

Welke rol spelen talenten in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim bij leerkrachten?

Marian Surmann

17 Juli 2013

Gedragswetenschappen/PGT

Begeleiders:

Dr. Sanne Lamers

Dr. Saskia Kelders

Inhoudsopgave

Abstract	2
1. Inleiding	3
<i>Ziekteverzuim en burn-out bij leerkrachten – oorzaken en gevolgen</i>	3
<i>Positieve psychologie en welbevinden in het werkveld</i>	4
<i>Welbevinden en talenten</i>	5
<i>Huidige studie</i>	6
2. Methoden.....	8
<i>Respondenten</i>	8
<i>Procedure</i>	9
<i>Meetinstrumenten</i>	9
<i>Analyses</i>	10
3. Resultaten	11
<i>Kenmerken van de respondenten</i>	11
<i>Welke talenten bezitten leerkrachten?</i>	12
<i>Hoe vaak zetten leraren hun talenten in?</i>	12
<i>Samenhang tussen de inzet van talenten en ziekteverzuim</i>	12
<i>Samenhang tussen de inzet van talenten en burn-out</i>	14
<i>Rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim</i>	14
<i>Rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en burn-out</i>	16
4. Discussie.....	17
<i>Bevindingen</i>	18
<i>Verklaringen</i>	18
<i>Sterke kanten en beperkingen</i>	20
<i>Belang van de bevindingen en aanbevelingen</i>	21
<i>Toekomstbeeld</i>	21
Referenties.....	22

Abstract

Ziekteverzuim en burn-out vormen een groot probleem bij leerkrachten en veroorzaken hoge kosten. De inzet van talenten als onderdeel van het psychologische welbevinden kan als beschermende factor tegen pathologie en uitputting werken. Daarom wordt in deze studie naar de samenhang tussen de inzet van talenten en ziekteverzuim/burn-out gekeken. Verder wordt onderzocht of de inzet van talenten de samenhang tussen werkdruk - een hoofdoorzaak voor ziekteverzuim en burn-out - en ziekteverzuim/burn-out kan modereren. Hierbij wordt gekeken of leraren die vaker hun talenten inzetten minder verzuimen/last hebben van burn-out dan leraren die dit minder vaak doen. 246 leraren uit het basisonderwijs vulden in een grootschaliger onderzoek onder andere vragenlijsten over ervaren werkdruk, talenten, ziekteverzuim en burn-out in. In de resultaten wordt samenhang gevonden tussen de inzet van talenten en burn-out en er wordt bewijs gevonden voor een modererende rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en burn-out. De hypothesen betreffende ziekteverzuim worden verworpen. Er lijkt geen samenhang te bestaan tussen de inzet van talenten en ziekteverzuim en talenten spelen een onverwachte modererende rol: leraren die vaker hun talenten inzetten lijken vaker te verzuimen. Verklaringen voor de resultaten, sterke kanten, beperkingen en een toekomstperspectief worden vervolgens besproken.

Sickness-absenteeism and burn-out are problems of teachers which cause high costs. The use of talents as a part of psychological well-being could work as a protective factor against pathology and exhaustion. On that account, this study examines the relation between the use of talents and sickness-absenteeism/burn-out and whether the use of talents can play a moderating role in the relation between work-related stress and sickness-absenteeism/burn-out. Teachers who often use their talents are expected to have lower sickness-absenteeism/lower scores on burn-out than teachers who rarely use their talents. 246 primary school teachers filled in questionnaires about experienced stress, talents, sickness-absenteeism and burn-out. Results show a negative relation between the use of talents and burn-out. Furthermore, the use of talents plays a moderating role in the relation between stress and burn-out. Teachers who often use their talents scored lower on burn-out than teachers who rarely use their talent. There is no evidence in the matter of sickness-absenteeism. The use of talents and sickness-absenteeism are not related to each other and the use of talents plays an unexpected role in the relation between stress and sickness-absenteeism: teachers who often use their talents are absent more frequently caused by sickness. In the discussion, explanations, strengths and weaknesses of the study and ideas for future research are given.

1. Inleiding

De Volkskrant (2012) berichtte op 17 maart 2012 dat leraren in het basisonderwijs steeds vaker ziek worden. Het is bekend dat leraren veel stress en werkdruk ervaren en het daardoor zou kunnen dat ze een hoog ziekteverzuim hebben. Verder komt uit onderzoek naar voren (CBS, 2005) dat de onderwijssector de sector is waarin burn-out het meest voorkomt. Positieve psychologische elementen kunnen een buffer vormen tegen het ontstaan van pathologie (Gable, & Haidt, 2005). Deze studie richt zich op de vraag welke rol positieve psychologische elementen, namelijk talenten, kunnen spelen in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim bij leerkrachten.

Ziekteverzuim en burn-out bij leerkrachten – oorzaken en gevolgen

Het bericht van de Volkskrant (2012) dat *leraren* in het basisonderwijs steeds vaker ziek worden werd ondersteund door een bericht van het CAOP Research (2012). CAOP Research is de onderzoeksafdeling van het CAOP, het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken en arbeidsmarktvraagstukken in het publieke domein.. Uit hun rapport *Stijging ziekteverzuim in het primair onderwijs* komt naar voren dat het *ziekteverzuim* na een jarenlange daling aan het stijgen is en dat de toename van ziekteverzuim voor de komende perioden blijft bestaan. Ook het CBS (2011) bevestigt deze resultaten en geeft aan dat de onderwijssector op de vierde plaats staat wat ziekteverzuim betreft met een ziekteverzuimpercentage van boven de 5%. De gevolgen van ziekteverzuim zijn verstrekkend: Vervanging moet worden geregeld en taken moeten door collega's worden overgenomen. Daardoor stijgt de belasting van de collega's en deze lopen risico om zich vanwege overbelasting ziek te melden. Ook aan de vervanging zijn kosten verbonden. Om vervanging te regelen putten de scholen uit de bronnen van het vervangingsfonds die vervangende leerkrachten inhuurt. Volgens de Volkskrant (2012) zijn er kosten van 360 miljoen euro ontstaan voor het inhuren van vervangingskrachten en sinds 2009 zijn de kosten om 16 percent of 50 miljoen euro gestegen.

Het CAOP (2012) deed onderzoek naar de oorzaken van het ziekteverzuim. Uit hun rapport komt naar voren dat vooral *werkdruk* en prestatiedruk een oorzaak vormen voor het hoge ziekteverzuim. Verder wordt aangegeven dat de stijging van het ziekteverzuim mogelijk samenhangt met ontwikkelingen in het onderwijs. Dit zijn een toenemend aantal administratieve taken, vernieuwingen in het onderwijs zoals ICT in de klas, toenemende kwaliteitseisen vanuit de onderwijsinspectie en bezuinigingen in het onderwijs. Deze

ontwikkelingen hebben volgens de schoolleiders (CAOP, 2012) tot een toename van werk- en prestatiedruk geleid.

