



Fluitend naar je werk

Over zorg voor je eigen welzijn: een voorwaarde voor professionaliteit

Nicole Mastebroek, Jelle Prins en Debbie Jaarsma

Samenvatting

In dit hoofdstuk word je aan de hand van een casus meegenomen in een ontdekkingstocht over persoonlijk welzijn. De casus vertelt het verhaal van Herman, AIOS bij de gynaecologie. Steeds word je, aan de hand van zijn belevenissen, uitgenodigd tot reflectie op je eigen welzijn, de studie- of werkgerelateerde factoren die jouw welzijn beïnvloeden, maar ook persoonlijke eigenschappen die jouw welzijn, positief dan wel negatief, beïnvloeden. Naast reflectie bieden we je ook inzicht in wat er bekend is over welzijn, bevlogenheid en burn-out. Aan de hand van een veelgebruikt stressmodel, het Job Demands-Resources-model, krijg je inzicht in de processen die je welzijn beïnvloeden. Daarnaast bieden we je handvatten waarmee je zelf aan je welzijn kunt werken. Want de zorg voor je eigen welzijn is onlosmakelijk verbonden met jouw professionaliteit.

© Bohn Stafleu van Loghum is een imprint van Springer Media B.V., onderdeel van Springer Nature 2021
P. J. van Dijken et al. (Red.), *Professionaliteit in de zorg*, https://doi.org/10.1007/978-90-368-2582-5_3

Inleiding

3

- » Mental health is more than the absence of mental disorders. Mental health is a state of well-being in which every individual realizes his or her own potential, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to her or his community.
Definition by World Health Organization

? Hoe is het eigenlijk gesteld met jouw welzijn?

Werk hebben (betaald of onbetaald) waarin je je eigen potentieel kunt ontwikkelen, en waarin je een productieve en zinvolle bijdrage kunt leveren aan de samenleving is een wezenlijk onderdeel van je mentale gezondheid en daarmee ook een integraal onderdeel van je algehele gezondheid. De positieve psychologische band tussen mensen en hun werk is van cruciaal belang geworden in de (dienstverlenings)economie van de 21^e eeuw.

Zorgprofessionals moeten in toenemende mate verantwoording afleggen over de kwaliteit van hun dienstverlening en deze wordt niet alleen door vakmanschap bepaald maar in sterke mate ook door de tevredenheid van de patiënt. Dat geldt niet alleen in de zorg maar zeker ook in andere sectoren waar dienstverleners te maken hebben met klanten. De bereidheid van mensen om zich volledig in te zetten voor hun werk, met als doel hoge prestaties leveren en tevreden klanten, vraagt een grote betrokkenheid. Dat gaat ook op voor studieprestaties: als je goed wilt presteren in je studie, vraagt dat grote inzet en betrokkenheid. Hoe zorg je er nou voor dat mensen dan wel studenten onder soms moeilijke omstandigheden betrokken zijn en blijven, dat ze plezier in hun werk of studie hebben en houden, dat ze niet opgebrand raken? Het is natuurlijk niet elke dag feest op je werk, maar over de gehele linie is het belangrijk dat de balans positief blijft, en dat je werk, en dus ook je studie, je meer energie oplevert dan dat het je kost. In dit hoofdstuk gaan we aan de hand van een casus, reflectievragen en de laatste inzichten uit de wetenschappelijke literatuur, dieper in op de relatie tussen werk dan wel studie, individu, welzijn en professionaliteit. Met de casus brengen we deze inzichten tot leven en met de reflectievragen hopen we jou aan te zetten tot nadenken over wat welzijn betekent voor je, waardoor jouw welzijn beïnvloed wordt en hoe je daar zelf ook invloed op hebt.

Casus: Dit is het verhaal van Herman, AIOS op de gynaecologie

Vandaag zit ik op de verlos. Wat een prachtige werkplek. Oké, eerlijk is eerlijk, overal is wel wat, en hier natuurlijk ook, maar toch ...

Ik stapte vanochtend om zeven uur in een prachtige ochtendzon fluitend op de fiets, op naar het werk. De ochtendoverdracht was ontspannen. Er was ruimte voor elkaar, en de voorwacht van de nacht had er een goede dienst op zitten.

Gisteren is mevrouw Yilmaz opgenomen. Vanwege haar diabetes type 1 ken ik haar al langer van de poli. Vandaag mag ik bij haar de bevalling met een inleiding begeleiden. Alles loopt voorspoedig. Niet alleen bij mevrouw Yilmaz, ook bij mij en het team.

