geslaagd’ leven veel omvangrijker is dan een aantal decennia geleden. Het gevolg hiervan is een toename van ontevredenheid, ook bij mensen waarbij het juist goed lijkt te gaan. Dit zou kunnen komen door algemene ideeën over het begrip ‘succesvol’ waar jonge professionals afhankelijk van zijn geworden. Dit resulteert in statusangst, daar de algemene opinie is dat er een verschil bestaat tussen een succesvol en onsuccesvol leven. Verder willen jonge professionals erbij horen maar toch ook onderscheidend zijn en willen zij hun eigen identiteit bepalen. Ze lopen een ‘ratrace’, wat een van de grootste stress factoren is met als gevolg ongelukkig en moe te worden (Wijnants, 2019).

Conceptueel model



Figuur 1. Conceptueel model

In 'Figuur 1' is weergegeven dat er drie factoren van invloed zijn op het krijgen van een burn-out. Door zowel generatie kenmerken, behoeftes en belemmeringen van jonge professionals naast elkaar te leggen kan in kaart worden gebracht welke factoren er meespelen in het ontstaan van een burn-out bij jonge professionals. Tegelijkertijd wordt er direct duidelijk wat zij nodig hebben om een burn-out juist te kunnen voorkomen. Dat laatste is dan weer bruikbaar bij het ontwikkelen van handvatten voor werkgevers.

Hypotheses

1. Jonge professionals hebben behoefte aan het verminderen van de werkdruk.
2. Jonge professionals willen zich kunnen blijven ontwikkelen bij een werkgever.
3. Het hebben van een flexibele arbeidsrelatie vinden jonge professionals belangrijk.
4. Stress, een van de belangrijkste oorzaken van een burn-out, belemmert de jonge professionals het meest in hun werk.

Hoofdstuk 3 – Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk zal duidelijk worden op welke wijze gegevens verzameld gaan worden om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag.

Onderzoeksmethode

Dit onderzoek betreft een surveyonderzoek, door middel van een internetenquête, die afgenomen gaat worden via Qualtrics. Een survey dient voor het verzamelen van numerieke gegevens over meningen, houdingen en kennis bij grote groepen personen. Het is een gestructureerde dataverzamelmethode, dit houdt in dat de vragen van tevoren vast staan. Voor zowel verklarende als beschrijvende onderzoeksvragen kan een surveyonderzoek worden ingezet (Verhoeven, 2014).

Eén van de redenen dat er is gekozen voor een surveyonderzoek is het feit dat het een eenvoudige manier is om veel data te verzamelen. Daarnaast blijft de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd bij een dergelijk onderzoek, wat er tevens voor zorgt dat de respondenten minder snel sociaal wenselijke antwoorden zullen geven (Hoofs, Jansen, Mohren, Jansen, & Kant, 2016).

Aangezien het een specifieke doelgroep betreft, is het praktisch dat personen middels zelfselectie deel kunnen nemen aan het onderzoek. Om deze reden wordt de survey afgenomen door middel van een internetenquête. Eveneens zal er gebruik worden gemaakt van de zogenoemde ‘sneeuwbal-methode’, waarbij de netwerken van collega’s, familie en vrienden worden benut. Derhalve zullen zij benaderd worden middels sociale media- en netwerk platformen, denk hierbij aan LinkedIn en Facebook. Er wordt verwacht dat zij in voldoende mate bereid zullen zijn om deel te nemen aan dit onderzoek. Dit zal worden bewerkstelligd door de respondenten zo goed mogelijk te motiveren middels het schrijven van een vertrouwenwekkende uitnodiging. Daarbij zal duidelijk het doel van het onderzoek benoemd worden, de duur van het invullen, wat de vraagstelling is en hoe de vragenlijst is opgebouwd. Tevens zal er worden aangeduid dat hun bijdrage veelbetekenend is en dat alle gegevens vertrouwelijk worden behandeld (Verhoeven, 2014).

Onderzoeksdoelgroep

De populatie van dit onderzoek betreft jonge professionals die zijn geboren in 1985-2000 en een mbo-niveau 4 opleiding of hoger hebben afgerond. De respondenten zullen middels een selecte steekproef, namelijk zelfselectie en de sneeuwbal-methode, worden geselecteerd. Uiteindelijk hebben minimaal 50 en maximaal 100 respondenten de vragenlijst ingevuld, dit is om de betrouwbaarheid te waarborgen.

Onderzoeksinstrument

Gebaseerd op de literatuur in het theoretisch kader is er een vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst bestaat uit vijf verschillende constructen, namelijk: flexibele arbeidsrelatie, persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden, stress, belemmeringen en bevlogenheid. Voor het meten van het construct bevlogenheid is de UBES-9 gebruikt, de overige vier constructen zijn tot stand gekomen op basis van literatuur. De vijf constructen samen hebben een totaal van 47 items. Voor de meeste vragen zal gekozen kunnen worden uit vier antwoordmogelijkheden, namelijk: nooit, soms, vaak en altijd. Er is gekozen voor een 4-punts Likert schaal, omdat deze geen neutrale of gemiddelde optie heeft. Dit zijn veelal antwoorden waar bij de dataverwerking weinig over geconcludeerd kan worden. Het construct bevlogenheid heeft zeven antwoordmogelijkheden, bestaande uit nooit, sporadisch, af en toe, regelmatig, dikwijls, zeer dikwijls en altijd. Aangezien de UBES-9 het construct bevlogenheid meet, zijn deze antwoordmogelijkheden logischerwijs ook overgenomen. Elk construct, behalve bevlogenheid, bevat een ja/nee-vraag en een openvraag aan het eind. Er is hiervoor gekozen om een beter beeld te krijgen van de onderzoeksdoelgroep. Doordat zij de mogelijkheid hebben om zelf een antwoord te formuleren wordt er meer informatie verschaft door de respondenten zelf.

Zoals al eerdergenoemd zal er bij dit onderzoek gebruik worden gemaakt van een surveyonderzoek, om de behoeftes van jonge professionals in kaart te kunnen brengen. Deze zal online worden afgenomen met daarbij duidelijk vermelde instructies. Zo weten respondenten bijvoorbeeld wanneer zij in aanmerking komen om deel te nemen aan het onderzoek.

Flexibele arbeidsrelatie & persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden

Voor de ontwikkeling van de constructen flexibele arbeidsrelatie én persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden is inspiratie opgedaan uit zowel de WSI (Vermulst & Gerris, 2016) als de 2WS (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002). Volgens de Gier (2008) hebben jonge professionals behoefte aan een flexibele arbeidsrelatie. Hierbij kan worden gedacht aan flexibele werktijden en werkplek, maar ook aan het zelf indelen van dagelijkse werkzaamheden en het kunnen hebben van een eigen creatieve inbreng (van der Zwan & Stapert, 2018). Een voorbeeld van een item uit het construct flexibele arbeidsrelatie is: "Ik ben in de gelegenheid om, binnen bepaalde grenzen, mijn werktijden zelf te kiezen."

Volgens van der Zwan & Stapert (2018) zijn jonge professionals ambitieus, vernieuwingsgezind en snel ergens op uitgekeken. Ook willen zij werkzaam zijn in een positieve en op vooruitgang gerichte werkcultuur. Zij hechten dan ook veel waarde aan leren en willen zich graag blijven ontwikkelen

(Valkeneers, 2013). Een voorbeeld van een item uit het construct persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden is: "Ik heb de indruk dat het bedrijf mij voldoende mogelijkheden tot opleidingen en trainingen biedt."