Een andere bekend gevolg van werkdruk is *burn-out*. Burn-out verwijst naar een psychische uitputtingstoestand (Bakker, Schaufeli en van Dierendonck, 2000). Dat burn-out een gevolg van werkdruk is wordt bevestigd door onderzoek van het CBS (2005). Ruim 15% van werknemers die hoge werkdruk ervaren hebben last van burn-out, terwijl geen 6% last hebben van burn-out die lage werkdruk ervaren. In dit onderzoek wordt ook naar bedrijfsklassen gekeken. Hier staat de onderwijssector op plaats één met meer dan 13% die last hebben van burn-out. Werknemers met hoge werkdruk hebben een 3.4 keer grotere kans op burn-out dan werknemers met lage werkdruk en de onderwijssector heeft een 2.1 keer grotere kans op burn-out dan de landbouwsector.

De twee bovengenoemde studies tonen de gevolgen aan die de hoge werkdruk heeft voor de onderwijssector heeft. Deze sector staat op de eerste plek voor burn-out en op de vierde qua ziekteverzuim. Daarom richt zich deze studie op de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim/burn-out.

Positieve psychologie en welbevinden in het werkveld

Volgens Gable en Haidt (2005) kan positieve geestelijke gezondheid (*welbevinden*) als *beschermend factor* werken tegen *pathologie* en *uitputting*, twee gevolgen van hoge werkdruk. De opkomst van *positieve psychologie* wordt gekenmerkt door het artikel “Positive psychology – an introduction” door Seligman en Csikszentmihalyi (2000). In dit artikel leveren de twee auteurs kritiek op de uitsluitende focus van psychologie op pathologie. Ze pleiten ervoor om ook het positieve menselijk functioneren of welbevinden meer aandacht te schenken. De invloed van positieve psychologie in het werkveld werd in meerdere studies onderzocht.

Keyes en Grzywacz (2005) onderzochten de meerwaarde van het verschuiven van de uitsluitende focus op pathologie naar een focus op gezondheid dat meer dan de afwezigheid van ziekte betekent. Voor hun studie gebruikten ze twee constructen: welbevinden en pathologie. Zij definieerden “complete health” als staat van hoog welbevinden en afwezigheid van pathologie, “incomplete health” of als staat van laag welbevinden en afwezigheid van pathologie of als staat van hoog welbevinden en aanwezigheid van pathologie en “completely unhealthy” als staat van laag welbevinden en aanwezigheid van pathologie. Zij onderzochten de relatie met een aantal werk gerelateerde constructen, namelijk zelf gerapporteerde inspanning tijdens het werken en het aantal verzuimde dagen op het werk. De resultaten laten

zien dat deelnemers die helemaal gezond waren zich het meest inspannen tijdens het werk en het minst verzuimden. “Completely unhealthy” deelnemers scoorden het slechts op de uitkomst variabelen met de minste inspanning en meeste verzuimde dagen. “Incomplete healthy” deelnemers scoorden ertussen in. De auteurs concludeerden dat er een meerwaarde aan bestaat om de prioriteiten te verschuiven van een focus op pathologie naar een focus op gezondheid als afwezigheid van ziekte en aanwezigheid van welbevinden.

Keyes (2005) keek ook naar de aan- en afwezigheid van geestelijke gezondheid in een steekproef van 3032 Amerikanen tussen de 25 en 74 en de samenhang ervan met verzuimde werkdagen. Uit de studie van Keyes komt naar voren dat geestelijke gezondheid en ziekte twee aparte dimensies zijn die met elkaar correleren. Met betrekking tot verzuimde werkdagen komt uit deze studie naar voren dat deelnemers met een hoge mate aan geestelijke gezondheid minder vaak verzuimden. Zijn resultaten bevestigde Keyes (2007) in een andere studie waaruit naar voren kwam dat er een samenhang bestaat tussen geestelijke gezondheid en lichamelijke ziekte, het gebruik van de gezondheidszorg en de arbeidsproductiviteit. Deelnemers met een betere geestelijke gezondheid zijn minder vaak ziek, maken minder gebruik van de gezondheidszorg en hebben een hogere productiviteit op hun werk.

De drie studies van Keyes laten zien dat het van belang is om in de arbeidswereld ook oog te hebben voor het positief menselijk functioneren en de focus niet alleen op pathologie te leggen. Welbevinden is volgens deze studies gerelateerd aan een hogere mate van productiviteit en minder verzuimde werkdagen. Door het feit dat welbevinden als beschermende factor tegen uitputting en pathologie kan werken (Gable, & Haidt, 2005) en gerelateerd is aan minder verzuimde werkdagen, wordt in deze studie gekeken of welbevinden de boven besproken relaties tussen werkdruk en ziekteverzuim en tussen werkdruk en burn-out kan verzwakken.

Welbevinden en talenten

Welbevinden is een concept dat uit meerdere constructen bestaat (Westerhof, & Bohlmeijer, 2010). Een construct dat een bestanddeel vormt van welbevinden is de inzet van talenten. Talenten zijn bijvoorbeeld optimistisch, prestatiegericht of stressbestendig zijn. Tot nu toe is er weinig onderzoek verricht naar talenten. Daarom richt zich deze studie op talenten. Volgens Ryff (1989) en Ryff en Keyes (1995) vormt de inzet van talenten een onderdeel van het *psychologisch welbevinden of eudaimonia*. Ze stellen dat eudaimonia uit zes dimensies bestaat: zelf-acceptatie, positieve relaties met anderen, omgevingsbeheersing, autonomie, zin van het leven en *persoonlijke groei*. Elke dimensie vormt hierbij een uitdaging

om positief te functioneren en draagt daardoor bij aan het psychologisch welbevinden. Persoonlijke groei wordt hierbij gezien als “making the most of one’s talents and capacities” (Keyes, Smotkin, & Ryff, 2002, p. 1008). De inzet van talenten kan dus worden gezien als één van de dimensies. Dat de inzet van talenten samenhangt met een hogere mate aan psychologisch welbevinden wordt ook in onderzoek teruggevonden.

Om de relatie tussen talenten en welbevinden te onderzoeken hebben Govindij en Linley (2007) een studie op gezet waarin ze volgende hypothese toetsten: zowel *kennis* als *inzet van talenten* hangen positief samen met psychologisch welbevinden. Ze vonden gedeeltelijk bewijs voor hun hypothese: Uit de meervoudige regressie komt naar voren dat inzet van talenten toevoegende voorspellende waarde heeft voor het psychologische welbevinden, kennis van talenten had echter geen toevoegende waarde. De auteurs concludeerden dat respondenten die vaker hun eigen talenten inzetten meer psychologisch welbevinden ervaren. Het kennen van eigen talenten was geen onafhankelijke voorspeller waardoor de onderzoekers vermoeden dat het belangrijker is om zijn talenten in te zetten dan ze alleen te kennen. Het inzetten van eigen talenten vormen volgens hen een belangrijke invloed op ons welbevinden. Proctor, Maltby en Linley (2011) bevestigden de resultaten in een andere studie.