Er is weinig hectiek vandaag op de afdeling, wat ons de rust geeft om alle aandacht te hebben voor de bevalling. Zes uur later lag dan ook haar kersverse zoon in haar armen. Prachtig!

En eerlijk is eerlijk, dat zijn toch ook zeker de momenten in mijn werk waarop ik ervaar waarom ik voor dit prachtige vak heb gekozen!

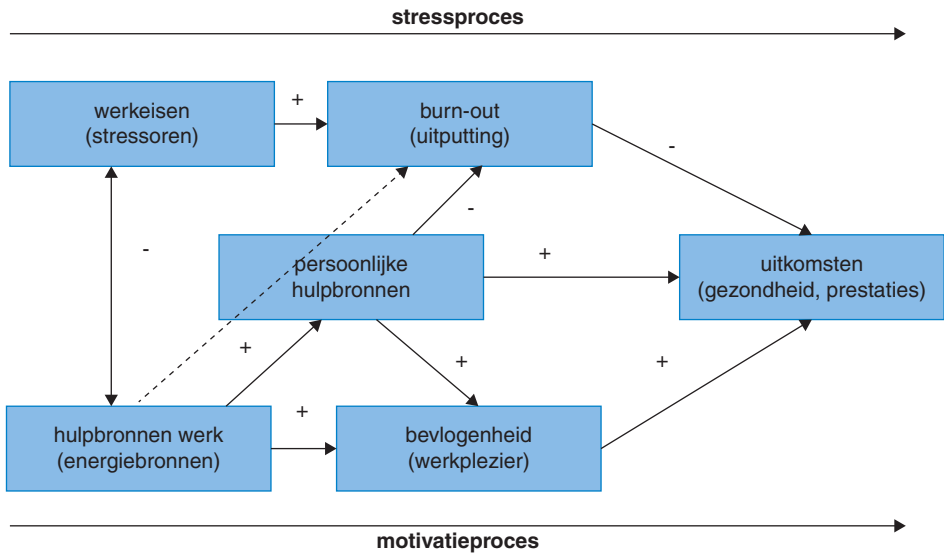
? Weet je nog met welke idealen jij begon aan de opleiding?

Positief en negatief welzijn

Een meer wetenschappelijke term voor werkplezier is 'bevlogenheid'. Bevlogenheid wordt ook wel omschreven als een positieve staat van vitaliteit, toewijding en opgaan in het werk (absorptie). Bevlogen mensen leveren een betere kwaliteit van dienstverlening, ze maken minder fouten, leveren betere studie- en arbeidsprestaties en vertonen meer innovatief gedrag. Wat opvalt is dat in de literatuur steeds benadrukt wordt dat mensen die bevlogen zijn in wat ze doen vaak meer doen dan wat er van hen gevraagd wordt. Ze doen dat extra stapje of zoals in het Engels 'they're willing to go the extra mile'. Ze zijn niet alleen betrokken bij wat ze doen, maar ook bij hun collega's en bij het bedrijf waar ze werken.

De tegenhanger van bevlogenheid is burn-out. Waar bevlogenheid staat voor energie, staat burn-out voor uitputting. En terwijl bevlogen mensen sterk betrokken zijn bij hun werk, gaan mensen die uitgeput raken zich juist distantiëren van het werk. Bevlogenheid en burn-out zijn de eindstadia van twee verschillende processen: een stressproces en een motivatieproces. Daarom kunnen dus ook de meest bevlogen mensen best een burn-out ontwikkelen, bijvoorbeeld als de grote betrokkenheid en inspanningen die zij leveren gepaard gaan met te weinig aandacht en prioriteit voor herstel.

