

“De kunst bevlogen te blijven”

De rol van persoonlijke hulpbronnen in het welbevinden van jonge veterinaire professionals

Nederlandstalige samenvatting

Het psychisch welzijn van dierenartsen en andere zorgprofessionals mag sinds enkele decennia rekenen op toenemende belangstelling van wetenschappers. Dit proefschrift gaat over het welzijn van een specifieke groep professionals, namelijk de recent afgestudeerde veterinaire professional die zich bevindt aan het begin van zijn carrière.

Hoofdstuk 1 geeft antwoord op de vraag waarom juist het welzijn van deze specifieke groep in gevaar zou kunnen zijn. Allereerst wordt een overzicht gegeven van de meest recente literatuur met betrekking tot psychisch welzijn van dierenartsen in het algemeen. Analyse van deze literatuur laat zien dat zowel nationaal als internationaal het psychisch welzijn van dierenartsen herkend wordt als een punt van zorg. Er lijkt een samenhang te bestaan met leeftijd en geslacht, waarbij toenemende leeftijd en mannelijk geslacht positief samenhangen met psychische welzijn. De meeste studies richten zich op verminderd psychisch welzijn (zoals incidentie van depressieve klachten, angststoornissen, burnout en suïcide). De mogelijke oorzaken hiervoor worden vooral gezocht in de kenmerken van het werk en de werkomgeving. Slechts een enkele maal is er aandacht voor positieve aspecten van werk. In navolging van de opkomst van de positieve psychologie in het afgelopen decennium, waarbij vooral gekeken wordt naar kenmerken van het beroep die een positieve invloed hebben op het psychisch welzijn en de prestaties van werknemers, wordt in dit hoofdstuk het Job-Demands-Resources (JD-R) model geïntroduceerd. Het JD-R model biedt de mogelijkheid inzicht te krijgen in oorzaken en gevolgen van zowel de negatieve psychologische toestand (*burnout*), als ook van de positieve toestand (*bevlogenheid*). Het JD-R model dient als theoretische basis voor al onze studies.

Voor zowel veterinaire als medische professionals zijn de eerste jaren in de praktijk een periode die gekenmerkt wordt door grote uitdagingen. Een periode waarin zij regelmatig ervaren dat ze tekortschieten met name met betrekking tot de niet-technische competenties zoals bijvoorbeeld communicatie met de cliënt c.q. patiënt, en inter-professioneel samenwerken. Tevens ervaren zij moeilijkheden bij het uitvoeren van nieuwe, tot dan toe onbekende werkzaamheden en moeten zij zich voegen in een andere rol dan voorheen. Een rol die uitgevoerd wordt in een nieuwe, vaak onbekende, omgeving. Het effect van al deze veranderingen op het psychisch welzijn hangt af van de wijze waarop met deze veranderingen omgegaan wordt (coping strategieën) en van persoonlijke kenmerken van de professional. Het doel van dit proefschrift is enerzijds het identificeren van de werk- en persoonlijke kenmerken die van invloed zijn op het psychisch welzijn en de prestatie van de pas

afgestudeerde dierenarts, en anderzijds te komen tot een groter begrip van de rol van persoonlijke kenmerken in dat proces.