Stress & belemmeringen

De constructen stress en belemmeringen zijn ontwikkeld door de onderzoeker en de items zijn gebaseerd op literatuur. Stress is een belangrijke oorzaak van een burn-out, hierbij kan worden gedacht aan het hebben van grip op je eigen leven of een gebrek aan autonomie. Het item dat hierop aansluit is: "Ik heb grip op mijn leven, zowel op het werk als privé." Om te achterhalen wat jonge professionals belemmert in hun functioneren op het werk is het construct belemmeringen ontwikkeld. Sociale vergelijking speelt een grote rol als het gaat om de gemoedstoestand van jonge professionals. Een voorbeeld van een item uit dit construct is: "Ik vergelijk mijzelf met anderen om mij beter te voelen". De volledige uitleg over de totstandkoming van de vier bovengenoemde constructen is te vinden in bijlage 2.

Bevlogenheid

Voor het laatste construct, bevlogenheid, is gebruik gemaakt van de UBES-9 van Schaufeli & Bakker (2003). De totaalscore van de UBES-9 beslaat het begrip bevlogenheid. Schaufeli & Bakker (2003) geven hier de volgende definitie van: "Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie." Deze drie kenmerken vormen dan ook de drie schalen, met elke drie items, waar de UBES-9 uit bestaat. Om te bepalen of de respondenten die deelnemen aan het onderzoek meer bevlogen zijn, of juist niet, worden de vragen van de UBES-9 (Schaufeli & Bakker, 2003) opgenomen in de vragenlijst.

Analyses

Voor het analyseren van de data zal er gebruikt gemaakt worden van een aantal verschillende analyses. Ten eerste zal de Cronbach's Alpha³ worden berekend. Wanneer deze onvoldoende blijkt zal worden nagegaan of er een item is die de Cronbach's Alpha verlaagt. Blijkt dit het geval, zal dit item weg worden gelaten uit verdere analyses om zo de betrouwbaarheid van de resultaten te waarborgen. Dit geldt voor alle constructen, met uitzondering van het construct bevlogenheid. Om de reden dat dit construct een reeds bestaande, op zichzelf staande test betreft, namelijk de UBES-9 van Schaufeli & Bakker (2003). Ten tweede zal voor alle constructen het gemiddelde worden

³ Geeft de betrouwbaarheid van een construct weer, oftewel de mate waarin de vragen binnen het desbetreffende construct hetzelfde meten (Baarda, van Dijkum, & de Goede, 2014)

berekend om zo uitspraken te kunnen doen over de gehele groep respondenten. Wel is voorzichtigheid hierbij geboden, omdat de spreiding van de antwoorden groot zou kunnen zijn. Derhalve zal er ook ingezoomd worden op item-niveau. Wanneer namelijk een meerderheid aangeeft tevreden te zijn, blijft er alsnog een groep over die dit niet of minder is. Door te kijken naar de antwoorden op de verschillende items kan worden achterhaald welke factoren bijvoorbeeld voor de meeste stress zorgen. Ook zullen de antwoorden op de openvragen worden geanalyseerd. Dit zal gedaan worden door de antwoorden die hetzelfde zijn of sterk op elkaar lijken te turven.

Tot slot zal omwille van de validiteit en betrouwbaarheid bij zowel de constructie van de vragenlijst als de analyse van de data om peerfeedback gevraagd worden.

Hoofdstuk 4 – Onderzoekresultaten

In dit hoofdstuk wordt de uitvoering en de respons van het onderzoek beschreven. Daarnaast worden de resultaten van het onderzoek uiteengezet met daarbij de gebruikte analyses in SPSS⁴.

Uitvoering

De uitvoering van het onderzoek liep volgens plan (zie hoofdstuk 3). Volgens de peerfeedback behoefte de vragenlijst geen aanpassingen. De sneeuwbal-methode kwam tot stand door de connecties van familie, vrienden en collega's. Zij hebben de vragenlijst verspreid middels het doorsturen via WhatsApp of het delen van de link naar de vragenlijst op hun eigen sociale mediakanaal, zodat deze bij de juiste personen terecht kwam.

Vijf augustus is de vragenlijst online gezet. Op 21 augustus was er een respons van 103 respondenten. Hiervan hebben er 70 de vragenlijst volledig afgerond en 33 hebben hem gedeeltelijk ingevuld. Verder zijn er zes van deze 70 respondenten die niet binnen de doelgroep vallen, wegens hun geboortjaar of opleidingsniveau. Concluderend is er een respons van 64 die gebruikt gaat worden bij het analyseren van de resultaten.

Onderzoekresultaten

Een voorwaarde voor validiteit is (een hoge) betrouwbaarheid. Om deze reden zal voor alle constructen, behalve bevrologenheid, naar de Cronbach's Alpha worden gekeken. Zo kan de homogeniteit worden vastgesteld, oftewel de mate waarin de vragen binnen een construct hetzelfde meten. Voor complexe begrippen wordt er uitgegaan van een minimale Cronbach's Alpha van 0,60, bij minder abstracte begrippen is dit 0,80 (Baarda, van Dijkum, & de Goede, 2014).

Algemene kenmerken

Van de 64 onderzochten zijn 28 man en 36 vrouw. Verder hebben 21 respondenten een mbo-opleiding genoten, 37 een hbo-opleiding en 6 een wo-opleiding.

Bevrologenheid

Om te kijken hoe het ervoor staat met de bevrologenheid van de onderzochte doelgroep zijn de gemiddeldes van de schalen binnen dit construct geanalyseerd, zoals te zien is in Tabel 1.

⁴ SPSS is een computerprogramma voor de sociale wetenschappen

Tabel 1

Gemiddeldes bevlogenheid

		Vitaliteit	Toewijding	Absorptie	Totaalscore
Mean		4,8902	5,2033	4,5727	4,887

Voor vitaliteit is het gemiddelde van de onderzochte groep respondenten 4,89. Er wordt in deze schaal gekeken naar de mate waarin men beschikt over veel energie en (geestelijke) veerkracht, niet snel vermoeid raken, zich sterk en fit voelen, en doorgaan en doorzetten wanneer het tegenzit (Schaufeli & Bakker, 2003). Een gemiddelde van 4,89 geeft aan dat de onderzochten minstens eens per week over veel energie, kracht en werklust beschikken.

De schaal toewijding laat een gemiddelde zien van 5,20. De respondenten voelen zich een paar keer per week tot dagelijks enthousiast, geïnspireerd, uitgedaagd, trots en voldaan. Zij ervaren hun werk als zinvol en nuttig en identificeren zich daarom sterk met hun werk.

Het gemiddelde van de schaal absorptie is 4,57. Dit houdt in dat de respondenten minstens eens per week op een plezierige wijze opgaan in hun werk, er niet meer los van kunnen komen en erdoor in vervoering raken. Hierbij gaat de tijd snel voorbij en worden andere dingen vergeten. Zij verliezen zich dus op een prettige manier in hun werk.

Een gemiddelde van het totaal is 4,89, dit wil zeggen dat de respondenten minstens een per week bevlogen zijn.

Oorzaken burn-out

Stress

Tabel 2

Cronbach's Alpha construct stress

Cronbach's Alpha	N of Items
0,697	8

Het construct stress heeft een Cronbach's Alpha van 0,697. Dit betekent dat de homogeniteit voldoende is en de items iets gemeenschappelijks meten.