Gedurende de laatste twee decennia is de focus van het wetenschappelijk onderzoek in het domein van de arbeidspsychologie verschoven van een focus op verminderde mentale gezondheid en de negatieve aspecten van de werkervaring, naar een focus op werkkenmerken die arbeidstevredenheid en betrokkenheid bij het werk bevorderen. Ook bij zorgprofessionals is er meer aandacht voor positief psychisch welzijn. Factoren die zijn geïdentificeerd als nuttig in de omgang met stress, of als een bron van tevredenheid voor zorgprofessionals in het algemeen, zijn ondersteuning door collega's en begeleiders, goede resultaten en patiënttevredenheid, autonomie, en intellectuele uitdaging. In het medische domein bleek uit een onderzoek onder alle geregistreerde Nederlandse arts-assistenten dat ook de klinische setting (type werkplek) en het type specialisme een relatie hebben met de prevalentie van burn-out en bevlogenheid (Prins et al. 2010). Tandartsen beschouwden directe resultaten en het leveren van hoogwaardig esthetisch werk, evenals langetermijnresultaten van het werken met patiënten, patiëntenzorg in het algemeen en vakmanschap als inspirerende aspecten van het werk. Recent afgestudeerde dierenartsen ervoeren de afwisseling in het werk en mogelijkheden voor persoonlijke en professionele ontwikkeling als meest motiverende factoren (Mastenbroek et al. 2013).



■ **Figuur 3.1** Het uitgebreide Job Demands-Resources-model (Schaufeli 2015)

Een arbeidspsychologisch perspectief

Graag nemen we je even mee voor een klein uitstapje naar de theorie. In de arbeidspsychologie is de laatste dertig jaar veel onderzoek gedaan naar de bijdrage van werk aan de mentale gezondheid van mensen. Het Job Demands-Resources (JD-R)-model is een invloedrijk model dat toepasbaar is gebleken in verschillende werkomgevingen en ook in studie- of opleidingsomgevingen (Bakker en Demerouti 2017). In het model worden werk- en persoonlijke kenmerken aan positief en negatief welzijn van werkenden gekoppeld. Positief en negatief welzijn worden geoperationaliseerd in termen van respectievelijk bevolegenheid en burn-out. Een voordeel van het JD-R-model is dat dit model het mogelijk maakt om veel verschillende maar ook specifieke werkomstandigheden te incorporeren. Daarnaast kunnen we ons met het JD-R-model richten op zowel negatieve als positieve indicatoren van het welzijn van werkenden. Het laat je zien aan welke 'knoppen je kunt draaien' om je welzijn te verbeteren (■ fig. 3.1).

De centrale aanname van het JD-R-model is dat werkkenmerken, en datzelfde geldt ook voor kenmerken van de studie en studieomgeving, in het algemeen in twee grote categorieën kunnen worden gemodelleerd, namelijk taakeisen en hulpbronnen. De taakeisen hebben betrekking op die fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk of studie die een fysieke of mentale inspanning vereisen en dus gepaard gaan met bepaalde fysiologische en psychologische kosten. Voorbeelden hiervan zijn werkdruk en studielast, werkomstandigheden en emotionele gebeurtenissen en een slechte werk-privébalans. Hulpbronnen zijn die aspecten van de functie die je helpen in je werk doelen te bereiken (bijvoorbeeld constructieve feedback), die het gemakkelijker maken om te gaan met taakeisen (bijvoorbeeld regelruimte of steun), of die de persoonlijke groei stimuleren (bijvoorbeeld nascholings).

Een tweede aanname van het JD-R-model is dat deze taakeisen en hulpbronnen twee relatief onafhankelijke psychologische processen oproepen die het welzijn van werknemers bepalen; het negatieve stressproces heeft als uitkomsten uitputting, burn-out en gezondheidsklachten en het positieve motivatieproces leidt tot toegenomen vitaliteit, betrokkenheid, absorptie en hoge prestaties.

De ontwikkeling van burn-out kent een aantal fasen: in de eerste fase raken mensen vermoeid. Indien er voldoende tijd en mogelijkheid tot herstel is vormt een tijdelijke vermoeidheid geen bedreiging. Als dat niet zo is kan vermoeidheid zich langzaam ontwikkelen tot uitputting. Als herstel uitblijft kan iemand als reactie op uitputting en om zichzelf te beschermen afstand nemen van zijn werk, zich wat meer losmaken, wat nogal eens tot een cynische houding tegenover het werk of de collega's leidt. Naast uitputting en een wat cynische, afstandelijke houding zien we bij de ontwikkeling van burn-out ook symptomen van cognitief en emotioneel controleverlies. De concentratie en het leervermogen verminderen en de emoties zijn minder goed controleerbaar. Het 'lontje wordt korter' en 'de tranen zijn nooit ver weg'.