Hoofdstuk 2 beschrijft de procedure die gevolgd is bij de constructie van een vragenlijst die beoogt de specifieke werk- en persoonsgerelateerde kenmerken te meten die invloed hebben op het psychisch welzijn van recent afgestudeerde dierenartsen. Volgens het JD-R model is burnout het gevolg van een *uitputtingsproces* dat veroorzaakt wordt door de aanwezigheid van hoge *taakeisen* (die als stressoren fungeren) en de afwezigheid van hulpbronnen, terwijl *bevlogenheid* de uitkomst is van een *motivationale proces* dat zijn oorsprong vindt in de aanwezigheid van hulpbronnen op het werk. *Taakeisen* zijn die fysieke, psychische, sociale en organisatie kenmerken die een constante fysieke of mentale inspanning vereisen en als zodanig geassocieerd worden met fysiologische of psychologische kosten (b.v. hoge werkdruk, lastige arbeidsomstandigheden). *Hulpbronnen* verwijzen naar die fysieke, psychologische of sociale kenmerken van het werk of organisatie kenmerken van het werk die a) functioneel zijn om een doel te bereiken (b.v. feedback) b) helpen om de taakeisen en de daarmee gepaard gaande fysieke of psychologische kosten te verminderen (b.v. autonomie en steun) c) persoonlijke en professionele groei stimuleren (b.v. (na)scholing). Naast kenmerken van het werk zijn recentelijk ook persoonlijke hulpbronnen opgenomen in het JD-R model. Persoonlijke hulpbronnen zijn psychologische kenmerken of aspecten van het zelf die verband houden met iemands weerbaarheid. Zij verwijzen naar het vermogen om de omgeving op een succesvolle manier te beïnvloeden of daar controle over te hebben. Voorbeelden zijn optimisme, waargenomen eigen competentie en zelfvertrouwen. De procedure voor de constructie van de vragenlijst bestond uit twee fasen. De eerste kwalitatieve fase bestond uit semigestructureerde interviews met drie groepen recent afgestudeerde dierenartsen die werkzaam waren in diverse sectoren van het beroepsveld. Het doel van de interviews was het identificeren van de voor deze groep relevante taakeisen en persoonlijke en werkgerelateerde hulpbronnen. In de tweede fase is gebruik gemaakt van de literatuur, om de informatie uit de interviews te categoriseren in een aantal te onderscheiden constructen (thema's). Voor de operationalisatie van de constructen is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande, gevalideerde schalen. Dit resulteerde in een voorlopige vragenlijst bestaande uit 26 schalen inclusief drie schalen voor het meten van emotionele uitputting en cynisme (als belangrijkste dimensies van burnout) en bevlogenheid. Deze vragenlijst is uitgezet onder 1760 dierenartsen die afgestudeerd zijn tussen 1999 en 2009. De vragenlijst is volledig ingevuld door 727 dierenartsen (waarvan 72 procent vrouw). Exploratieve factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse leidden uiteindelijk tot de definitieve vragenlijst bestaande uit 7 schalen voor taakeisen, 9 schalen voor werkgerelateerde hulpbronnen en 6 schalen voor persoonlijke hulpbronnen. Deze schalen vertegenwoordigen de meest relevante potentiële voorspellers van psychisch welzijn van deze specifieke groep dierenartsen. De procedure resulteert daarmee in een op maat gemaakte vragenlijst: the Veterinary Job Demands and Resources Questionnaire (Vet-DRQ).

Hoofdstuk 3 rapporteert over de uitkomsten van een studie onder alle dierenartsen die zijn afgestudeerd in Nederland tussen 1999 en 2009. In deze studie zijn de prevalentie van burnout en bevlogenheid gemeten. Daarnaast zijn potentiële voorspellers van burnout en bevlogenheid in dit deel van de beroepsgroep geïdentificeerd. De gemiddelde score van zowel emotionele uitputting en cynisme als ook van bevlogenheid van de participanten was lager dan het gemiddelde niveau van emotionele uitputting, cynisme en bevlogenheid van een willekeurig gekozen steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking. Er was een geringe invloed zichtbaar van geslacht en het aantal jaren na afstuderen: mannelijke dierenartsen bleken minder uitgeput en meer bevlogen te zijn dan vrouwelijke dierenartsen en de gemiddelde score op emotionele uitputting was lager naarmate dierenartsen langer afgestudeerd waren. Alhoewel de effecten gering waren bleek het risico op het ontwikkelen van een burnout het grootst (18%) te zijn voor vrouwelijke dierenartsen in de eerste jaren na afstuderen. In overeenstemming met de belangrijkste assumpties van het JD-R model voorspelden taakeisen en werkgerelateerde hulpbronnen de mate van uitputting en cynisme van participanten terwijl bevlogenheid het best voorspeld werd door zowel werkgerelateerde als persoonlijke hulpbronnen.