Om te kijken wat de gemiddelde antwoordtendens is voor het construct stress zal er een gemiddelde score worden aangemaakt. De gemiddelde score is 2,57, zoals te zien in Tabel 3. Dit ligt boven het gemiddelde, wat betekent dat de respondenten gemiddeld tot beneden gemiddeld stress ervaren. Ook wanneer er wordt ingezoomd op item 8: “ik ervaar stress”, is te zien dat 62,5% aangeeft nooit tot soms stress te ervaren. Wel blijft er dan een tamelijk grote groep over, van 37,5%, die aangeeft vaak tot altijd stress te ervaren (zie Tabel 4).

Tabel 3

Gemiddelde construct stress

N	Valid	64
	Missing	0
Mean		2,5684

Tabel 4

Percentages item S8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nooit	5	7,8	7,8	7,8
	Soms	35	54,7	54,7	62,5

Om een beter beeld te krijgen welke factoren stress veroorzaken bij deze 37,5% zal er worden ingezoomd op elk item van dit construct. Zo geeft maar liefst 79,7% van de respondenten aan vaak tot altijd het gevoel te hebben dat zij zo goed mogelijk moeten presteren. Tevens geeft 67,2% van de respondent aan soms tot nooit rust te nemen na een stressvolle periode en 62,5% beweert nooit beloond te worden na geleverde inspanning. Daarnaast geeft meer dan 30% aan dat er te hoge eisen aan hen worden gesteld en zij vaak het gevoel hebben overspoeld te worden door informatie wanneer zij een keuze moeten maken. Tot slot beweert ruim 20% weinig grip te hebben op hun leven en 17,2% zegt zelden tot nooit zelfstandig beslissingen te nemen.

De antwoorden op de openvraag binnen dit construct bevestigen dit voor een groot deel. Er zijn 18 respondenten die claimen dat het verlagen van de werkdruk hen zou helpen bij het verminderen van een stressgevoel. En nog eens 27 respondenten zeggen dat zij gebaat zouden zijn bij het inlassen van rustmomenten, korte werkdagen of meer vrije tijd. Verder worden nog zaken benoemd als het hebben van een mogelijkheid om te sporten en het krijgen van bevestiging, beloning of waardering.

Behoeftes

Flexibele arbeidsrelatie

Tabel 5

Cronbach's Alpha construct flexibele arbeidsrelatie

Cronbach's Alpha	N of Items
0,560	7

Tabel 6

Cronbach's Alpha if item deleted

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R_F5	0,623

De Cronbach's Alpha voor dit construct is 0,560, zie Tabel 5. Dit houdt in dat de homogeniteit niet zo hoog is. De zeven items meten wel iets gemeenschappelijks, echter zijn er ook verschillen. In de bijbehorende item analyse, Tabel 6, is te zien dat item 5 de homogeniteit van het construct verlaagd. Door dit item niet mee te nemen in de rest van de analyses verhoogt de homogeniteit en zo ook de betrouwbaarheid van het construct flexibele arbeidsrelatie.

Voor het construct flexibele arbeidsrelatie zal er een gemiddelde score aangemaakt worden. Zoals te zien in Tabel 7, is de gemiddelde score op dit construct 2,71. Dit wil zeggen dat de respondenten boven gemiddeld tevreden zijn met de flexibiliteit wat betreft hun arbeidsrelatie. Hierbij kan gedacht worden aan het kiezen van eigen werktijden, werkplek, het zelf indelen van dagelijkse werkzaamheden en de optie voor het inbrengen van eigen creativiteit.

Tabel 7

Gemiddelde construct flexibele arbeidsrelatie

N	Valid	64
	Missing	0
Mean		2,721

In Tabel 8 is te zien dat een grote meerderheid van de respondenten, 85,9%, het hebben van een flexibele arbeidsrelatie belangrijk acht. Echter, wanneer er wordt gekeken naar de verschillende

items los van elkaar blijkt toch dat een ruime meerderheid (57,8%) zelden zijn eigen werktijden kan kiezen, 45,3% niet tot weinig zijn eigenwerktempo kan bepalen en 35,9% weinig tot geen vrijheid heeft als het gaat om de volgorde van hun dagelijkse werkzaamheden plannen. Ook kan 37,5% zelden tot nooit zijn eigen werkplek bepalen en ruim 20% moet zich vaak of altijd aan strikte protocollen, richtlijnen of procedures houden.

Tabel 8

Percentages item F8

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Ja	55	85,9	85,9
	Nee	9	14,1	14,1

Uit de antwoorden op de openvraag komen een aantal zaken naar voren. Allereerst vinden de respondenten het hebben van een flexibele arbeidsrelatie belangrijk en prettig, omdat dit hen een gevoel van autonomie en regie geeft. Het zou voor een aantal de productiviteit verhogen, zorgen voor een gevoel van vrijheid en bijdragen aan een voor hen prettige werk-privé balans. Ook geven ze aan dat het zou helpen bij het eigen maken van hun werkplek en ze met meer plezier naar het werk zouden gaan.

Persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden

Tabel 9

Cronbach's Alpha construct persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden

Cronbach's Alpha	N of Items
0,803	9

De Cronbach's Alpha voor het construct persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden is 0,803, zoals te zien in Tabel 9. De homogeniteit is hoog en de items meten dus iets gemeenschappelijks.

Concluderend kan gezegd worden dat het een betrouwbaar construct betreft.

Voor het construct persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden zal er een gemiddelde score aangemaakt worden. Het gemiddelde van dit construct is 2,94, zie Tabel 10. Dit wil zeggen dat de respondenten over het algemeen tevreden zijn met hun persoonlijke ontwikkeling en de

mogelijkheden hiertoe. Hierbij kan gedacht worden aan het leren van nieuwe dingen, de optie tot het volgen van trainingen en de mate van tevredenheid over hun loopbaan tot nu toe. Echter, wanneer er wordt gekeken op item-niveau komt naar voren dat 45,3% weinig tot geen mogelijkheid heeft tot het volgen van een training bij hun huidige werkgever. Ook geeft 35,9% aan het idee te hebben dat zij zeer beperkt zijn in de mogelijkheid vooruit te komen en nog eens 32,8% beweert weinig nieuwe dingen te leren op hun huidige werkplek. Tot slot zegt 31,3% dat zij zich weinig tot niet meer kunnen ontwikkelen.

Tabel 10

Gemiddelde construct persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden

N	Valid	64
	Missing	0
Mean		2,9444

Alle respondenten geven aan het belangrijk te vinden om de mogelijkheid te hebben voor persoonlijke ontwikkeling, zoals te zien in Tabel 11. Met behulp van een openvraag is achterhaald waarom de respondenten het hebben van deze mogelijkheid zo belangrijk vinden. Dat het werk uitdagend moet blijven is iets wat heel duidelijk naar voren kwam. Ze willen zich blijven ontwikkelen en daarbij blijven groeien in hun vak. In het kort: vooruitgaan en niet stil blijven staan. Mocht deze mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling er niet zijn zullen een aantal niet bij hun huidige werkgever blijven. Ook wordt genoemd dat het wordt gezien als blijk van waardering, ze vinden dat je nooit uitgeleerd bent, ze het beste uit zichzelf willen halen en het zorgt voor motivatie.