Volgens het motiverende proces, werkt de beschikbaarheid van hulpbronnen in het werk motiverend en leidt het tot betrokkenheid, werkplezier en hoge prestaties. Bevlogenheid wordt gedefinieerd als een positieve gemoedstoestand van voldoening die wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt gekenmerkt als een hoge mate van energie en mentale veerkracht tijdens het werk. Toewijding verwijst naar het sterk betrokken zijn bij het werk en het ervaren van een gevoel van betekenis, enthousiasme, trots en uitdaging. Absorptie wordt gekenmerkt door een volledige concentratie en op een positieve wijze bezig zijn met het werk, waarbij de tijd snel voorbij gaat en iemand moeite heeft om zich los te maken van het werk. Dit staat ook wel bekend als 'flow'.

Reflectievragen

Wat zijn voor jou de aspecten van je werk of studie(omgeving) waar je energie van krijgt, waar je blij en gelukkig van wordt?

Wat zijn voor jou aspecten van je werk of studie(omgeving) die je energie kosten, waar je vermoeid of geïrriteerd van raakt?

Hoe is het over het algemeen gesteld met de balans tussen deze twee aspecten van je werk of studie?

Persoonlijke invloed

Naast aspecten van het werk spelen ook persoonlijkheidskenmerken en personeigenschappen een rol. We spreken over persoonlijke hulpbronnen als het gaat om aspecten van 'het zelf', de eigen persoon, die verband houden met iemands weerbaarheid. Je kunt dan denken aan positieve eigenschappen als optimisme, flexibiliteit en vertrouwen in het eigen kunnen. Persoonlijke hulpbronnen verwijzen naar het vermogen om de omgeving op een succesvolle manier te beïnvloeden of daar veelal controle over te ervaren. Mensen met veel persoonlijke hulpbronnen kunnen beter omgaan met problemen en moeilijkheden, presteren beter, voelen zich minder opgebrand en vaker bevlogen. Ze zijn vaker bereid om een handje extra toe te steken, ook wanneer dat niet van hen gevraagd wordt (Mastenbroek et al. 2014). Belangrijk om te weten is dat veel persoonlijke hulpbronnen

ontwikkelaar zijn (Mastenbroek et al. 2015). Dit pleit ervoor om al tijdens de opleiding studenten te begeleiden in het ontwikkelen van deze persoonlijke hulpbronnen. Natuurlijk zijn er ook eigenschappen die meer hinderen dan helpen. Ze belemmeren je bijvoorbeeld in het uitoefenen van invloed op je omgeving (lage eigenwaarde) of ze zorgen ervoor dat je disproportioneel veel energie steekt in je werk, disproportioneel omdat het veel meer is dan van je gevraagd wordt (extreem perfectionisme). Ook workaholisme is zo'n eigenschap. Onderzoek laat zien dat er een positieve relatie bestaat tussen workaholisme en uitputting (Engelbrecht et al. 2020).

- ❓ **Welke eigenschappen (van jezelf) helpen jou om het plezier in je werk vast te houden? Welke eigenschappen (van jezelf) hinderen juist in het werk en kosten je veel energie?**

Casus Herman: Maar het is niet altijd 'feest'

Maar zo mooi als laatst die ochtend die ik hiervoor beschreef, is het helaas niet altijd. Ik hoef eigenlijk maar even terug te denken aan mijn dienstenblok hiervoor. Toen ik bezig was de bevalling van mevrouw Keizer te begeleiden. Alles zat die dag tegen. Tussen de inleiding en de bevalling van mevrouw Keizer was ik, zonder gekheid, 23 keer opgepiept, had ik een vader moeten opvangen die over de rooie ging, had ik niet de ondersteuning van de verpleegkundige die ik had gehoopt omdat er ziekte was, had mijn opleider gevraagd (even tussen neus en lippen door) of ik een maand eerder in de periferie kon beginnen met mijn perifere opleidingsblok, mocht ik een klinische les geven tijdens de lunch waardoor de lunch er ook bij inschoot, stond de kinderarts niet klaar om de baby van mevrouw Keizer op te vangen voor de medium care met al gevolg dat die te sterk afkoelde ...

En zo kan ik nog wel een paar dingen noemen.

En toen tijdens de middagoverdracht bleek dat er door ziekte een verloskundige te weinig was en ik daardoor langer moest blijven voordat er iemand in huis was, ja toen ...

Toen ben ik toch wel even uitgebarsten naar de hoofdverpleegkundige, die er ook nog eens niets aan kon doen. Ik liep helemaal leeg over het zootje wat eigenlijk nu al weken duurt. Niets is op orde ...