Tot nu toe komt naar voren dat de onderwijssector een bedrijvensector is waarin werknemers hoge werkdruk ervaren. Gevolgen hiervan zijn een hoog ziekteverzuimpercentage en een hoge prevalentie aan burn-out. Welbevinden kan als beschermende factor tegen stress en uitputting werken. Bovendien is welbevinden gerelateerd aan minder verzuimde werkdagen. De inzet van talenten vormt volgens Ryff (1989) een onderdeel van het psychologische welbevinden waarnaar tot nu toe weinig onderzoek gedaan is. Vanwege de beschermende rol die welbevinden spelen kan tegen stress houdt zich deze studie bezig met de vraag of ook de inzet van talenten als onderdeel van welbevinden beschermend tegen werkdruk kan werken en op die manier de relaties tussen werkdruk en ziekteverzuim en tussen werkdruk en burn-out kan verzwakken.

Huidige studie

Gebaseerd op de bevindingen dat de inzet van talenten een onderdeel is van welbevinden wat een beschermende factor vormt tegen stress en uitputting onderzoekt deze studie de rol van talenten in het werkveld van leerkrachten. Leerkrachten ervaren op hun werk veel werkdruk waardoor vele leraren last van burn-out hebben (CBS, 2005) en verzuimen (CBS, 2011). Deze studie vormt een brug tussen de studies van Keyes (2005, 2007) en van Govindij

en Linley (2007). Govindij en Linley (2007) vonden dat talenten als onderdeel van eudaimonia samenhangen met welbevinden wat volgens Keyes (2005) gerelateerd is aan minder ziekteverzuim. Daarom houdt zich deze studie bezig met de vraag of er samenhang bestaat tussen de inzet van talenten en ziekteverzuim/burn-out en welke rol talenten in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim/burn-out kunnen spelen. Vanwege de hoge kosten die aan ziekteverzuim zijn verbonden is deze studie ook maatschappelijk van belang. Als uit deze studie blijkt dat de inzet van talenten de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim/burn-out kan verzwakken, zou men interventies kunnen ontwikkelen waarin leerkrachten leren om hun talenten in hun werkveld in te zetten. Daardoor zouden leraren verzuimen en de kosten die aan ziekteverzuim verbonden zijn zouden verlaagd kunnen worden. Het ontwikkelen van interventies kan gezien worden als een preventieve maatregel. Op basis van bestaande studies probeert deze studie volgende vragen te beantwoorden:

1. Welke talenten bezitten leraren?

Omdat tot nu toe weinig onderzoek verricht is naar talenten en welke talenten mensen bezitten, zal deze studie exploratief onderzoeken welke talenten leraren bezitten.

2. In hoeverre zetten leerkrachten hun talenten op werk in?

Govindij en Linley (2007) concludeerden dat het belangrijker is om zijn talenten in te zetten dan ze alleen te kennen. Daarom beantwoordt deze studie de vraag in welke mate leerkrachten hun talenten inzetten. Omdat de inzet van talenten samenhangt met een hoger psychologisch welbevinden is het van belang te onderzoeken in welke omvang leerkrachten hun talenten inzetten.

3. Bestaat er samenhang tussen het inzetten van talenten en ziekteverzuim?

Keyes (2005, 2007) en Keyes en Grzywacz (2005) vonden dat een hoge mate van welbevinden gerelateerd is aan minder ziekteverzuim. Daarom onderzoekt deze studie of er een samenhang bestaat tussen talenten als onderdeel van welbevinden (Ryff, 1989) en ziekteverzuim. Er wordt een negatieve samenhang verwacht.

4. Bestaat er samenhang tussen het inzetten van talenten en burn-out?

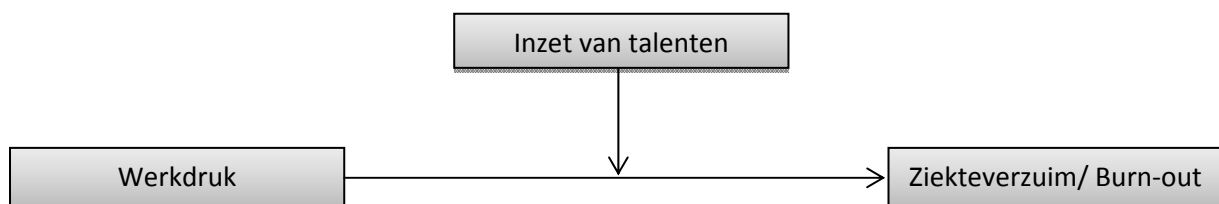
Volgens Gable en Haidt (2005) kan welbevinden als beschermend factor werken tegen pathologie en uitputting. De inzet van talenten vormt een onderdeel van het psychologische welbevinden. Daarom wordt verondersteld dat er een negatieve samenhang tussen de inzet van talenten en burn-out bestaat. Hoe meer iemand zijn talenten inzet, hoe minder is zijn kans op burn-out.

5. Welke rol kunnen talenten spelen in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim?

Omdat welbevinden een beschermende factor kan zijn in de relatie tussen stress en pathologie lijkt het interessant de rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim te onderzoeken. Er wordt verwacht dat de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim er voor leraren die vaker hun talenten inzetten anders uit ziet dan voor leraren die dit minder vaak doen (zie Figuur 1). Concreet wordt verwacht dat bij een constant niveau van werkdruk leraren die vaker hun talenten inzetten minder vaak verzuimen dan leraren die minder hun talenten inzetten.

6. Welke rol kunnen talenten spelen in de relatie tussen werkdruk en burn-out?

Burn-out is een vaak voorkomend probleem bij leraren (CBS, 2005). Vanwege de beschermende rol die welbevinden in de relatie tussen stress en pathologie kan spelen lijkt het interessant te kijken welke rol de inzet van talenten, een onderdeel van psychologisch welbevinden, speelt in de relatie tussen werkdruk en burn-out (zie Figuur 1). Er wordt verwacht dat bij een constant niveau van werkdruk leraren die minder vaak hun talenten inzetten meer last hebben van burn-out dan leraren die vaker hun talenten inzetten.



Figuur 1. *Modererende rol van talenten*

2. Methoden

Respondenten

In totaal zijn er 628 respondenten via de scholengemeenschap CONSENT benaderd waarvan 327 reageerden (52%). Van de 327 reacties waren 59 managers/stafleden, 246 docenten, zes instructeurs en 40 niet onderwijzend personeel. Deze studie richt zich op de 246 docenten (75.2%) omdat ziekteverzuim en burn-out een probleem bij leerkrachten is. Hiervan waren 50 mannen (20.3%) en 196 vrouwen (79.7%). De gemiddelde leeftijd was 47.8 jaar met een standaardafwijking van 11.6 (min. = 24, max. = 64). Gemiddeld waren ze 18.6 jaren (SD = 10.8) in dienst. 244 (99.2%) hadden een vast dienstverband voor onbepaalde tijd en twee (0.8%) hadden een tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd.

