2023

Naam: Dunja Meijers

Studentnummer: 3745252

Datum: 03-02-2023

Praktijkorganisatie: VTS Transport & Logistics

Praktijkbegeleider: Erik Stevens

Begeleider Fontys: Michel Starreveld



Een kwantitatief onderzoek naar het werkvermogen

Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden

**Persoonlijke gegevens**

Auteur: Dunja Meijers

Studentnummer: 3745252

Email: 423228@student.fontys.nl

Opleiding: Human Resource Management

Onderwijsinstelling: Fontys Hogescholen, Eindhoven

Docent begeleider: Michel Starreveld

Email: m.starreveld@fontys.nl

**Bedrijfsgegevens**

Bedrijf: VTS Transport & Logistics

Adres: Ingenieur Wagterstraat 8, 5831 AZ Boxmeer

Website: [www.vts.nl](http://www.vts.nl)

Bedrijfsbegeleider: Erik Stevens

Email: e.stevens@vts.nl

Stageperiode: augustus 2022 – juni 2023

Managementsamenvatting

Een stijgende levensverwachting en een daling van het geboortecijfer liggen aan de basis van vergrijzing en ontgroening in Nederland. Het feit dat er meer oudere werknemers en minder jongere werknemers zijn, betekent dus dat oudere werknemers langer moeten doorwerken. Deze ontwikkelingen vragen om een aanpassing van het Strategisch Human Resource Management in organisaties, waarbij het bevorderen van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van ouderen, maar ook jongere werknemers, centraal staat.

VTS Transport & Logistics is zich ook steeds meer bewust van deze ontwikkelingen. Het verzuim en verloop is fors gestegen in de afgelopen jaren, juist in de tijd dat het belangrijker dan ooit is om je medewerkers zo lang mogelijk gezond te houden en goed te kunnen laten functioneren. De cijfers zijn op dit moment nog niet erg hoog vergeleken met andere bedrijven op de arbeidsmarkt, maar er is altijd ruimte voor verbetering. Nu de cijfers beginnen op te lopen is het voor het management erg belangrijk om inzichtelijk te krijgen waar verbetering te halen valt en hier preventief op in te kunnen spelen. Het doel van dit onderzoek is dan ook om inzicht te kunnen geven in de gezondheid en het welzijn van de medewerkers van VTS. Aan de hand van deze resultaten kan het management verder inspelen op het werkvermogen en dit gaan verbeteren.

Voorwoord

Voor u ligt het kwantitatieve onderzoeksrapport “Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden”, dat geschreven is naar aanleiding van de stageperiode bij VTS Transport &Logistics en ter afsluiting van het vierde jaar van de opleiding Human Resource Management (HRM) aan de Fontys Hogescholen te Eindhoven. Het onderzoek is dan ook uitgevoerd bij VTS Transport & Logistics.

Dit onderzoek is tot stand gekomen door het stijgende verzuim en verloop bij VTS Transport & Logistics, gekoppeld aan de huidige trends als het personeelstekort en de duurzame inzetbaarheid, waardoor het belangrijker dan ooit is om je personeel zo lang mogelijk gezond te houden en goed te kunnen laten functioneren. Met dit onderzoek hoop ik daarom ook inzicht te geven in de gezondheid en het welzijn van de medewerkers van VTS Transport & Logistics. De titel van het onderzoeksrapport “je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden geeft het wellicht al aan: grote problemen spelen er niet in deze organisatie maar er is altijd ruimte voor verbetering. Door inzicht te krijgen te krijgen in de huidige situatie, kan het management inspelen op pijnpunten en de problemen voor zijn.

Dit onderzoeksrapport is een van de eindproducten van vier jaar lang hard werken. Met hulp van verschillende personen heb ik het onderzoek tot een goed eind gebracht. Op de eerste plaats wil ik graag Erik Stevens, Alain Jansen en Lieke Verbeek-Aerts bedanken voor alle hulp en bruikbare adviezen, duidelijke sturing en de gesprekken die we hebben gevoerd. Daarnaast wil ik alle andere collega’s van VTS ook graag bedanken voor het deelnemen aan het onderzoek en de ondersteuning tijdens het schrijven van dit onderzoeksrapport. Tot slot wil ik Michel Starreveld en Leon Broere, docenten aan de Fontys Hogescholen te Eindhoven, bedanken voor de begeleiding gedurende de afstudeerperiode.