- ❓ **Hoe reageer jij of denk je dat jij zou reageren op zulke momenten? Wat had Herman anders kunnen doen?**

Mentale gezondheid en professionaliteit

Er zijn talloze rapporten verschenen over de relatie tussen burn-out en het maken van medische fouten, verminderde kwaliteit van de patiëntenzorg, en verminderde professionaliteit (West et al. 2009; Wallace et al. 2009; Shanafelt et al. 2002). Zo zijn bij een onderzoek onder geneeskundestudenten positieve relaties aangetoond tussen burn-outsymptomen, onprofessioneel gedrag en minder altruïstische professionele waarden (Dyrbye et al. 2010). Studenten die lijden aan burn-out en depressie zijn minder empathisch of minder empathisch geworden. Dat kan een zelfbeschermingsmechanisme zijn.

Studenten die een positief welzijn ervaren laten juist meer empathisch gedrag zien (Thomas et al. 2017). Verminderd welzijn van artsen, AIOS-en en studenten geneeskunde heeft dan ook grote implicaties voor patiënten, artsen, opleidingsinstituten en de openbare veiligheid. Alleen al daarom is het noodzakelijk dat de zorg voor het eigen welzijn een onlosmakelijk onderdeel is van de professionaliteit van de arts en de opleidingen. Rest nog te vermelden dat onprofessioneel gedrag op de werkvloer significant bijdraagt aan een onveilig werkklimaat en daardoor ook weer bijdraagt aan verminderd welzijn in de vorm van een toename van burn-out en depressie van andere zorgprofessionals (Rehder et al. 2020).

Casus Herman: Nou ja, met zo'n hoofd ging ik naar huis

Na die uitbarsting ben ik te laat naar huis gefietst. Toen ik eindelijk thuiskwam, was ik nog steeds geladen. Thuis, waar ik tegenwoordig te weinig slaap krijg. Drukte in mijn hoofd. Angelique die naast me in bed aan het woelen is 's nachts, tsja ook al weer zes maanden zwanger. En tot overmaat van ramp komt Vincent ook steeds uit bed met zijn snotneus. Net twee, wat is je wereld dan nog overzichtelijk. Maar wel lastig als je de wereld van papa nog niet helemaal snapt.

En ja, ik ben ook behoorlijk bezig met het overleg met de makelaar. We moeten met de tweede op komst nu toch stappen zetten naar een groter huis. En het liefst zo snel mogelijk zodat we de komst van onze dochter kunnen afwachten op de nieuwe plek. Maar ja, kies maar eens een goede plek, en als je die al kiest dan gaan meteen ook de kosten crescendo. En daarbij komt ook nog eens dat ik voor mijn opleiding volgend jaar naar de periferie ga, dus eigenlijk helemaal niet thuis ben.

Nou ja dat soort zaken dus, met zo'n hoofd dus, ging ik toen naar huis. Angelique had Vincent maar opgehaald van het kinderdagverblijf, te eten gegeven en naar bed gebracht. Kortom, deze man had zijn kereltje niet gezien.

Het eten kon ik nog opwarmen, en Angelique keek ook niet echt vrolijk ...

Het is niet altijd makkelijk om zowel je werk goed te doen en bij te blijven in je vak, als te sporten, voldoende aandacht aan partner en kinderen te besteden, voldoende te slapen, gezond te eten et cetera.

? Reflectievragen

Hoe zit het bij jou met de balans tussen werken en privé?

Hoeveel ballen houd jij in de lucht? En waarom eigenlijk?

Weet je ruimte voor jezelf, je gezin, je sociale leven en je hobby's te organiseren?

Mentale gezondheid en werk-thuisinterferentie

Hoewel werkplezier vrij stabiel lijkt te zijn in de tijd, schommelt de mate waarin iemand werkplezier ervaart van dag tot dag rond dat persoonlijk niveau. Deze variaties in werkplezier beïnvloeden het gedrag en de prestaties die die dag geleverd worden (Sonnentag 2003; Xanthopoulou et al. 2009). Daarnaast is er een relatie met het herstelvermogen. Iemand die overdag met plezier werkt, herstelt makkelijker aan het eind van de

dag. Andersom voorspelt de mate waarin iemand herstelt, bijvoorbeeld door een goede nachtrust, de mate van werkplezier de volgende dag (Kuhnel et al. 2012). Ook hier geldt dat de gebeurtenissen overdag deze relatie beïnvloeden (Sonnentag et al. 2012).