Van de taakeisen waren ‘werk - thuis interferentie’ en ‘werkdruk’ het sterkst en positief gerelateerd aan emotionele uitputting. ‘Rolconflicten’ (zoals b.v. conflicterende opdrachten) waren het sterkst en positief gerelateerd aan cynisme. De werkgerelateerde hulpbronnen die het sterkst en negatief gerelateerd waren aan emotionele uitputting verschilden voor mannen en vrouwen: vrouwelijke dierenartsen leken het meest te profiteren van meer ‘regelruimte’ terwijl mannelijke dierenartsen het meest baat leken te hebben van ‘steun van leidinggevende’. ‘Mogelijkheden voor professionele ontwikkeling’ waren het sterkst negatief gerelateerd aan cynisme.

Van de werkgerelateerde hulpbronnen bleken het ervaren van voldoende ‘mogelijkheden voor professionele ontwikkeling’ en het hebben van ‘uitdagend en afwisselend werk’ het sterkst en positief gerelateerd aan bevlogenheid. Van de gemeten persoonlijke hulpbronnen vertoonden ‘proactiviteit’ bij zowel mannen als vrouwen, en ‘waargenomen eigen competentie’ (self-efficacy) alleen bij vrouwen, de sterkste samenhang met bevlogenheid.

Concluderend bleken de significante verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het relatieve belang van de verschillende taakeisen en werkgerelateerde en persoonlijke hulpbronnen zich te beperken tot de bijdrage van de ervaren ‘steun van de leidinggevende’ bij het verklaren van burnout bij mannelijke dierenartsen en de bijdrage van ‘waargenomen eigen competentie’ bij het verklaren van burnout bij vrouwelijke dierenartsen. De praktische relevantie van deze resultaten is dat het welzijn van jonge dierenartsen kan worden verbeterd enerzijds door het verminderen van specifieke taakeisen, maar zeker ook de aanwezigheid van voldoende en op de werknemer afgestemde hulpbronnen in de werkomgeving. Deze werkgerelateerde hulpbronnen kunnen de werknemer helpen bij het verminderen van de taakeisen en kunnen daarnaast een positieve invloed hebben op de

bevlogenheid van de dierenarts. Omdat jonge dierenartsen geen passieve uitvoerders zijn van de aan hun toegewezen taken, zou een kernpunt van het curriculum moeten zijn de ontwikkeling van de persoonlijke hulpbronnen (zoals een proactieve houding) van de student.

Om meer inzicht te krijgen in de rol van persoonlijke hulpbronnen bij het verklaren van burnout, bevlogenheid en prestatie werd een conceptueel model getoetst waarbij het JD-R model werd uitgebreid met persoonlijke hulpbronnen en prestatie. Deze studie wordt beschreven in **Hoofdstuk 4**. Prestaties werden gemeten door zowel de werknemer als ook (en waar mogelijk) de werkgever te vragen de prestatie te scoren op twee domeinen namelijk de prestaties op taken die tot het formele takenpakket behoren en de organisatie-doelen dienen (in-rol prestatie) en de prestaties op taken buiten het formele takenpakket die het functioneren van de organisatie ten goede komen zoals b.v. het helpen van collega's (extra-rol prestatie). Er werd voorspeld dat persoonlijke hulpbronnen de relatie tussen werkgerelateerde hulpbronnen en bevlogenheid zouden mediëren. De resultaten ondersteunen deze veronderstelling: in een werkomgeving met veel hulpbronnen (regelruimte, feedback en steun van collega's) ervaren en ontwikkelen mensen meer persoonlijke hulpbronnen (waargenomen eigen competentie, proactiviteit en reflectiviteit). Deze personen zijn vervolgens ook meer bevlogen met betrekking tot hun werk. Daarnaast werd voorspeld dat de positieve relatie tussen zowel werkgerelateerde als persoonlijke hulpbronnen en extra-rol prestatie wordt gemedieerd door bevlogenheid. Ook deze veronderstelling wordt door de resultaten van deze studie bevestigd. Dat wil zeggen dat zowel een werkomgeving met veel hulpbronnen als werknemers met veel persoonlijke hulpbronnen een grotere bevlogenheid ervaren en dat deze grotere bevlogenheid positief samenhangt met de prestaties buiten het formele taakgebied. Als laatste werd voorspeld dat uitputting zowel de negatieve relatie tussen taakeisen en in-rol prestatie medieert als ook de positieve relatie tussen persoonlijke hulpbronnen en in-rol prestatie. Voor deze beide veronderstellingen werd geen ondersteuning gevonden. Wel was er een directe positieve samenhang tussen persoonlijke hulpbronnen en zowel in-rol als extra-rol prestatie. De bevindingen van deze studie bevestigen dat persoonlijke hulpbronnen een belangrijke mediërende en initiërende rol hebben bij het verklaren van met name het motivationele proces waarvan bevlogenheid en prestaties een uitkomst zijn.