Inhoudsopgave

[1. inleiding 6](#_Toc130548389)

[1.1 Kennis- en praktijkdoel 8](#_Toc130548390)

[1.2 Hoofd- en deelvragen 8](#_Toc130548391)

[1.3 Leeswijzer 9](#_Toc130548392)

[2. Theoretisch kader 10](#_Toc130548393)

[2.1 Werkvermogen 10](#_Toc130548394)

[2.1.1 Huis van werkvermogen 10](#_Toc130548395)

[2.2 Lichamelijke gezondheid 11](#_Toc130548396)

[2.2.1 Lichamelijke klachten 11](#_Toc130548397)

[2.2.2 Gezonde leefstijl 11](#_Toc130548398)

[2.3 Geestelijke gezondheid 12](#_Toc130548399)

[2.3.1 Sociale steun 12](#_Toc130548400)

[2.4 Kennis en vaardigheden 13](#_Toc130548401)

[2.5 Motivatie 14](#_Toc130548402)

[2.5.1 Autonomie 14](#_Toc130548403)

[2.6 Werk 15](#_Toc130548404)

[2.6.1 Werk-privé balans 15](#_Toc130548405)

[2.6.2 Arbeidsverhoudingen 15](#_Toc130548406)

[3. Conceptueel model 16](#_Toc130548407)

[4. Methodologie 17](#_Toc130548408)

[4.1 Type onderzoek 17](#_Toc130548409)

[4.2 Procedure en respondenten 17](#_Toc130548410)

[4.3 Meetinstrumenten 19](#_Toc130548411)

[4.3.1 Betrouwbaarheid 20](#_Toc130548412)

[4.3.2 Validiteit 20](#_Toc130548413)

[4.4 Analyses 21](#_Toc130548414)

[5. Resultaten 22](#_Toc130548415)

[5.1 Achtergrondvariabelen 22](#_Toc130548416)

[5.2 Lichamelijke gezondheid 23](#_Toc130548417)

[5.2.1 Lichamelijke klachten 23](#_Toc130548418)

[5.2.2 Gezonde leefstijl 24](#_Toc130548419)

[5.3 Geestelijke gezondheid 25](#_Toc130548420)

[5.3.1 Persoonskenmerken 25](#_Toc130548421)

[5.3.2 Klachten 26](#_Toc130548422)

[5.3.3 Sociale steun 28](#_Toc130548423)

[5.4 Kennis en vaardigheden 29](#_Toc130548424)

[5.5 Motivatie 29](#_Toc130548425)

[5.5.1 Autonomie 29](#_Toc130548426)

[5.5.2 Arbeidssatisfactie 30](#_Toc130548427)

[5.6 Werk 31](#_Toc130548428)

[5.6.1 Arbeidsverhoudingen 31](#_Toc130548429)

[5.6.2 Werk-privé balans 32](#_Toc130548430)

[6. Conclusie 33](#_Toc130548431)

[Deelvraag 1: “In hoeverre voelen de medewerkers van VTs zich lichamelijk gezond?” 33](#_Toc130548432)

[Deelvraag 2: “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich geestelijk gezond?” 34](#_Toc130548433)

[Deelvraag 3: “In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat hun kennis en vaardigheden aansluiten op hun huidige functie?” 35](#_Toc130548434)

[Deelvraag 4: “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich gemotiveerd?” 35](#_Toc130548435)

[Deelvraag 5: “In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat hun kennis en vaardigheden aansluiten op hun huidige functie?” 36](#_Toc130548436)

[Hoofdvraag: “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich zowel lichamelijk als geestelijk in staat om hun werk uit te voeren?” 36](#_Toc130548437)

[7. Discussie 38](#_Toc130548438)