Als mensen tevreden zijn over de prestaties die zij overdag leveren en het werk aan het eind van de dag weer beter kunnen loslaten heeft dat niet alleen voordelen voor het individu. Het is ook van invloed op het welzijn van huisgenoten of de partner (Rodríguez-Muñoz et al. 2018). Echter, zoals werkplezier kan worden overgedragen naar de privé situatie, kunnen ook spanningen op het werk worden meegenomen naar de privé situatie en overslaan van de ene partner op de andere (Bakker 2009). Dit gebeurt vaker naarmate partners meer inlevingsvermogen hebben of het werk of de werksituatie intensiever onderling bespreken (Bakker en Schaufeli 2000).

3

Casus Herman: Fijn om met iemand buiten het werk te praten

Al snel bleek dat ik de gezichtsuitdrukking van Angelique verkeerd had geïnterpreteerd. Ze was niet zozeer niet-vrolijk, ze was vooral bezorgd om mij, zo bleek al snel. Ze kwam bij me aan tafel zitten terwijl ik nog even at. Ze vroeg me hoe mijn dag was, en vertelde wat zij allemaal beleefd had.

Prachtig als je thuiskomt na een vermoeiende dag en steun vindt bij je partner. We hebben het altijd even over het werk en hoe het is gegaan. Ik vertelde Angelique dat ik uit mijn slof was geschoten tegen de hoofdverpleegkundige, maar dat ik daar ook weer op teruggekomen was. En mijn verontschuldiging had aangeboden, die ze accepteerde. En dat ik daarna nog even had gezeten met een collega, om samen te reflecteren op wat er was gebeurd.

Er zijn de laatste tijd op het werk uitdagingen, en ook thuis zijn die er. Maar gelukkig heb ik dat al eerder onderkend. En eigenlijk het hele team. We steunen elkaar nu meer op het werk, staan samen even stil bij hoe het gaat, en hebben van ons welzijn en werkplezier een vast punt gemaakt op de opleidingsbespreking. Maar of dit genoeg is, weet ik nog niet goed. Ik overweeg een coach te benaderen omdat het mij ook fijn lijkt met iemand van buiten het werk van gedachten te wisselen. Maar ja dan moet ik daar natuurlijk wel ook tijd voor vrijmaken ...

Bevlogenheid behouden en bevorderen

Verder onderzoek naar bevlogenheid laat zien dat werkgerelateerde hulpbronnen en persoonlijke hulpbronnen met elkaar interacteren. Mensen met meer persoonlijke hulpbronnen weten ook meer hulpbronnen in het werk te organiseren en vice versa geldt dat de aanwezigheid van meer hulpbronnen in het werk tevens de persoonlijke hulpbronnen versterkt. Met name wanneer er veel van mensen wordt gevraagd, heeft de aanwezigheid van voldoende hulpbronnen (zoals steun van collega's of meer autonomie) een belangrijke voorspellende waarde voor bevlogenheid en derhalve prestaties. Om bevlogenheid te behouden en te bevorderen, is het dus van belang om zowel aandacht te hebben voor de (her)inrichting van de werkplek en de aanwezigheid van voldoende hulpbronnen als voor de persoonlijke ontwikkeling van de (aankomende) zorgprofessional en de ontwikkeling van diens persoonlijke hulpbronnen. Studenten, docenten en opleiders dan wel

opleidingsinstituten en ook zorgprofessionals hebben een verantwoordelijkheid ten aanzien van het ontwikkelen van persoonlijke hulpbronnen. Reflectievaardigheden lijken een essentiële vaardigheid te zijn om deze verder te ontwikkelen.

Je persoonlijke hulpbronnen ontdekken en ontwikkelen gebeurt bij voorkeur in een effectief samenspel tussen jezelf als persoon, een mentor of supervisor en de organisatie waar je werkt of studeert. Persoonlijke aandacht hebben voor jezelf en voelen hoe het met je gaat, alsook daar gericht de tijd voor nemen lijkt gemakkelijk en effectief. Toch merken we vaak dat het er in de waan van de dag bij inschiet om stil te staan bij jezelf. Het mag voor zich spreken dat we van harte aanbevelen om deze afspraak met jezelf wel te maken en je eraan te houden. Daarnaast kun je persoonlijke keuzes maken om met steun van anderen aan je welzijn te werken. Hierbij kun je denken aan individuele coaching, maar ook zaken als gezond eten, voldoende slapen, voldoende bewegen of mindfulness.