In **Hoofdstuk 5** wordt een studie met een gemengd (kwantitatief en kwalitatief) design beschreven. Onderzocht werd 1) of en hoe persoonlijke hulpbronnen ontwikkeld kunnen worden en 2) hoe eventuele veranderingen in persoonlijke hulpbronnen samenhangen met hulpbronnen in de werkomgeving van de deelnemers en met hun bevlogenheid. De vraag of en hoe persoonlijke hulpbronnen ontwikkeld kunnen worden werd onderzocht met behulp van een vragenlijst onderzoek onder deelnemers aan een ontwikkeltraject voor jonge dierenartsen. Het ontwikkeltraject duurde een jaar en had een multimodulair karakter. Deelnemers werkten individueel en in groepsbijeenkomsten aan persoonlijke doelstellingen. Deelname aan het ontwikkeltraject was vrijwillig. Aan de deelnemers

is gevraagd om zowel aan het begin als aan het einde van het traject vijf persoonlijke en zes werkgerelateerde hulpbronnen en de eigen bevoegenheid te scoren. De vragenlijst werd volledig ingevuld door 25 van de 46 deelnemers. Daarnaast werden ook 22 personen benaderd die niet aan het ontwikkeltraject deelnamen. Van hen hebben 10 personen de vragenlijst op dezelfde momenten ingevuld. Zij vormden de controlegroep. Het kwantitatieve deel van de studie bestond uit semigestructureerde interviews die afgenomen werden bij 16 deelnemers ongeveer 6 maanden na afloop van het ontwikkeltraject. In tegenstelling tot de scores van de controlegroep waren de scores op de waargenomen eigen competentie, op proactiviteit en op reflectiviteit bij de groep deelnemers na afloop van het ontwikkeltraject significant hoger dan aan het begin van het traject. Geïnterviewde deelnemers zeiden daarnaast ook nog andere persoonlijke hulpbronnen te hebben ontwikkeld namelijk zelfacceptatie, zelfwaardering, en bewustwording van de eigen invloed en eigen verantwoordelijkheid. Het ontwikkelen van reflectievaardigheden, als onderdeel van het ontwikkeltraject, leek een noodzakelijke voorwaarde te zijn voor de ontwikkeling van de genoemde persoonlijke hulpbronnen. De toename van persoonlijke hulpbronnen beïnvloedde op verschillende manieren de aanwezigheid van hulpbronnen in de werkomgeving. Ten eerste gingen de deelnemers actief op zoek naar hulpbronnen (bijvoorbeeld het vragen om feedback). Ten tweede veranderde soms de perceptie op de aanwezig hulpbronnen (bijvoorbeeld steun van collega's die voorheen niet als zodanig herkend werd). Ten derde maakten ze meer gebruik van de reeds aanwezig hulpbronnen (bijvoorbeeld het beter gebruiken van de regelruimte door het delegeren van werkzaamheden). Het initiëren, door de werknemer, van veranderingen met betrekking tot de taakeisen en de werkgerelateerde hulpbronnen, op een manier die de motivatie voor het werk kan doen toenemen wordt ook wel 'job crafting' genoemd. In dit hoofdstuk wordt bediscussieert hoe het multimodulaire programma mogelijkwijs heeft bijgedragen aan de beschreven resultaten.