[Literatuurlijst 40](#_Toc130548439)

[Bijlagen 44](#_Toc130548440)

[Bijlage 1: Uitnodiging vragenlijst 44](#_Toc130548441)

# inleiding

Een stijgende levensverwachting en een daling van het geboortecijfer liggen aan de basis van vergrijzing en ontgroening in Nederland. Tot 2040 stijgt de zogenoemde ‘grijze druk’: de verhouding tussen het aantal AOW’ers en het aantal potentieel werkenden tussen de 20 en 65 jaar. De grijze druk is behoorlijk toegenomen sinds in 1957 de AOW in het leven is geroepen (CBS, 2022). In die tijd waren er nog zes potentieel werkenden voor iedere AOW’er. Op dit moment zijn dat er vier en in 2038 verwacht men iets meer dan twee potentieel werkenden voor iedere 65-plusser.

Het feit dat er meer oudere werknemers en minder jongere werknemers zijn, betekent dus dat oudere werknemers langer moeten doorwerken om de pensioenen te kunnen betalen en om in Nederland voldoende arbeidskrachten te hebben. Het duurzaam inzetbaar houden van personeel over de tijd is hierdoor meer dan ooit een belangrijk speerpunt voor een goed HRM-beleid geworden (De Lange & Van der Heijden, 2016). Gezien deze ontwikkelingen verleggen steeds meer werkgevers de focus van een curatief naar preventief HRM-beleid (Van den Hoek, Lim, & Molenaar, 2013).

Met duurzame inzetbaarheid wordt bedoeld in hoeverre men zijn of haar werk zo gezond en vitaal mogelijk kan en wil blijven uitvoeren, nu en in de toekomst. Van der Klink et al. (2010) noemen werkenden duurzaam inzetbaar als zij doorlopend beschikken over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden om te (blijven) functioneren in het huidige werk en in toekomstig werk, met behoud van gezondheid en welzijn. Volgens de Sociaal-Economische Raad (2009) bestaat duurzame inzet‐ baarheid uit drie elementen: vitaliteit, werkvermogen en employability (zie figuur 1). Werkvermogen is te definiëren als de mate waarin de werknemer lichamelijk (fysiek) alsook geestelijk (psychisch) in staat is om te werken, nu en in de toekomst (Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005).

Figuur 1.1: Duurzame inzetbaarheid (SER, 2009)

Vooral de geestelijke gezondheid is een steeds vaker besproken onderwerp. Dat komt doordat het verzuim door psychische klachten de laatste jaren aan het toenemen is. Ongeveer een derde van het langdurig verzuim wordt veroorzaakt door psychische klachten (ArboNed, 2022). Het gaat hierbij vaak om werkstress en/of een burn-out. Zo geven 1,3 miljoen werknemers in Nederland aan last te hebben van burn-out klachten. Dit komt neer op 17% (TNO, 2022).

De vergrijzing en ontgroening hebben een steeds grotere invloed op de arbeidsmarkt en daarom zal men steeds langer door moeten werken. Dit zorgt er dan ook voor dat het steeds belangrijker wordt om werknemers zo lang mogelijk gezond en vitaal te houden. Naast de vergrijzing en ontgroening, is ook de arbeidsmarktkrapte een veelbesproken onderwerp waar vrijwel alle sectoren mee te maken hebben op dit moment. De verwachting is dat deze trend doorzet in de komende jaren. Zo ook in de transportsector. In 2020 had de transportsector gemiddeld 8400 openstaande vacatures. Dat steeg afgelopen jaar naar bijna 14000 openstaande vacatures (CBS, 2022). Het is erg lastig om nieuw personeel te vinden. Daarnaast verlieten door vergrijzing ook veel chauffeurs de sector. Dat zal de komende tijd nog zo blijven. De transportsector kent namelijk het hoogste aandeel 55- tot 75-jarigen in de werkzame beroepsbevolking in Nederland.