Naast dat je als persoon een eigen verantwoordelijkheid hebt en kunt nemen met betrekking tot je welzijn kun je ook in samenspraak met je werkgever, mentor of supervisor hier acties op ontwikkelen. Dat kan, zoals in het voorbeeld van Herman al beschreven, eenvoudig beginnen door dit thema te agenderen op de teamvergaderingen. Daarnaast kun je denken aan teamontwikkelingsactiviteiten, jaarlijkse meetings rondom het thema, maar ook aan trainingen die tegenwoordig ook vaak online worden aangeboden.

- ?** Welke afspraken maak jij naar aanleiding van dit hoofdstuk met jezelf en met je omgeving?
Welke acties ga je inzetten om je eigen welzijn structureel als thema voor jezelf te blijven agenderen?

Kijk en leestip

Robin Youngson, *Time to care*; hoe je van je werk en je patiënten kunt houden
De schrijver is anesthesioloog uit Nieuw-Zeeland en pleit voor een compassievol zorgmodel met aandacht voor de hele mens: zorgverlener én patiënt.

Geraadpleegde Literatuur

- Bakker, A. B. (2009). The crossover of burn-out and its relation to partner health. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(4), 343–353.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289–2308.
- Dyrbye, L. N., Massie, F. S., Eacker, A., Harper, W., Power, D., Durning, S. J., et al. (2010). Relationship between burn-out and professional conduct and attitudes among US medical students. *JAMA*, 304(11), 1173–1180.
- Engelbrecht, G. J., De Beer, L. T., & Schaufeli, W. B. (2020). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 30(1), 59–70.

- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 181–198.
- Mastenbroek, N. J. J. M., Jaarsma, A. D. C., Demerouti, E., Muijtjens, A. M. M., Scherpbier, A. J. J. A., & Van Beukelen, P. (2013). Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: The influence of gender. *Veterinary Record*.
- Mastenbroek, N. J. J. M., Jaarsma, A. D. C., Scherpbier, A. J. J. A., Van Beukelen, P., & Demerouti, E. (2014). The role of personal resources in explaining well-being and performance: A study among young veterinary professionals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 190–202.
- Mastenbroek, N. J. J. M., Van Beukelen, P., Demerouti, E., Scherpbier, A. J. J. A., & Jaarsma, A. D. C. (2015). Effects of a 1 year development programme for recently graduated veterinary professionals on personal and job resources: A combined quantitative and qualitative approach. *BMC veterinary research*, 11(1), 311.
- Prins, J. T., Hoekstra-Weebers, J. E., Gazendam-Donofrio, S. M., Dillingh, G. S., Bakker, A. B., Huisman, M., et al. (2010). Burnout and engagement among resident doctors in the Netherlands: A national study. *Medical Education*, 44(3), 236–247.
- Rehder, K. J., Adair, K. C., Hadley, A., McKittrick, K., Frankel, A., Leonard, M., et al. (2020). Associations between a new disruptive behaviors scale and teamwork, patient safety, work-life balance, burn-out, and depression. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 46(1), 18–26.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Antino, M., et al. (2018). Positive experiences at work and daily recovery: Effects on couple's well-being. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1395–1413. ► <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9880-z>.
- Schaufeli, W. B. (2015). Van burnout naar bevlogenheid werk en welbevinden in Nederland. *M & O*, 69, 15–31.
- Shanafelt, T. D., Bradley, K. A., Wipf, J. E., & Back, A. L. (2002). Burnout and self-reported patient care in an internal medicine residency program. *Annals of Internal Medicine*, 136(5), 358–367.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842.
- Thomas, M. R., Dyrbye, L. N., Huntington, J. L., Lawson, K. L., Novotny, P. J., Sloan, J. A., et al. (2007). How do distress and well-being relate to medical student empathy? A multicenter study. *Journal of General Internal Medicine*, 22(2), 177–183.
- Wallace, J. E., Lemaire, J. B., & Ghali, W. A. (2009). Physician wellness: A missing quality indicator. *The Lancet*, 374(9702), 1714–1721.
- West, C. P., Tan, A. D., Habermann, T. M., Sloan, J. A., & Shanafelt, T. D. (2009). Association of resident fatigue and distress with perceived medical errors. *JAMA*, 302(12), 1294–1300.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183–200.