Tabel 11

Percentages item P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	64	100	100	100

Belemmeringen

Tabel 12

Cronbach's Alpha construct belemmeringen

Cronbach's Alpha	N of Items
0,425	7

De Cronbach's Alpha voor het construct *belemmeringen* is 0,425, zie Tabel 12. Dit wil zeggen dat de homogeniteit van het totaal aan de lage kant is. De zeven items meten wel iets gemeenschappelijks, echter zijn er ook grote verschillen. Ondanks de lage Cronbach's Alpha zal er geen item buiten verdere analyses worden gelaten, omdat de Cronbach's Alpha bij geen enkel item voldoende omhooggaat wanneer deze wordt verwijderd. Daarnaast zullen er analyses worden gedaan op item-niveau in plaats van construct niveau. Zo is een hoge score op zowel item 3 als item 5 een belemmering. Item 3 meet de mate waarin de respondent een eigen identiteit wil hebben en item 5 meet de mate waarin de respondent ergens bij wil horen en zich wil identificeren met een groep. Wanneer iemand beide wil is dit een belemmering, omdat de twee nou eenmaal moeilijk samengaan.

Tabel 13

Gemiddelde item 3 en 5

	Belemmeringen3: onderscheiden	Belemmeringen5: erbij horen
Mean	2,91	2,44

Zoals te zien in Tabel 13 ligt het gemiddelde antwoord op item 3 dicht in de buurt van het gemiddelde antwoord op item 5. Er kan dus worden gesteld dat dit duidt op een belemmering waar de respondenten mee te maken hebben.

Verder blijkt uit de antwoorden op de openvraag dat 59,4% van de respondenten niet geïnspireerd raakt wanneer zij zichzelf vergelijken met anderen en 12,5% geeft aan negatieve gevoelens te ervaren op deze momenten. Daarnaast zegt maar liefst 68,8% dat zij zich zelden tot nooit vergelijken met een ander om zichzelf te verbeteren.

Alle resultaten zullen in het volgende hoofdstuk nader worden geïnterpreteerd en toegelicht.

Hoofdstuk 5 – Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de deelvragen beantwoord, gebaseerd op de resultaten van het onderzoek. Tevens zal de reikwijdte en de zekerheid van deze conclusies worden bediscussieerd en gekoppeld aan relevante literatuur. De resultaten worden geïnterpreteerd en er zullen logische verbanden worden gelegd tussen deze resultaten. Daarnaast zal er antwoord worden gegeven op de centrale onderzoeksvraag en tot slot zullen de beperkingen van het onderzoek uiteengezet worden.

Conclusie

Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 1: “Wat zijn algemene kenmerken van jonge professionals?”, zal worden gekeken naar de resultaten van de UBES-9 (bevlogenheid) en literatuur uit hoofdstuk 2. De jonge professionals van nu behoren tot generatie Y, ook wel millennials genoemd. Zij hebben ontwikkeling en zelfontplooiing hoog in het vaandel staan. Hun hele leven voor dezelfde werkgever of organisatie werken trekt hun niet, nog minder wanneer er geen mogelijkheid is om nieuwe dingen te leren. Ze zoeken eindeloos naar erkenning, waardering en bevestiging. Verder worden ze gekenmerkt door hun ambitie, zelfstandigheid, enthousiasme, perfectionisme en faalangstigheid. Daarnaast streven jonge professionals naar vrijheid, plezier en geluk. Wel vergelijken zij zich met anderen, voelen ze zich schuldig wanneer iets niet lukt en kunnen ze eigenwijs zijn.

De jonge professionals die deel hebben genomen aan dit onderzoek betreft een bevlogen groep. Zij zijn dit dan ook minsten eens per week. Deze bevlogenheid is opgedeeld in drie aspecten, het eerste aspect is vitaliteit. Hieruit komt naar voren dat de respondenten minsten eens per week beschikken over veel werklust, kracht en energie. Als tweede is gekeken naar de toewijding van de onderzochte doelgroep. De resultaten laten zien dat zij hun werk als zinvol en nuttig ervaren en zich daarom sterk identificeren met hun werk. Ook zijn ze bijna dagelijks enthousiast, geïnspireerd, uitgedaagd, trots en voldaan. Het laatste aspect dat bij bevlogenheid hoort is absorptie. De resultaten suggereren dat de respondenten minstens eens per week op een plezierige wijze opgaan in hun werk en erdoor in vervoering raken. Dit wil zeggen dat zij zich op een prettige manier verliezen in hun werk.

Deelvraag twee, drie en vier zullen beantwoord worden middels de resultaten uit het onderzoek. Eerst wordt er gekeken naar verschillende oorzaken die kunnen leiden tot het ontwikkelen van een burn-out. Stress blijkt een grote oorzaak te zijn voor het ontwikkelen van een burn-out, zoals te lezen in hoofdstuk 2. Uit de resultaten blijkt dat ruim een derde van de respondenten vaak tot altijd stress ervaart. Het grootste deel van deze ervaren stress wordt veroorzaakt doordat zij vaak, al dan niet altijd, het gevoel hebben dat zij naar hun beste kunnen moeten presteren. Daaraan wordt

toegevoegd dat er door een ruime meerderheid vrijwel geen rust wordt genomen na een stressvolle periode en er tevens geen beloning volgt na geleverde inspanning. Bovendien wordt aan een derde van de onderzochten te hoge eisen gesteld en worden zij vaak overspoeld door informatie wanneer er een keuze gemaakt moet worden. Daarbij heeft ongeveer een vijfde weinig grip op hun leven en is er geen mogelijkheid om zelfstandig beslissingen te nemen op hun werk. Hypothese 4: “Stress, een van de belangrijkste oorzaken van een burn-out, belemmert de jonge professionals het meest”, kan dus worden bevestigd.

Uit de resultaten komen een aantal zaken naar voren die zouden kunnen bijdragen aan het verminderen van een stressgevoel onder jonge professionals. Zo geeft bijna de helft van de respondenten aan gebaat te zijn bij het inlassen van rustmomenten, kortere werkdagen en meer vrijetijd. Ook het verlagen van de werkdruk kan meehelpen bij het beperken van een stressgevoel. Veder zou de optie om te sporten, het krijgen van bevestiging, beloning en waardering ook bevorderlijk zijn. Hypothese 1: “Jonge professionals hebben behoefte aan het verminderen van de werkdruk”, kan deels bevestigd worden, aangezien bijna de helft van de respondenten dit aangeeft.

Ten tweede wordt dat wat jonge professionals belangrijk vinden op hun werk in relatie tot een burn-out uiteengezet. Uit de onderzoeksresultaten komt naar voren dat een ruime meerderheid het hebben van een flexibele arbeidsrelatie belangrijk acht en zij ook tevreden zijn met de flexibiliteit omtrent hun huidige arbeidsrelatie. Toch geeft meer dan de helft aan niet zijn eigen werktijden te kunnen bepalen. Daarnaast is er ook nog een relatief grote groep die geen vrijheid ervaart als het gaat om werktempo, de volgorde van dagelijkse werkzaamheden en het kiezen van een werkplek. Ook is er nog een vijfde deel van de respondenten die gebonden is aan strikte protocollen, richtlijnen of procedures. Dit wekt de vraag hoe tevreden de respondenten daadwerkelijk zijn en hoe belangrijk die flexibele arbeidsrelatie echt voor hen is. Aangezien zij enerzijds aangeven een flexibele arbeidsrelatie belangrijk te vinden en hier momenteel tevreden over zijn, maar anderzijds geven zij aan beperkt te zijn in die flexibiliteit.