Procedure

Voor het onderzoek zijn een aantal vragenlijsten in surveymonkey – een tool voor online vragenlijsten - ingevoerd. De respondenten zijn via de scholengemeenschap CONSENT en de Universiteit Twente benaderd. De deelnemers kregen een brief huis gestuurd met een link naar de online vragenlijst. Er wordt de instructie gegeven om via de link naar online vragenlijst te gaan. Ze vulden de vragenlijsten in de volgende volgorde in: demografische gegevens (geslacht, leeftijd, opleiding), werk (dienstverband, omvang van dienstverband, aantal jaren werkzaam, functie), werkdruk, sociale steun, talenten, behoeften, motivatie, waarden, groei, gevoelens in het dagelijks leven, werktevredenheid, gezondheidstoestand, vitaliteit, gezondheid en ziekteverzuim. Verder werden ze geïnformeerd dat hun data volledig anoniem verwerkt zal worden. De respondenten mochten altijd stoppen met het invullen van de vragenlijst. Aan het einde werden ze bedankt voor het invullen. Het invullen van de vragenlijst nam ongeveer 30 minuten in beslag. Er werden tevens nog twee herinneringsbrieven verstuurd om de responsrate zo hoog mogelijk te krijgen. Dit onderzoek is onderdeel van dit grootschaliger onderzoek van CONSENT waarvoor vragenlijsten zijn geselecteerd.

Meetinstrumenten

De volgende vragenlijsten zijn voor dit onderzoek geselecteerd:

Werkdruk. Werkdruk wordt gemeten door behulp van vijf stellingen. Stellingen zoals “Mijn baan vereist dat ik erg snel werk” moeten op een 4-punt schaal beoordeeld worden met antwoordcategorieën van helemaal oneens naar helemaal eens. Drie van de vijf items worden omgeschaald. De somscore van de vijf items geeft de mate van de werkdruk aan. De schaal bleek intern matig consistent te zijn met een Cronbach's alfa $\alpha = 0.61$.

Bezit van Talenten. Om na te gaan welke talenten leraren bezitten werd een vragenlijst ontwikkeld die gebaseerd is op de *Brief Values in Action (VIA) of Strengths Scale*. De VIA is een vragenlijst om talenten in kaart te brengen. Hiervoor wordt een lijst van 25 talenten - beschreven met bijvoeglijke naamwoorden zoals moedig, leergierig - gebruikt waarvan de deelnemer vijf moet kiezen die het best op hem van toepassing zijn. Aan de lijst van de 25 talenten worden nog drie toegevoegd. De kwaliteit voor de lange versie van de VIA waarin vijf talenten in kaart worden gebracht is goed: ze is intern consistent (Cronbach's $\alpha > 0.7$) en stabiel over de tijd ($\rho = 0.7$) (Linley, Maltby, Wood, Joseph, Harrington, Peterson, Park, & Seligman, 2006).

Inzet van talenten. De Strength Use Scale (Govindij, & Linley, 2007) is een vragenlijst die de inzet van talenten meet. De schaal bevat veertien items. Hiervoor moeten stellingen op een 7-punt schaal (helemaal oneens – helemaal eens) beantwoordt worden in hoeverre men eens is met stellingen zoals “Op mijn werk maak ik elke dag gebruik van mijn talenten”. De gemiddelde score op alle items geeft de frequentie van het inzetten van talenten aan.. De Strength Use Scale bleek intern consistent met een Cronbach’s α van 0.95.

Ziekteverzuim. Het ziekteverzuim wordt aan de hand van twee vragen gemeten. Ten eerste wordt gevraagd of er al dan niet verzuimd werd met antwoordopties ja of nee. De tweede vraag vraagt naar het aantal verzuimde werkdagen in de afgelopen twaalf maanden waarbij de deelnemers zelf het aantal verzuimde werkdagen invullen.

Burn-out. De Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS) bestaat uit zestien items om burn-out te meten. Zij is in staat om werknemers met en zonder burn-out te onderscheiden (PearsonClinical, 2013) en bestaat uit drie subschalen: (emotionele) uitputting, mentale distantie en competentie. Er wordt een gemiddelde score berekend op basis waarvan een oordeel kan worden gemaakt over de mate van burn-out klachten. Stellingen zoals “Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk” worden op een zeven-punt schaal beoordeeld (nooit – altijd, dagelijks). De UBOS bleek intern consistent in deze studie met een Cronbach’s α van 0.89.

Analyses

Voor alle analyses wordt het statistische computerprogramma SPSS gebruikt. De eerste vraag welke talenten leraren bezitten wordt beantwoordt door middel van *frequenties*. De leerkrachten moesten op de VIA vijf talenten kiezen die het best op hun van toepassing waren. Met de frequenties wordt dan aangegeven welke talenten bij leerkrachten het meest voorkomen. Voor de tweede vraag in hoeverre leerkrachten hun talenten op hun werk inzetten wordt gebruik gemaakt van *beschrijvende statistiek*. Hiervoor wordt het gemiddelde van alle items en de standaardafwijking ervan op de Strength Use Scale berekend

De derde en vierde vraag in hoeverre er samenhang bestaat tussen het inzetten van talenten en ziekteverzuim en tussen het inzetten van talenten en burn-out worden beantwoordt doormiddel van *correlaties* tussen de drie variabelen te berekenen.

Voor de vijfde en zesde vraag welke rol talenten kunnen spelen in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim en tussen werkdruk en burn-out wordt een *moderatatie analyse* toegepast. Een moderatie analyse houdt in dat interactie wordt verwacht tussen werkdruk en het inzetten van talenten: de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim/burn-out zal er anders

uit zien voor mensen die vaak hun talenten inzetten dan voor mensen die minder vaak hun talenten inzetten (zie Figuur 1). De vraag of er een moderatie plaatsvindt wordt via een *regressie* analyse onderzocht. De werkdruk, de inzet van talenten en de interactie tussen werkdruk en inzet van talenten worden als onafhankelijke variabele gebruikt en ziekteverzuim/burn-out als afhankelijke variabele. De afhankelijke variabelen worden gestandaardiseerd en van de gestandaardiseerde variabelen wordt een interactievariabele gemaakt door deze te multipliceren. Er is sprake van een moderatie als de interactievariabele voorspellende waarde heeft. Voor het aantal verzuimde werkdagen en burn-out als afhankelijke variabelen zal een *lineaire regressie* model gebruikt worden en voor de afhankelijke variabele ‘al dan niet verzuime’ een *logistische regressie*.

3. Resultaten

De resultaten worden in zeven paragrafen besproken. In de eerste paragraaf zijn er beschrijvende statistieken over de uitkomstmaten te vinden, in de tweede paragraaf wordt aangegeven welke talenten leerkrachten bezitten, in de volgende paragraaf wordt de vraag beantwoord in hoeverre leraren hun talenten inzetten, in de vierde en vijfde alinea zal naar voren komen of er samenhang bestaat tussen het inzetten van talenten en ziekteverzuim/burn-out en in de laatste twee paragrafen wordt antwoord op de vraag gegeven welke rol het inzetten van talenten in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim/burn-out speelt.

Kenmerken van de respondenten

Als eerste volgen beschrijvingen over het ziekteverzuim van leerkrachten. Van alle respondenten verzuimden 52% ($n = 128$) wel eens in het afgelopen jaar. Het gemiddelde aantal werkdagen dat verzuimd werd was bijna 12 met een standaardafwijking van 33.54 (zie Tabel 1). Deze grote standaardafwijking geeft aan een grote spreiding in de groep zit qua ziekteverzuim. De mediaan voor ziekteverzuim ligt bij twee verzuimde werkdagen. Het ziekteverzuimpercentage voor deze steekproef ligt bij 6.2%. Van de 128 leraren die wel eens verzuimden, verzuimden 76 (59.4%) vanwege griep of verkoudheid, twaalf (9.4%) wegens klachten aan het bewegingsapparaat, tien (7.8%) als gevolg van een chronische ziekte, tien (7.8%) met psychische klachten, burn-out en overspannenheid, vijf (3.9%) vanwege vermoeidheid of concentratieproblemen en één (0.7%) vanwege conflict op het werk. De respondenten konden meerdere redenen voor hun verzuim aangeven.