Een grote en hard groeiende organisatie in de transportsector is VTS Transport & Logistics. VTS is gevestigd in Boxmeer (Nederland), Brussel (België) en Goleniów (Polen). De meeste activiteiten worden verricht vanuit Boxmeer. De vestiging in België wordt voornamelijk gebruikt voor de opslag van producten. De activiteiten die in Polen worden verricht zijn slechts beperkt. Dit gaat voornamelijk om plannen van ritten voor de Poolse medewerkers.

De organisatie is gericht op de farmaceutische industrie en verricht transport door heel Europa. Om dit transport te kunnen verrichten, beschikt VTS over ruim 200 voertuigen. Naast het transport door Europa, richt VTS zich nu ook op last-mile distributie. Dit zijn ritten waarbij VTS de farmaceutische middelen naar de eindgebruikers transporteren, zoals de apotheek of het ziekenhuis, maar ook zelfs bij mensen thuis (VTS, 2020).

VTS houdt zich niet alleen bezig met de distributie van producten, maar ook met de opslag en handling van de farmaceutische/Healthcare producten. Dit wordt in een geavanceerd warehouse gedaan. Het warehouse van VTS is verdeeld in drie zones en heeft een oppervlakte van 14.720 m2. De drie zones bestaan uit verschillende temperaturen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen diepvriestemperatuur (-40 tot -20 graden), koeltemperatuur (2 tot 8 graden) en ambient (15 tot 25 graden). Om de kwaliteit en werking van de producten te bewaken, is het erg belangrijk om deze op de juiste manier en temperatuur op te slaan. Dit is dan ook de reden dat dit in eigen beheer wordt gedaan en er veel controle is op de omstandigheden in het warehouse (VTS, 2020).

Hoewel VTS hard is gegroeid en dat ook nog altijd doet, merkt de organisatie steeds meer van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het verzuim was vijf jaar geleden maar 2,19%. Inmiddels is dat opgelopen naar bijna 4% (VTS, niet gepubliceerd). Vergeleken met de arbeidsmarkt is dit geen extreem hoog percentage, maar kijkend naar voorgaande jaren bij VTS is dit dus wel hard gestegen. In grafiek 1.2 is namelijk terug te zien dat het gemiddelde verzuimpercentage eind 2022 op 5,6% lag (CBS, 2022). Tegelijkertijd lag het verzuimpercentage van VTS een stuk lager, namelijk op 4%. Wel is af te lezen dat er een stijgende lijn is, op zowel de arbeidsmarkt als bij VTS. De meeste gevallen van het langdurig verzuim hebben te maken met werkstress en burn-

out. Hetzelfde geldt voor het

verloop. De uitstroom in het afgelopen jaar is enorm gestegen vergeleken met voorgaande jaren. VTS had in 2021 nog een verloop van 14%, maar dat steeg in één jaar tijd naar bijna 20%. Naast het stijgende verzuim en verloop, wordt ook het vinden van nieuw personeel steeds lastiger. Dat komt mede door de krapte op de arbeidsmarkt. Een andere reden hiervoor is dat het werk als chauffeur steeds onaantrekkelijker wordt voor jongeren, waardoor de instroom in de transportsector ook steeds lager wordt.

Figuur 1.2: Gemiddelde verzuimpercentage

Door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijker dan ooit om personeel tevreden te houden, maar vooral ook om ze gezond en vitaal te houden zodat zij zo lang en goed mogelijk hun functie kunnen uitoefenen. Wanneer een medewerker een hoog werkvermogen heeft, heeft dit dan ook een grotere kans op slagen. Met een hoog werkvermogen wordt de kans op uitval door verzuim verminderd en zal een medewerker ook minder snel het bedrijf verlaten (Osagie et al., 2019). Dat zorgt er vervolgens voor dat ook het verloop minder hard stijgt. Met dit als belangrijkste beweegredenen, zal daarom het werkvermogen worden gemeten bij de medewerker van VTS.