Uit de resultaten blijkt dat het wel, of meer, hebben van flexibiliteit zorgt voor een gevoel van autonomie en regie. Het zou de productiviteit verhogen, bijdragen aan een gevoel van vrijheid en een prettige werk-privé balans. Daarnaast geven de jonge professionals aan dat het zou helpen bij het eigen maken van hun werkplek wat ervoor zorgt dat ze met meer plezier naar hun werk gaan. Hypothese 3: “Het hebben van een flexibele arbeidsrelatie vinden jonge professionals belangrijk”, kan bevestigd worden.

Eveneens geven alle respondent aan dat zij de mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling belangrijk vinden en dat zij met hun huidige mogelijkheden tevreden zijn. Desalniettemin, blijkt dat bijna de helft van de respondenten weinig tot geen mogelijkheid heeft tot het volgen van een training. Daarbij beweert ruim een derde dat zij zich beperkt voelen in hun mogelijkheden om vooruit te komen, zij weinig nieuwe dingen leren en zich ook niet meer verder kunnen ontwikkelen op hun huidige werkplek.

Zoals blijkt uit de onderzoeksresultaten, vinden jonge professionals dat het werk uitdagend moet blijven in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling. Zij geven aan te willen blijven groeien in hun vak, niet stilstaan maar juist vooruitgaan. Indien dit niet mogelijk is zeggen jonge professionals dat zij sneller geneigd zijn te gaan werken voor een andere werkgever. Ze vinden dan ook dat ze nooit uitgeleerd zijn en willen altijd het beste uit zichzelf halen. Op basis van het bovengenoemde kan hypothese 2: "Jonge professionals willen zich kunnen blijven ontwikkelen bij een werkgever" dan ook worden bevestigd.

Als laatste wordt er ingezoomd op wat jonge professionals belemmert in hun functioneren. Het hebben van een eigen identiteit, maar ook ergens bij willen horen en zich identificeren met een groep is een combinatie die een belemmering vormt. Daarnaast raakt meer dan de helft van de jonge professionals die deelnamen aan dit onderzoek niet geïnspireerd wanneer zij zichzelf vergelijken met anderen en doen zij zelden tot nooit aan sociale vergelijking om zichzelf te verbeteren. Een kleine groep ervaart zelfs negatieve gevoelens op het moment dat zij wel doen aan sociale vergelijking.

De onderzoeksvraag die centraal staat in dit onderzoek is: "Wat kunnen werkgevers hun jonge professionals bieden om een burn-out te verhelpen of te voorkomen?". Om te beginnen zouden jonge professionals gebaat zijn bij een werkgever die hen ondersteunt bij het terugdringen van hun stressgevoel. De nadruk zal vooral moeten liggen op het verminderen van prestatiedruk en werkdruk. Hierbij kan gedacht worden aan het inlassen van rustmomenten, het belonen van geleverde inspanning en de mogelijkheid om te kunnen sporten aanbieden. Ook het bieden van een flexibele arbeidsrelatie zorgt voor jonge professionals die met meer plezier naar hun werk gaan. Dit geeft hen een gevoel van autonomie, regie en een prettige werk-privé balans. Een gebrek hieraan kan namelijk leiden tot stress, zoals te lezen in hoofdstuk 2. Tevens zouden jonge professionals geholpen zijn met meer mogelijkheden voor het volgen van trainingen en cursussen. Zij willen zich kunnen blijven ontwikkelen en niet stilstaan. Dit zorgt ook voor meer binding met het bedrijf waarvoor zij werkzaam zijn, want zij zullen dan minder snel overstappen naar een andere werkgever.

Als laatste moeten werkgevers hun jonge professionals de ruimte geven om zichzelf te zijn en daarbij het groepsgevoel niet uit het oog verliezen.

Discussie

De resultaten die zijn vervaardigd uit de verschillende constructen kunnen als betrouwbaar worden gezien. De analyses die zijn uitgevoerd zijn gedaan met een voldoende Cronbach's Alpha, wat duidt op homogeniteit. Homogeniteit is een aspect van betrouwbaarheid, wat vervolgens weer een voorwaarde is voor validiteit is (Baarda, van Dijkum, & de Goede, 2014). Een ander aspect wat zorgt voor een hogere betrouwbaarheid van dit onderzoek is standaardisering. Er is een standaardvragenlijst ontwikkeld waarbij gebruik is gemaakt van een Likertschaal. Ook is er om peer feedback gevraagd voor het nameten en nalezen van de resultaten. Daarnaast is het onderzoek extern valide, omdat de steekproef in een bepaald aantal relevante kenmerken lijkt op de populatie en dus mogen de onderzoeksresultaten gegeneraliseerd worden (Verhoeven, 2014). Tevens is er tijdens de ontwikkeling van de verschillende constructen aandacht besteed aan begripsvaliditeit, oftewel constructvaliditeit. In het theoretisch kader zijn de verschillende abstracte begrippen omschreven en vervolgens zijn deze omgezet in een vraag die deze begrippen ook echt meet.

Toch kunnen er ook vraagtekens geplaatst worden bij de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek. Centraal in het onderzoek staat de behoefte van jonge professionals en het voorkomen of herstellen van een burn-out. Dit impliceert dat voorafgaand aan dit onderzoek al vastgesteld is dat burn-out een probleem is onder deze doelgroep. Echter komt uit de resultaten naar voren dat het een onderzoeksdoelgroep betreft die relatief tevreden is. Ze zijn bevlogen, ervaren weinig stress, hebben weinig last van belemmeringen en zijn tevreden over hun arbeidsrelatie en ontwikkelingsmogelijkheden. Hun behoeftes liggen daarom wellicht elders dan wanneer het om een groep jonge professionals gaat die minder bevlogen is, meer stress ervaart en al burn-out gerelateerde klachten heeft. Een van de redenen van een mindere betrouwbaarheid zou de afname van het onderzoek kunnen zijn. Respondenten konden middels zelfselectie deelnemen, wat een selecte steekproef is. Ook is niet duidelijk in welke omstandigheden elke respondent de vragenlijst heeft ingevuld. Zo kan de ene respondent het met muziek op de achtergrond kunnen hebben ingevuld en de ander in totale stilte. Daarnaast kan er sprake zijn van sociaal wenselijk antwoorden door de respondenten. Er zijn geen vragen opgenomen in de vragenlijst die dit controleren. Tot slot kunnen de begrippen 'stress' en 'belemmeringen' op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. Er zou bijvoorbeeld gecheckt kunnen worden wat de respondenten daadwerkelijk zien als stressoren. Wat betreft belemmeringen, kan het begrip sociale vergelijking opgevat worden als

positief en negatief en dus ook op twee verschillende manier geïnterpreteerd worden door de respondenten.

Desondanks hoeft dit niet te betekenen dat de bruikbaarheid van dit onderzoek onvoldoende is. De resultaten geven wel degelijk inzicht in de kenmerken van de generatie en hun behoeftes en belemmeringen. Hiermee kan wel gekeken worden naar de wat werkgevers kunnen betekenen voor hun jonge professionals door in deze behoeftes te voorzien en daarmee het stressgevoel te verminderen.