In **Hoofdstuk 6** worden de belangrijkste resultaten van de verschillende studies in samenhang met elkaar besproken. Vrouwelijke dierenartsen lijken met name tijdens de eerste jaren na afstuderen gevoeliger te zijn voor het ontwikkelen van een burnout en het verminderen van bevoegenheid dan mannen in die periode. De variantie in burnout wordt het best verklaard vanuit verschillen in taakeisen en de op de werkplek aanwezige hulpbronnen. Variantie in bevoegenheid wordt beter verklaard vanuit verschillen in de aanwezigheid van zowel werk- als persoongerelateerde hulpbronnen. Daar persoonlijke hulpbronnen ontwikkeld en ingezet kunnen worden in diverse werkomgevingen kan het een belangrijk aangrijpingspunt vormen voor interventies die als doel hebben de bevoegenheid te bevorderen en burnout te verminderen. Een multimodulair ontwikkeltraject voor pas afgestudeerde dierenartsen leek een effectieve interventie te zijn voor de ontwikkeling van persoonlijke hulpbronnen. In dit hoofdstuk worden de resultaten in theoretische en praktische zin beschouwd. Dit proefschrift draagt bij aan de literatuur over de invloed van persoonlijke hulpbronnen op het psychisch welzijn in meerdere opzichten. Ten eerste werd aangetoond dat de werknemers met meer persoonlijke

hulpbronnen beter presteren op taken buiten de officiële taakomschrijving die het functioneren van de organisatie ten goede komen (extra-rol performance), en dat dit samenhangt met een grotere bevlogenheid van deze werknemers. Ten tweede werd bevestigd dat de positieve relatie tussen werkgerelateerde hulpbronnen en bevlogenheid gedeeltelijk gemedieerd wordt door persoonlijke hulpbronnen. De praktische implicaties van de resultaten in dit proefschrift zijn dat het welzijn van jonge professionals verbeterd lijkt te kunnen worden door zowel de (her)inrichting van de werkplek (waarbij de aandacht óók moet uitgaan naar de aanwezigheid van voldoende hulpbronnen) als ook door de persoonlijke ontwikkeling van de professional (de ontwikkeling van diens persoonlijke hulpbronnen). Het (her)inrichten van de werkplek is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Studenten, opleiders c.q. opleidingsinstituten maar ook reeds afgestudeerde dierenartsen hebben ieder voor zich verantwoordelijkheid ten aanzien van de ontwikkeling van persoonlijke hulpbronnen waarbij reflectievaardigheden essentieel lijken te zijn om te komen tot ontwikkeling van andere persoonlijke hulpbronnen. Vervolgens worden in dit hoofdstuk de sterke en minder sterke punten van dit proefschrift besproken. Sterke punten hangen samen met de data verzameling, de statistische benadering van de data, de theoretische onderbouwing van de studies en de brede toepasbaarheid van de resultaten voor andere professies in de zorg. Minder sterk is de kans dat resultaten enigszins vertekend zouden kunnen zijn ten gevolge van het gebruik van één meetinstrument voor het meten van predictoren en uitkomst, en het cross-sectionele ontwerp waardoor oorzakelijke verbanden niet direct kunnen worden aangetoond. Longitudinaal onderzoek zou deze oorzakelijke verbanden beter vast kunnen stellen. Vervolgonderzoek met meer objectieve uitkomstmaten zou een eventuele vertekening van de resultaten kunnen verminderen. Ter afsluiting worden in dit hoofdstuk enige suggesties gedaan voor vervolgonderzoek. Deze betreffen de grotendeels onduidelijke rol van persoonlijke hulpbronnen in de relatie tussen taakeisen, uitputting en prestatie. In het kader van vervolgonderzoek is ook zeker interessant de relevantie van reflectievaardigheden voor het ontwikkelen van andere persoonlijke hulpbronnen en de sexeverschillen betreffende de perceptie van de waargenomen eigen competentie en de invloed daarvan op het psychisch welzijn.