Een overzicht over de gemiddelden van alle variabelen is in Tabel 1 gegeven. Op de vragenlijst die werkdruk meet scoorden de respondenten gemiddeld 2.82 ($SD = 0.38$) op een 4

puntschaal. Dit geeft aan dat de werkdruk als matig wordt ervaren. Op de vragenlijst over burn-out scoorden de deelnemers gemiddeld 2.42 op een 7-punt schaal. Deze score geeft aan dat de respondenten gemiddeld niet veel last hadden van burn-out.

Tabel 1

Beschrijvende statistiek en correlaties voor uitkomstmaten

	M	SD	r (1)	r (2)	r (3)	r (4)
Hoeveel werkdagen heb je de afgelopen 12 maanden verzuimd? (1)	11.98	33.54	1	0.13	0.04	0.17
Werkdruk (2)	2.82	0.38		1	0.08	0.42*
Inzet van talenten (3)	4.63	0.69			1	-0.29*
Burn-out (4)	2.42	0.78				1

* = $p < 0.05$

Welke talenten bezitten leerkrachten?

Tabel 2 geeft een overzicht over de talenten van de leerkrachten. Wat opvallend is, is dat drie kwart van de leraren zich als betrouwbaar zien. Ze beschrijven zich verder als coöperatief en open. Ze zien zich echter niet als extravagant, spiritueel, handig, moedig, onafhankelijk, spraakzaam en vasthoudend.

Hoe vaak zetten leraren hun talenten in?

De tweede onderzoeksvraag hoe vaak leraren op hun werk hun talenten inzetten wordt beantwoord met behulp van beschrijvende statistiek (zie Tabel 1). Ze scoren gemiddeld 4.63 met een standaardafwijking van 0.69 (Min. = 1, max. = 6). Het gemiddelde van 4.63 geeft aan dat leraren vaak hun talenten op school inzetten omdat een score van 1 aan zal geven dat ze nooit hun talenten inzetten, een score van 6 geeft aan dat ze dit altijd doen.

Samenhang tussen de inzet van talenten en ziekteverzuim

In de derde onderzoeksvraag wordt gevraagd naar de samenhang tussen het inzetten van talenten en ziekteverzuim gemeten als aantal verzuimde werkdagen in de afgelopen twaalf maanden. Er wordt vermoed dat er een positieve samenhang bestaat tussen inzet van talenten en ziekteverzuim. De steekproefgegevens leveren geen bewijs voor het vermoeden, $r = -0.08$, $p > 0.05$. Er blijkt geen samenhang te bestaan (zie Tabel 1).

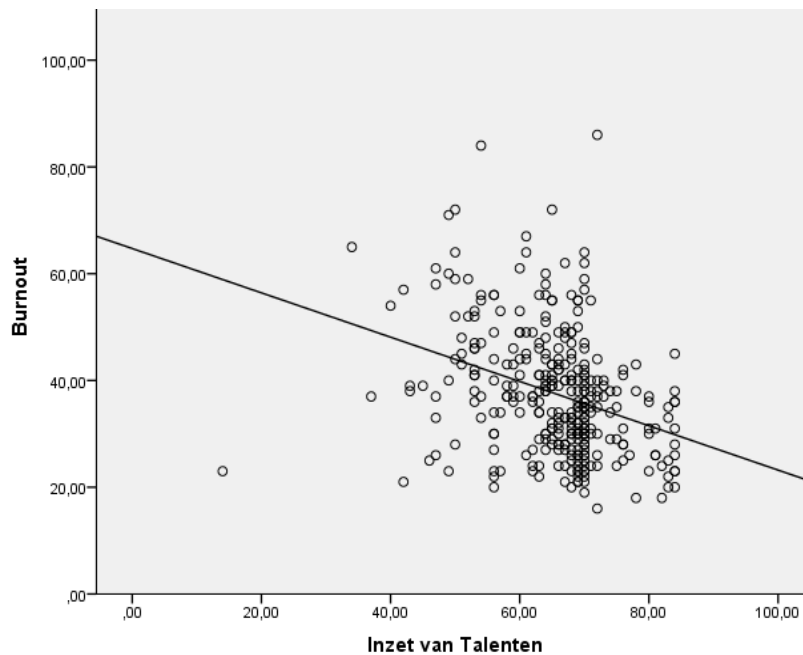
Tabel 2

Talenten onder leerkrachten

Talent	N	% van de leraren
Betrouwbaar	194	78.9
Coöperatief	125	50.5
Open	100	40.7
Accuraat	89	36.2
Gedreven	84	34.1
Optimistisch	81	32.9
Zorgzaam	65	26.4
Leergierig	63	25.6
Daadkrachtig	49	19.9
Humoristisch	49	19.9
Kalm	46	18.7
Prestatiegericht	35	14.2
Analytisch	34	13.4
Sensitief	31	12.6
Onbevooroordeeld	28	11.4
Stressbestendig	27	11.0
Artistiek	26	10.6
Inventief/creatief	26	10.6
Behoedzaam	17	6.9
Idealistisch	13	5.3
Spraakzaam	9	3.7
Vasthoudend	9	3.7
Spiritueel/filosofisch	8	3.3
Moedig	6	2.4
Visionair/toekomstgericht	6	2.4
Onafhankelijk	5	2.0
Handig	4	1.6
Extravagant	1	0.4

Samenhang tussen de inzet van talenten en burn-out

In de vierde onderzoeksvraag wordt nagegaan in hoeverre er samenhang bestaat tussen de inzet van talenten en burn-out. Hierbij wordt vermoed dat naarmate de inzet van talenten stijgt burn-out afneemt. Voor deze hypothese wordt bewijs gevonden, $r = -0.29$, $p < 0.01$. Figuur 2 laat de aard van samenhang zien. Hoe meer leraren hun talenten inzetten, hoe lager scoren ze op de uitkomstmaat voor burn-out (UBOS).



Figuur 2. *Samenhang tussen inzet van talenten en burn-out*

Rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim

Vraag 5 vraagt naar de rol die talenten kunnen spelen in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim. Ziekteverzuim wordt hierbij op twee manieren gemeten. Ten eerste wordt naar het aantal verzuimde werkdagen gekeken, ten tweede het al dan niet verzuimen naar. Er wordt een modererend rol vermoed: de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim is sterker voor leraren die minder vaak hun talenten inzetten dan voor leraren die dit vaker doen.