Aanbevelingen

Zoals te lezen is in de doelstelling van het onderzoek in hoofdstuk 1, wil Careerwise middels dit onderzoek te weten komen wat de behoeftes zijn van jonge professionals in relatie tot een burn-out. Met deze informatie kunnen zij werkgevers handvatten bieden hoe een burn-out bij hun jonge professionals te voorkomen. Na aanleiding van de resultaten die voortvloeien uit dit onderzoek wordt geadviseerd een training te ontwikkelen gericht op werkgevers en leidinggevenden. Zo zou er gestart kunnen worden met het opsturen van een vragenlijst om een nulmeting te doen specifiek voor die organisatie. Deze vragenlijst zal dan gericht zijn op de tevredenheid van de medewerkers op dit moment. Op deze manier kan er namelijk ook een nameting plaatsvinden na afloop van de training om de effectiviteit van de training in kaart te brengen. De trainingsbijeenkomst zal met name bestaan uit een stuk educatie, om vervolgens te kijken naar de mogelijkheden binnen de desbetreffende organisatie. Als werkgevers en leidinggevenden namelijk weten waar de behoeftes en belemmeringen van hun jonge professionals liggen en welke oplossingen hier goed bij passen, kan er samen gekeken worden naar passend maatwerk. Dit is van belang omdat niet elke organisatie hetzelfde is, wat bij het ene bedrijf goed toepasbaar zou zijn is bij een ander bedrijf misschien wel helemaal niet werkbaar. Na deze training gaan de werkgever en de leidinggevenden aan de slag met het implementeren van de gevonden oplossingen binnen de organisatie. Na een periode van zes maanden zal de nameting plaatsvinden. Zo kan worden geëvalueerd of de destijds gevonden oplossingen ook daadwerkelijk effect hebben gehad. Tijdens de trainingsbijeenkomst kan een TP-professional worden ingezet voor het geven van de training. Tevens kan de TP-professionals de gegevens van de voor- en nameting analyseren en vormgeven in een overzichtelijk rapport. Het meest ideaal zou iemand zijn met kennis over burn-out en arbeids- en organisatiepsychologie. Het plan van aanpak voor deze training is te vinden in bijlage 3.

Tot slot wordt Careerwise aangeraden vervolgonderzoek te doen. Meer concreet, het uitvoeren van een kwalitatief onderzoek gericht op jonge professionals met reeds burn-out gerelateerde klachten. Daar de respondenten in dit onderzoek over het algemeen tevreden zijn, zoals te lezen in de conclusie en discussie. De bevindingen in dit onderzoek zeggen dan ook waar alle jonge professionals behoefte aan hebben om een burn-out te voorkomen. Door de onderzoeksdoelgroep meer te specificeren en gebruik te maken van interviews, zal er een nog treffender beeld kunnen worden gevormd als het gaat om het voorkomen van een burn-out onder jonge professionals die reeds beginnende klachten hebben.

Literatuurlijst

- Baarda, B., van Dijkum, C., & de Goede, M. (2014). In *Basisboek Statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.
- Badali, M. A., & Habra, M. E. (2003). Self-care for psychology students: Strategies for staying healthy & avoiding burn out. *Canada's Psychology Newspaper*.
- Careerwise. (2019). *Over ons*. Opgehaald van careerwise: <https://www.careerwise.nl/over-ons/>
- CBS. (2018). *Meer psychische vermoeidheid ervaren door werk*. Opgehaald van cbs: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/46/meer-psychische-vermoeidheid-ervaren-door-werk>
- de Gier, E. (2008). De 'Nieuwe Werknemer': oude wijn in nieuwe zakken of tocht niet? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16-18.
- Encyclo. (2020). *levensfasen*. Opgehaald van encyclo: <https://www.encyclo.nl/begrip/levensfase>
- Grondstra, M., & Bontekoning, A. (2012). Ygenwijs. Amsterdam: Business Contact.
- Hoofs, H., Jansen, N., Mohren, D., Jansen, M., & Kant, I. (2016). Toepassing van anonieme onderzoeksgegevens over de SDQ binnen de JGZ. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 181-188.
- Hoogduin, K. (2001). Behandelingsstrategieën bij burn-out. Houten: Bohn van Loghum.
- Hoogendijk, W., & de Rek, W. (2017). Van big bang tot burn-out: Het grote verhaal over stress. Amsterdam: Balans.
- Hovens, J., Farfan, M., & Wittenhorst, N. (2002). 2WS. *Werkdrukmeter*. Deventer: Saxion Hogescholen/AMA.
- Lammers, M., & de Kok, F. (2017). Don't burn-out! *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 25.
- Landelijke Studenten Vakbond. (2018). *Zeven op de 10 studenten ervaart prestatiedruk - Actieplan Studentenwelzijn pleit voor integrale aanpak*. Opgehaald van lsvb: <https://lsvb.nl/2018/04/07/zeven-op-de-10-studenten-ervaart-prestatiedruk-actieplan-studentenwelzijn-pleit-voor-integrale-aanpak/>
- Nederlandse vereniging voor psychiatrie. (2020). *DSM-5*. Opgehaald van nvvp: <https://www.nvvp.net/website/onderwerpen/detail/dsm-5>
- Peeters, P.-H. (2017). Witte Hoogendijk: 'Steeds meer mensen niet bestand tegen deze samenleving'. *Zorg en Welzijn*, 8-10.
- Roberts, G. A. (1997). Prevention of burn-out. *Advances in Psychiatric Treatment*, 282-289.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003, oktober). UBES. *Utrechtse Bevlogenheidsschaal*. Utrecht.

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2013). Burnout en bevlogenheid. In W. Schaufeli, & A. Bakker, *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 305-322). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Sengupta, D. (2017). In *Engaging Millennials as Employees and Costumers* (p. 4). India: SAGE.
- Sharon, I. (2015). Happyholics. Zaltbommel: Haystack.
- Taris, T., Houtman, I., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 241-257.
- Valkeneers, G. (2013). Gedrag in organisaties. Leuven: Acco.
- van Dale. (2020). *generatie*. Opgehaald van vandale: <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/generatie#.X4MWZy-QnOQ>
- van der Zwan, C., & Stapert, A. (2018). Zijn millennials te ambitieus? *LoopbaanVisie*, 71-75.
- van Dievoort, N. (2015). *Onderzoek naar burn-out in een universitair ziekenhuis*. Gent: Universiteit Gent.
- van Echtelt, P., & Ross, J. (2014). *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- van Vegchel, G., Oude Vrielink, A., & van Noordt, N. (2019). *Toezicht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers*. Zoetermeer: VTW, gefaciliteerd door FLOW.
- Verhoeven, N. (2014). Wat is onderzoek? Den Haag: Boom Lemma.
- Verkuil, B., & van Emmerik, A. (2007). Omgaan met stress en burnout. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Vermulst, A. A., & Gerris, J. R. (2016). WSI. *Werk Stress Indicator*. LDC Business.
- Versteeg, A. M., & Verbraak, M. J. (2002). De effecten van de behandeling van burn-out. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 171-177.
- Versteegh, H. (2019). Digivaardig sociaal werk. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- von Lonkhuyzen, P. (2015). Waar blijft de nieuwe generatie. *Lucide*, 30-32.
- Vonk, R. (2013). Sociale psychologie. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Wijnants, N. (2019). Twintigerstwijfels & dertigersdilemma's. Amsterdam: Prometheus.

Bijlages

Bijlage 1 – Vragenlijst

Algemene informatie

Geboortjaar

Geslacht

Hoogst afgeronde opleiding

☐ mbo-niveau 4

☐ hbo

☐ wo

☐ anders, namelijk:

.....

Vul voor elke vraag in wat op jou van toepassing is.

Ik ben tevreden met de vrijheid om mijn eigen manier van werken te kiezen

Nooit Soms Vaak Altijd

☐ ☐ ☐ ☐

Ik kan afhankelijk van de omstandigheden, zelf mijn werktempo bepalen

☐ ☐ ☐ ☐

Ik ben in de gelegenheid om, binnen bepaalde grenzen, mijn werktijden zelf te kiezen

☐ ☐ ☐ ☐

Ik heb de mogelijkheid te bepalen in welke volgorde ik mijn dagelijkse werkzaamheden verricht

☐ ☐ ☐ ☐

Ik voel mij in mijn werk gehinderd door een of meer zaken als; procedures, regels of voorschriften

☐ ☐ ☐ ☐

Ik kan mijn werkplek probleemloos even verlaten

☐ ☐ ☐ ☐

Mijn werk bestaat uit exact voorgeschreven handelingen waar ik niet vanaf kan wijken

☐ ☐ ☐ ☐

Ja Nee

Ik vind het hebben van een flexibele arbeidsrelatie belangrijk (het kiezen van eigen werktijden, werkplek, dagindeling, etc.)

☐ ☐

Kan je je antwoord op bovenstaande vraag toelichten?

.....

Vul voor elke vraag in wat op jou van toepassing is.

Ik ben tevreden over de verantwoordelijkheden die ik krijg

Nooit Soms Vaak Altijd

☐ ☐ ☐ ☐

Ik ben ontevreden over mijn loopbaan tot nu toe

☐ ☐ ☐ ☐

Ik ben tevreden met de mogelijkheden om vooruit te komen

☐ ☐ ☐ ☐

Ik ben tevreden met de mogelijkheid mijn eigen kunde en vaardigheden te gebruiken

☐ ☐ ☐ ☐

Ik ben tevreden over de zelfstandigheid die ik heb in mijn werk	☐	☐	☐	☐
Ik heb de indruk dat het bedrijf mij voldoende mogelijkheden tot opleidingen en trainingen biedt	☐	☐	☐	☐
In mijn werk leer ik nieuwe dingen	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat ik mij in het werk nog verder kan ontplooien	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat ik mij bij mijn huidige werkgever nog verder kan ontwikkelen	☐	☐	☐	☐

Ja Nee

Het hebben van mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling vind ik belangrijk

☐ ☐

Kan je je bovenstaande antwoord toelichten?

.....

Vul voor elke vraag in wat op jou van toepassing is.

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Ik heb grip op mijn leven, zowel op het werk als privé	☐	☐	☐	☐
Ik mag zelfstandig beslissingen nemen	☐	☐	☐	☐
Ik heb het gevoel dat ik altijd zo goed mogelijk moet presteren	☐	☐	☐	☐
Wanneer ik een keuze moet maken heb ik het gevoel overspoeld te worden met informatie die ik in overweging moet nemen	☐	☐	☐	☐
Er worden te hoge eisen aan mij gesteld door mijzelf en/of collega's	☐	☐	☐	☐
Wanneer ik last heb gehad van een stressvolle periode is er de mogelijkheid om rust te nemen	☐	☐	☐	☐
Na geleverde inspanning word ik beloond door mijzelf en/of anderen	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar stress	☐	☐	☐	☐

Wat zou jou kunnen helpen bij het verminderen van een stressgevoel?

.....

Vul voor elke vraag in wat op jou van toepassing is.

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Ik vergelijk mijzelf met anderen om mij beter te voelen	☐	☐	☐	☐
Wanneer ik mijzelf vergelijk met anderen ervaar ik negatieve gevoelens, zoals een verminderd zelfvertrouwen, afgunst of frustratie	☐	☐	☐	☐
Ik wil mij onderscheiden van anderen en mijn eigen identiteit bepalen	☐	☐	☐	☐
Wanneer ik mijn prestaties vergelijk met die van een ander schaam ik mij	☐	☐	☐	☐
Ik vind het belangrijk erbij te horen	☐	☐	☐	☐
Wanneer ik mijzelf vergelijk met een ander raak ik geïnspireerd en/of gemotiveerd	☐	☐	☐	☐
Om mijzelf te kunnen verbeteren vergelijk ik mijzelf met anderen	☐	☐	☐	☐

Ja Nee

□ □

.....

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe jij jouw werk beleeft en hoe jij je daarbij voelt. Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het best passende antwoord in te vullen?

Je kan kiezen uit de volgende antwoordmogelijkheden:

Nooit

Sporadisch: een paar keer per jaar of minder

Af en toe: eens per maand of minder

Regelmatig: een paar keer per maand

Dikwijls: eens per week

Zeer dikwijls: een paar keer per week

Altijd: dagelijks

Vul voor elke vraag in wat op jou van toepassing is.

Nooit Sporadisch Af en toe Regelmatig Dikwijls Zeer dikwijls Altijd

Op mijn werk bruik ik van energie

Als ik werk voel ik me fit en sterk

☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐

[illegible]

Mijn werk inspireert mij

[illegible]

gaan

[illegible]

gelukkig

Ik ben trots op het werk dat ik doe

Ik ga helemaal op in mijn werk

Mijn werk brengt mij in extase

☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐

Bijlage 2 – Totstandkoming items

Flexibele arbeidsrelatie

- F1. Ik ben tevreden met de vrijheid om mijn eigen manier van werken te kiezen (Vermulst & Gerris, 2016)
- F2. Ik kan afhankelijk van de omstandigheden, zelf mijn werktempo bepalen (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002).
- F3. Ik ben in de gelegenheid om, binnen bepaalde grenzen, mijn werktijden zelf te kiezen (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002).
- F4. Ik heb de mogelijkheid te bepalen in welke volgorde ik mijn dagelijkse werkzaamheden verricht (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002).
- F5. Ik voel mij in mijn werk gehinderd door een of meer zaken als; procedures, regels of voorschriften (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002).
- F6. Ik kan mijn werkplek probleemloos even verlaten (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002).
- F7. Mijn werk bestaat uit exact voorgeschreven handelingen waar ik niet vanaf kan wijken (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002).

Zelf toegevoegd:

- F8. Ik vind het hebben van een flexibele arbeidsrelatie belangrijk (het kiezen van eigen werktijden, werkplek, dagindeling, etc.)
- F9. Kan je je antwoord op bovenstaande vraag toelichten?

De items F8 en F9 zijn toegevoegd om te kijken of de respondenten het belangrijk vinden om een flexibele arbeidsrelatie te hebben. Bij item F9 kunnen zij hun antwoord op item F8 toelicht. Op deze manier krijg je net wat meer inzicht in de behoeftes van de respondenten.

Persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden

- P1. Ik ben tevreden over de verantwoordelijkheden die ik krijg (Vermulst & Gerris, 2016)
- P2. Ik ben ontevreden over mijn loopbaan tot nu toe (Vermulst & Gerris, 2016)
- P3. Ik ben tevreden met de mogelijkheden om vooruit te komen (Vermulst & Gerris, 2016)
- P4. Ik ben tevreden met de mogelijkheid mijn eigen kunde en vaardigheden te gebruiken (Vermulst & Gerris, 2016)
- P5. Ik ben tevreden over de zelfstandigheid die ik heb in mijn werk (Vermulst & Gerris, 2016)

P6. Ik heb de indruk dat het bedrijf mij voldoende mogelijkheden tot opleidingen en trainingen biedt (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002)

P7. In mijn werk leer ik nieuwe dingen (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002)

P8. Ik denk dat ik mij in het werk nog verder kan ontplooien (Hovens, Farfan & Wittenhorst, 2002)

Zelf toegevoegd:

P9. Ik denk dat ik mij bij mijn huidige werkgever nog verder kan ontwikkelen

P10. Het hebben van mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling vind ik belangrijk

P11. Kan je je bovenstaande antwoord toelichten?