Beschrijvende statistieken voor de variabelen worden per groep – mensen die veel of weinig hun talenten inzetten – in Tabel 3 weergegeven. De groepen worden op basis van de mediaan ingedeeld. Deelnemers die hoger dan 4.8 op de inzet van talenten scoren worden geclassificeerd als ‘veel inzet van talenten’, deelnemers die lager dan 4.7 scoren als ‘weinig inzet van talenten’. Er wordt verwacht dat de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim voor leraren die veel hun talenten inzetten zwakker is dan voor leraren die dit minder vaak doen. Tabel 4 geeft correlaties tussen werkdruk en ziekteverzuim apart voor de twee groepen. Het lijkt erop dat er geen relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim voor leerkrachten die weinig

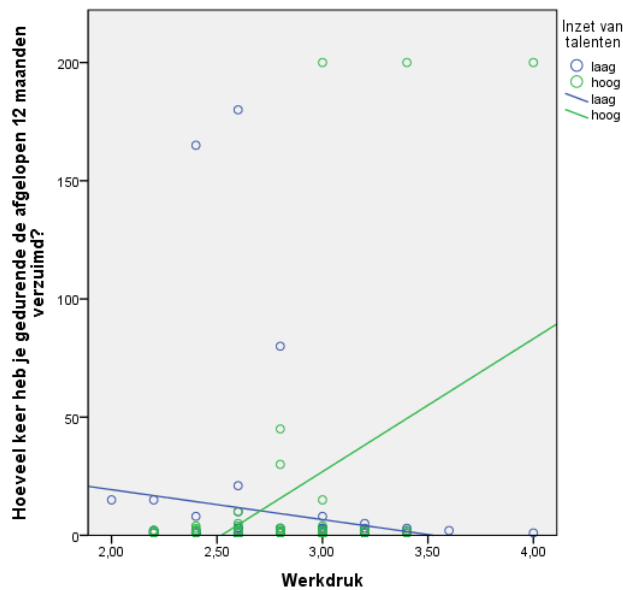
hun talenten inzetten. Voor leraren die vaak hun talenten inzetten lijkt een positieve relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim te bestaan. Dit staat in tegenstelling tot wat er verwacht werd. Om de moderatie op significantie te toetsen wordt gebruik gemaakt van blok wijze, multiple, lineaire regressie. Voor werkdruk, $\beta = 0.146$, $p > 0.05$, en voor het inzetten van talenten, $\beta = -0.011$, $p > 0.05$, worden geen hoofdeffecten gevonden. Er wordt wel bewijs gevonden voor een modererend rol van talenten, $\beta = 0.202$, $t(244) = 2.264$, $p < 0.05$. De moderatie ziet er echter anders uit dan verwacht. Figuur 3 laat dit zien. Bij een constant niveau van werkdruk verzuimen leerkrachten die minder vaak hun talenten inzetten minder dan leerkrachten die dit vaker doen. Deze bevinding komt ook uit Tabel 3 en Tabel 4 naar voren, waarin duidelijk verschil tussen de twee groepen te erkennen is wat het aantal verzuimde werkdagen betreft. Dit staat in tegenstelling tot de hypothese, waardoor deze wordt verworpen.

Voor de dichotome variabele ‘al dan niet verzuimen’ wordt gebruik gemaakt van logistische regressie. Er bestaan geen hoofdeffecten voor werkdruk, $b = -0.035$, $p > 0.05$, en voor de inzet van talenten, $b = -0.173$, $p > 0.05$. Voor een modererende rol van talenten wordt ook geen bewijs gevonden. Er vindt geen interactie plaats tussen werkdruk en inzet van talenten, $b = 0.009$, $p > 0.5$. De hypothese over een modererend rol van talenten moet worden verworpen.

Tabel 3

Beschrijvende statistieken per groep

	weinig inzet van talenten (n = 119)		veel inzet van talenten (n = 116)	
	M	SD	M	SD
Werkdruk	2.84	0.39	2.78	0.36
Inzet van talenten	4.12	0.59	5.15	0.34
% verzuimd	60.5	-	44.0	-
Aantal verzuimde werkdagen	9.06	30.87	15.25	47.24
Burn-out	2.67	0.80	2.16	0.67



Figuur 3. *Modererend rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en verzuimde werkdagen*

Rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en burn-out

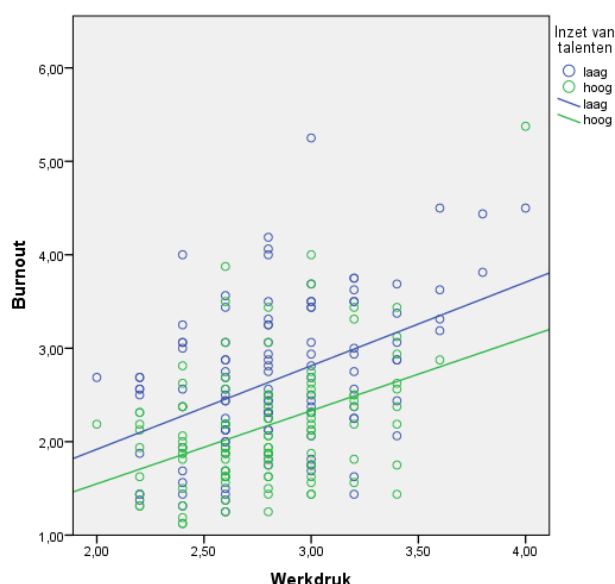
Onderzoeksvraag 6 houdt in welke rol talenten spelen in de relatie tussen werkdruk en burn-out. Er wordt vermoed dat de relaties tussen de twee variabelen zwakker is voor leerkrachten die vaker hun talenten inzetten dan voor leerkrachten die minder vaak doen. Tabel 3 geeft beschrijvende statistieken voor de groepen “leraren die veel hun talenten inzetten” en “leraren die weinig hun talenten inzetten”. Tabel 4 geeft correlaties tussen werkdruk en burn-out apart voor beide groepen. Er lijkt voor beide groepen een positieve relatie te bestaan voor werkdruk en burn-out, waarbij de relatie voor leraren die veel hun talenten inzetten zwakker is. Of dit verschil significant is, wordt via een moderatie analyse getoetst. De blokwijze, multiple, lineaire regressie analyse levert geen hoofdeffecten voor werkdruk, $\beta = 0.378$, $p < 0.05$, en het inzet van talenten, $\beta = -0.262$, $p < 0.05$. Voor een modererend rol van talenten wordt bewijs gevonden, $\beta = -0.142$, $t(242) = -2.55$, $p < 0.05$. Figuur 4 laat de moderatie zien. Bij een constant niveau van werkdruk blijken leerkrachten die vaker hun talenten inzetten hebben minder last van burn-out dan leerkrachten die dit vaker doen. De hypothese wordt dus aangenomen.

Tabel 4

Correlaties per groep

	Weinig inzet van talenten				Veel inzet van talenten			
	r (1)	r (2)	r (3)	r (4)	r (1)	r (2)	r (3)	r (4)
Werkdruk (1)	1	-0.07	-0.13	0.43*	1	0.03	0.38*	0.37*
Inzet van talenten (2)		1	0.02	-0.13		1	-0.10	-0.20*
Aantal verzuimde werkdagen (3)			1	-0.02			1	0.36*
Burn-out (4)				1				1

* = significant op 0.05

Figuur 4. *Modererend rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en burn-out*

4. Discussie

Doel van deze studie was om de inzet van talenten in het werkveld van leerkrachten te onderzoeken. Concreet wordt gekeken of de inzet van talenten een modererende rol in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim en in de relatie tussen werkdruk en burn-out speelt. Omdat tot nu toe weinig onderzoek gedaan is naar talenten bevat deze studie ook exploratieve elementen: er werd gekeken welke talenten leraren bezitten en in welke mate leraren hun talenten inzetten. Talenten worden in deze studie gezien als onderdeel van psychologisch welbevinden (Ryff, 1989).