Het item P9 is toegevoegd aan dit construct om te kijken of de respondenten ontwikkel mogelijkheden hebben bij hun huidige werkgever. De respondent kan namelijk op item P6 wel vaak of altijd hebben geantwoord, maar dit wil nog niet zeggen dat de geboden cursussen aansluiten op de behoeftes van de respondent. Daarnaast zijn P10 en P11 toegevoegd om te kijken of zij het hebben van de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling ook daadwerkelijk belangrijk vinden en wat hiervoor de reden is.

Stress

Stress is een belangrijke oorzaak van een burn-out, hierbij kan worden gedacht aan het hebben van grip op je eigen leven (item S1: ik heb grip op mijn leven, zowel op het werk als privé) of een gebrek aan autonomie (item S2: ik mag zelfstandig beslissingen nemen). Prestatiedruk (item S3: ik heb het gevoel dat ik altijd zo goed mogelijk moet presteren) en keuzestress (item S4: Wanneer ik een keuze moet maken heb ik het gevoel overspoeld te worden met informatie die ik in overweging moet nemen) kunnen zorgen voor dat stressgevoel (Peeters, 2017). Daarnaast kunnen de eisen die jouw omgeving stelt of de eisen die jijzelf stelt zorgen voor ongezonde stress op het moment dat deze eisen jouw vermogen om hiermee om te gaan overstijgen (item S5: er worden te hoge eisen aan mij gesteld door mijzelf en/of collega's). De meest ongezonde vorm van stress is wanneer iemand zelf geen controlemogelijkheid of invloed heeft. Ook geeft het niet inlassen van een herstelperiode na een langdurige periode van stress (item S6: wanneer ik last heb gehad van een stressvolle periode is er de mogelijkheid om rust te nemen) of het niet krijgen van een beloning na geleverde inspanning (item S7: na geleverde inspanning word ik beloond door mijzelf en/of anderen), een groot risico op het krijgen van een burn-out (Verkuil & van Emmerik, 2007).

Om in kaart te brengen of de respondenten over het algemeen denken stress te ervaren is item S8 toegevoegd: “ik ervaar stress”. Daarnaast is item S9 (“Wat zou jou kunnen helpen bij het verminderen van een stressgevoel?”) toegevoegd om een nog beter beeld te krijgen van de behoeftes van de respondenten.

Belemmeringen

Er bestaat opwaartse- en neerwaartse vergelijking. Veelal zorgt opwaarts vergelijken voor negatieve gevoelens (item B2: wanneer ik mijzelf vergelijk met anderen ervaar ik negatieve gevoelens, zoals een verminderd zelfvertrouwen, afgunst of frustratie) (item B4: wanneer ik mijn prestaties vergelijk met die van anderen schaam ik mij) en neerwaarts vergelijken voor positieve gevoelens (item B1: ik vergelijk mijzelf met anderen om mij beter te voelen). Echter kan dit ook omgekeerd zijn. Dan raakt men geïnspireerd van opwaarts vergelijken (item B6: wanneer ik mijzelf vergelijk met een ander raak ik geïnspireerd en/of gemotiveerd) (item B7: om mijzelf te kunnen verbeteren vergelijk ik mijzelf met anderen) en kan men onder andere schuldgevoelens krijgen van neerwaarts vergelijken. Daarnaast zou de publieke opinie zijn dat er een verschil bestaat tussen een succesvol en een onsuccesvol leven, waarvan statusangst een gevolg kan zijn. Tevens willen jonge professionals zich onderscheiden en hun eigen identiteit bepalen (item B3: ik wil mij onderscheiden van anderen en mijn eigen identiteit bepalen), maar anderzijds willen zij er ook bij horen (item B5: ik vind het belangrijk erbij te horen) (Wijnants, 2019).

Bijlage 3 – Plan van aanpak

Stap 1: Nulmeting

Stuur de link naar de vragenlijst naar de werkgever of leidinggevende en laat hem of haar deze verspreiden onder de jonge professionals van de organisatie. Zij hebben één week de tijd om deze volledig in te vullen.

Stap 2: Analyse nulmeting

Nadat alle vragenlijsten zijn ingevuld kunnen de resultaten hiervan worden geanalyseerd en uitgewerkt door een medewerker van Careerwise, bijvoorbeeld een Toegepast Psycholoog.

Stap 3: Trainingsbijeenkomst

Plan een geschikt moment voor een trainingsbijeenkomst op de Locatie van Careerwise. Deze bijeenkomst zal bestaan uit een stuk educatie, waarin de bevindingen uit dit onderzoek én uit de nulmeting besproken worden. Vervolgens wordt er op basis hiervan samen gekeken naar mogelijke oplossingen die passend zijn binnen de desbetreffende organisatie.

Stap 4: Implementatie

De werkgever en leidinggevendenden gaan aan de slag met het implementeren van de gevonden oplossingen binnen hun organisatie. Zij zullen hiervoor zes maanden de tijd krijgen.

Stap 4: Nameting

Zes maanden na de trainingsbijeenkomst verspreid de werkgever of leidinggevende de link naar de vragenlijst nogmaals onder de jonge professionals. Zij krijgen wederom een week de tijd deze volledig in te vullen.

Stap 5: Analyse natmeting

Nadat alle vragenlijsten zijn ingevuld worden de resultaten hiervan geanalyseerd en vergeleken met de resultaten van de nulmeting. Dit wordt door dezelfde medewerker van Careerwise gedaan die ook de analyse van de nulmeting heeft uitgevoerd.

Stap 6: Evaluatie bijeenkomst

Tijdens deze bijeenkomst zullen de resultaten van de nameting in vergelijking met de nulmeting besproken worden. Op deze manier kan er gekeken worden of de tevredenheid van de jonge professionals vooruit is gegaan en of er sprake is van verbetering. Verder wordt er besproken hoe de implementatie van de gevonden oplossingen is gegaan. Wat ging er goed? Wat kon beter? Waarom gingen bepaalde zaken wel of niet zoals gepland? Hoe nu verder?

Bijlage 4 – Stellingen

1. Het ervaren van stress is te wijten aan uitsluitend een slechte planning.
2. Het is mogelijk een oplossing te vinden voor het voorkomen van een burn-out die op iedereen van toepassing is.
3. Het voorkomen van een burn-out ligt volledig bij de werkgever.
4. Een flexibele arbeidsrelatie is voldoende om een burn-out te voorkomen.
5. Het is aan jonge professionals zelf om tijdig aan te geven dat de werkdruk te hoog is.

Bijlage 5 – Eigen werkverklaring

Ondergetekende:

Eline Sophie Huismann

verklaart ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en derhalve geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander.
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding.
- 3) dit verslag digitaal is ingeleverd via Blackboard (SafeAssign).

Plaats: Hengelo

Datum: 17-10-2020

Handtekening(en):



.....

N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werk verklaring' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in **Art. 19 OER**.