Bevindingen

Er wordt gedeeltelijk bewijs gevonden voor de hypothesen. De hypothesen betreffende ziekteverzuim worden verworpen en de hypothesen qua burn-out worden aangenomen. Er bestaat geen samenhang tussen inzet van talenten en ziekteverzuim en de inzet van talenten speelt zelfs een onverwachte modererende rol in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim. Leraren die vaker hun talenten inzetten verzuimen bij een constant niveau van werkdruk vaker dan leraren die minder vaak hun talenten inzetten.

De vermoede negatieve samenhang tussen inzet van talenten en burn-out bestaat er. Hoe meer leerkrachten hun talenten inzetten, hoe minder last hebben ze van burn-out. Ook modereert de inzet van talenten de relatie tussen werkdruk en burn-out. De relatie tussen werkdruk en burn-out is voor leerkrachten die vaker hun talenten inzetten zwakker dan voor leraren die dit minder vaak doen.

Verklaringen

Vanwege het vernieuwende van deze studie worden de bevindingen verklaard in de context van psychologisch welbevinden, waarvan de inzet van talenten een onderdeel is.

De hypothesen betreffende ziekteverzuim worden niet aangenomen. Deze bevindingen staan in tegenstelling tot de bevindingen van Keyes (2005, 2007). Uit de studie van Keyes kwam naar voren dat er een positieve samenhang bestaat tussen welbevinden en ziekteverzuim. Er bestaan meerdere mogelijke verklaringen waarom deze bevinding niet repliceert wordt. Ten eerste kan het moeilijk voor de respondenten zijn om hun ziekteverzuim precies in te schatten. Ten tweede werden de respondenten via de scholengemeenschap CONSENT benaderd. Daardoor zou het kunnen dat ze bang zijn om hun anonimiteit te verliezen waardoor ze ziekteverzuim helemaal niet of niet eerlijk invulden. Ten vierde was de inzet van talenten in deze steekproef hoog, waardoor het moeilijk is om onderscheid te maken tussen mensen die veel en weinig hun talenten inzetten. Omdat de gekozen steekproef zo groot is en de studie vernieuwend is, kan het ook dat de verwachte samenhang er niet bestaat. Hoe de onverwachte moderatie van talenten in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim verklaard kan worden is nog niet duidelijk. Een mogelijke verklaring biedt dat het ook een talent kan zijn om voor zichzelf te kunnen zorgen. Op de relatie tussen stress en ziekteverzuim toegepast betekent dit dat men zelf herkent wanneer het niet goed gaat, er te veel stress is en zich dan ziek meld.

De hypothesen qua burn-out worden aangenomen. De bevindingen komen gedeeltelijk ook terug in de literatuur. Tot nu toe is er nog geen onderzoek gedaan naar de samenhang tussen psychologisch welbevinden en burn-out. De bevinding dat er een negatieve samenhang

tussen de inzet van talenten en burn-out bestaat is dus vernieuwend en kan op volgende manier verklaard worden. Burn-out wordt in deze studie gemeten met de UBOS die volgende subschalen bevat: (emotionele) uitputting, mentale distantie en competentie (PearsonClinical, 2013). Het is aannemelijk dat mensen met burn-out een hoge mate aan (emotionele) uitputting, een hoge mate aan distantie en een lage mate aan competentie ervaren. Leraren die veel hun talenten inzetten – dus iets doen waar ze goed in zijn – zullen waarschijnlijk een hogere mate aan competentie ervaren dan leraren die minder hun talenten inzetten. Daardoor zou de negatieve samenhang tot stand kunnen komen. De modererende rol van de inzet van talenten in de relatie tussen werkdruk en burn-out komt impliciet uit de literatuur naar voren. Gable en Haidt (2005) stellen dat welbevinden als beschermende factor kan werken tegen stress en pathologie kan voorkomen. Toegepast op deze studie betekent dit dat de inzet talenten als onderdeel van welbevinden beschermend kan werken tegen stress waardoor de relatie tussen werkdruk – een vorm van stress – en burn-out voor leraren met een hoge inzet van talenten zwakker is dan voor leraren met een lage inzet van talenten.

Op het eerste gezicht lijkt het paradoxaal dat de modererende rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim verschilt van de modererende rol van talenten in de relatie tussen werkdruk en burn-out. Een mogelijke verklaring voor de paradox is dat ziekteverzuim en burn-out niet hetzelfde zijn. Burn-out is een reden om te verzuimen (Evers, & Tomic, 2000), maar er zijn nog andere oorzaken voor het verzuimen. Zo komen ook in deze studie andere verzuimredenen naar voren, waarbij maar 7.8% van de leraren die zich ziek melden vanwege burn-out verzuimen. Psychische klachten, burn-out en vermoeidheid staan daarmee alleen op plek vier van zes bij verzuimredenen. Het lijkt erop dat de respondenten uit deze steekproef weinig last hebben van burn-out. Naast het lage percentage dat vanwege burn-out verzuimen is ook de score op de UBOS redelijk laag wat een bewijs ervoor kan zijn dat burn-out in deze steekproef van leraren niet vaak voorkomt. Een andere verklaring voor de paradox is het concept welbevinden. Welbevinden is een breed concept waarvan de inzet van talenten maar een klein onderdeel vormt (Ryff, 1989). Het kan bijvoorbeeld dat andere constructen van welbevinden – bijvoorbeeld autonomie – in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim wel een modererende rol spelen, maar dan geen modererende rol in de relatie tussen werkdruk en burn-out spelen.

Omdat tot nu toe weinig onderzoek gedaan is naar talenten kwamen in deze studie ook exploratieve analyses aan de orde. Er werd gekeken welke talenten leraren bezitten en in welke mate ze hun talenten inzetten. De resultaten komen gedeeltelijk overeen met de bevindingen van andere studies. Park, Peterson en Seligman (2006) deden onderzoek met de

‘Values in Action (VIA)’ schaal naar talenten uit een steekproef van bijna 120.000 personen uit 55 landen. Hieruit kwam naar voren dat de meest voorkomende talenten ‘grateful, kind, honest, fair and judgmental’ zijn. Deze studie levert gedeeltelijk dezelfde resultaten op. ‘Grateful’, (vertaald als ‘Coöperatief; Coöperatief, collegiaal en goedwillend’) en ‘honest’ (vertaald als ‘Betrouwbaar; Betrouwbaar, plichtsgetrouw en verantwoordelijk’) staan ook bij leerkrachten onder de Top 5. Dat de Top 5 niet helemaal overeenkomt kan verklaard worden door het feit dat in deze studie gebruik gemaakt werd van een vertaalde versie van de VIA. Dat maakt het moeilijk om de talenten uit de Engelse versie te koppelen aan de talenten uit de Nederlandse versie. Bovendien werden aan de lijst van 25 talenten nog drie toegevoegd. Bovendien komt de mate waarin leraren hun talenten inzetten overeen met bevindingen uit een eerdere studie (Govindij, & Linley, 2007). Ook de steekproef van studenten zetten vaak hun talenten in.

Sterke kanten en beperkingen

Deze studie heeft zowel sterke kanten als beperkingen. Een sterke kant van de studie is de omvang van de steekproef. Door de grote steekproef is het onderscheidingsvermogen van de statistische toetsen hoog waardoor zelfs kleine verschillen tussen groepen opvallen. Verder is de steekproef representatief voor Nederlandse leerkrachten in het basisonderwijs: de geslachtsverhouding (80% vrouwen, 20% mannen) komt bijna overeen met de Nederlandse populatie (85% vrouwen, 15% mannen, Stamos, 2012a). Ook de leeftijdsverdeling komt ongeveer overeen met die van de Nederlandse populatie. In deze steekproef zijn 68.2% van de leerkrachten tussen 36 en 59, in de Nederlandse populatie 50% tussen 40 en 59 (Stamos, 2012b). Het ziekteverzuimpercentage komt ook ongeveer overeen (>6% vs. >5%). Door de representativiteit van de steekproef laten zich de resultaten naar de populatie van Nederlandse leraren generaliseren. De externe validiteit van de studie is dus hoog.

De studie heeft echter ook tekortkomingen: ten eerste kan de sampling procedure bekritiseerd worden. Door het feit dat de leraren via de scholengemeenschap CONSENT benaderd werden zou het kunnen dat de leerkrachten bang waren dat de resultaten naar hen teruggekoppeld worden. Dit zou ertoe geleid hebben dat ze de items over ziekteverzuim niet of niet eerlijk invulden. Ten tweede stonden deze studie geen normgroepen voor de UBOS ter beschikking. Daardoor laat zich weinig erover zeggen hoe hoog de score op de UBOS van de leraren respectievelijk was en wie aan de criteria voor burn-out voldeed. Ten slotte is deze studie cross-sectioneel van aard. Daardoor laten zich alleen uitspraken maken over samenhangen, maar niet over causale relaties.

Belang van de bevindingen en aanbevelingen

Uit deze studie komt naar voren dat de inzet van talenten de relatie tussen werkdruk en burn-out kan verzwakken. Er zouden daarom interventies ontwikkeld kunnen worden die erop gericht zijn om leraren aan te leren meer hun talenten in het werkveld in te zetten. Dit kan gezien worden als een preventieve maatregel om de burn-out percentage onder leraren te verlagen. De burn-out percentage is in de onderwijssector het hoogst en daarom is het van belang om interventies te ontwikkelen om de kans op burn-out bij leraren te verlagen. Maatschappelijk gezien kunnen op die manier kosten worden voorkomen die door burn-out ontstaan. Leraren melden zich ziek vanwege burn-out en maken gebruik van de gezondheidszorg. Ook Avey, Luthans en Youssef (2009) achten het van belang om positieve psychologie in het werkveld te integreren.

Toekomstbeeld

Toekomstig is het veelbelovend om onderzoek te doen naar talenten. Talenten als onderdeel van psychologisch welzijn kan een buffer vormen tegen pathologie. In deze studie komt naar voren dat de inzet van talenten de samenhang van werkdruk en burn-out kan modereren. Het kan interessant zijn om te kijken of de inzet van talenten ook de samenhang tussen stress en andere vormen van pathologie, bijvoorbeeld depressie, kan modereren. Door inzicht te krijgen in de rol die de inzet van talenten kan spelen zouden interventies ontwerpen worden waarin geleerd wordt om talenten in te zetten om uiteindelijk pathologie te verminderen. Verder kan het van belang zijn om inzicht te krijgen in de causaliteit. Leidt de inzet van talenten tot minder pathologie of zetten mensen met meer pathologie minder hun talenten in? Om uitspraak over de causaliteit te doen is het nodig om een longitudinale studie op te zetten. Bovendien vormt ziekteverzuim bij leraren een groot probleem. Uit deze studie blijkt dat het inzetten van talenten niet geschikt is om de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim te verzwakken. Talenten vormen maar een klein bestanddeel van het psychologische welbevinden. Het kan dan interessant zijn om te onderzoeken in hoeverre andere concepten van het psychologische welbevinden – bijvoorbeeld autonomie – wel een modererende rol spelen in de relatie tussen werkdruk en ziekteverzuim.

Referenties

- CBS (2011). Ziekteverzuim; bedrijfstakken (SBI 1993) en bedrijfsgrootte, 2004-2011. Op 26 maart 2013 geraadpleegd op <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71737ned&LA=NL>
- PearsonClinical (2013). Op 30 maart geraadpleegd op <http://www.pearsonclinical.nl/ubos-utrechtse-burnout-schaal>.
- Stamos CAOP (2012a). Op 25 juni geraadpleegd op <http://www.stamos.nl/index.rfx?verb=showitem&item=2.63.2>.
- Stamos CAOP (2012b). Op 25 juni geraadpleegd op <http://www.stamos.nl/index.rfx?verb=showitem&item=2.63.1>
- Volkskrant (2012). Leraren basisschool zijn steeds vaker ziek. Op 26 maart 2013 geraadpleegd op <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/5288/Onderwijs/article/detail/3227231/2012/03/17/Leraren-basisschool-zijn-steeds-vaker-ziek.dhtml>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2009). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitude and Behaviors, *Journal of Management*. 36, 430-452.
- Bakker, A., Schaufeli, W.B., Dierendonck, D. van (2000) Burnout: prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.
- CAOP (2012). Stijging ziekteverzuim in het primair onderwijs, onderzoek naar oorzaken en maatregelen. *CAOP Research februari 2012*.
- CBS (2005). Burn-out: de rol van psychische werkbelasting, *sociaal-economische trends, derde kwartieel 2005*.

- Evers, W. J. G., & Tomic, W. (2000). Preventie en bestrijding van burn-out bij leraren: een haalbaarheidsstudie, *Rapport voor: Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs*.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology?, *Review of General Psychology*, 9, 103-110.
- Govindij, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for Strengths Coaching and Coaching Psychologists, *International Coaching Psychology Review*, 2, 143-153.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 73, 539-548.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health, *American Psychologists*, Vol. 62, 95-108.
- Keyes, C. L. M., & Grzywacz, J. G. (2005). Health as a Complete State: The Added Value in Work Performance and Healthcare Costs, *JOEM*, Vol. 47, 523-532.
- Keyes, C. L. M., Smotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A.M., Joseph, S., Harrington, S., Peterson, C. Park, N. & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in the United Kingdom: The VIA Inventory of Strengths, *Personality and Individual Differences*, 43, 341-351.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 118–129.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, A. P. (2011). Strength Use as a Predictor of Well-Being and

Health-Related Quality of Life, *Journal of Happiness Studies*, 12., 153-169.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081..

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (Eds.). (2000). Positive psychology [Special issue] *American Psychologist*, 55, 5-14.

Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2010), *Psychologie van de Levenskunst*, Uitgeverij Boom, Amsterdam.