## Kennis- en praktijkdoel

VTS is een hard groeiende organisatie. Waar voorheen alles op rolletjes verliep, beginnen nu toch de eerste scheurtjes te komen. Zo is het verzuim en verloop hard gestegen in vergelijking tot voorgaande jaren. Het management zou graag de oorzaken hiervan willen achterhalen, om hier vervolgens op in te kunnen spelen. Het praktijkdoel van dit onderzoek is dan ook om de stijgende lijn in het verzuim en verloop te stoppen en preventieve maatregelen te kunnen nemen, dus in te spelen op de oorzaken van deze stijgende cijfers. Daarvoor zal het werkvermogen binnen VTS gemeten worden en op basis van deze resultaten zullen de oorzaken vastgesteld kunnen worden.

Om het werkvermogen te kunnen meten, moet eerst duidelijk zijn wat het werkvermogen inhoudt. Het kennisdoel van dit onderzoek is daarom ook het vergaren van kennis met betrekking tot het werkvermogen en de daarbij behorende factoren, kortom: het hoofdonderwerp en de deelonderwerpen. Naast de algemene kennis over deze onderwerpen, wordt ook kennis opgedaan over het werkvermogen binnen VTS. Dit zal zorgen voor een goed beeld waarbij duidelijk wordt hoe het gesteld staat met het werkvermogen van de medewerkers bij VTS.

## Hoofd- en deelvragen

Het management van VTS vraagt zich af waardoor het stijgende verzuim en verloop is ontstaan. Zij zien de stijgende cijfers, terwijl deze cijfers altijd enorm laag zijn geweest. Door middel van het meten van het werkvermogen van de medewerkers, zullen de oorzaken worden achterhaald. Daarom luidt de hoofdvraag als volgt:

“In hoeverre zijn de medewerkers van VTS zowel lichamelijk als geestelijk in staat om hun werk uit te voeren?”

Om antwoord te geven op deze hoofdvraag en een advies uit te kunnen brengen met betrekking tot het hoofdonderwerp, zijn een vijftal deelvragen opgesteld. Deze behandelen de factoren die samenhangen en van invloed zijn op het werkvermogen. De eerste factor is lichamelijke gezondheid. De eerste deelvraag luidt dan ook als volgt:

1. “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich lichamelijk gezond?”

Naast de factor lichamelijke gezondheid, is het werkvermogen afhankelijk van nog een viertal andere factoren. Dit zijn geestelijke gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en werk. Alle factoren kunnen zowel een positieve als negatieve invloed hebben op het werkvermogen en zijn onafhankelijk van elkaar. Het is daarom ook van belang dat alle factoren apart van elkaar worden behandeld en onderzocht. Dit is dan ook waarom de laatste vier deelvragen als volgt zijn opgesteld:

2. “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich geestelijk gezond?”

3. “In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat hun kennis en vaardigheden aansluiten op hun huidige functie?”

4. “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich gemotiveerd?”

5. “In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat het werk aansluit op hun behoeften?”

## Leeswijzer

In het kwantitatieve praktijkonderzoek wordt uitgebreid ingegaan op en stilgestaan bij de verschillende factoren die invloed hebben op het werkvermogen ten aanzien van de medewerkers van VTS. Ten eerste zal er theorie ter onderbouwing van het werkvermogen en de daarbij behorende factoren toegelicht worden. Deze theorie is van belang om inzicht te krijgen in het hoofdonderwerp en de deelonderwerpen die daarmee samenhangen. De verschillende factoren die van invloed zijn op het hoofdonderwerp, staan schematisch weergegeven in een conceptueel model. In een korte uitleg wordt toegelicht waarom dit model zo in elkaar steekt en hoe het hoofdonderwerp en de deelonderwerpen met elkaar in verhouding staan. Vervolgens komt de methodische verantwoording aan bod. Hierin zal toegelicht worden op welke manier het onderzoek is uitgevoerd en onderbouwd waarom er voor deze manier gekozen is. Daarna zullen de resultaten gedeeld worden die naar voren zijn gekomen uit het onderzoek. Hier worden vervolgens conclusies uit getrokken en zullen de hoofd- en deelvragen beantwoord worden. Tot slot wordt er in de discussie stilgestaan bij de uitvoering van het onderzoek en de eventuele verbeterpunten.

# Theoretisch kader

In dit theoretisch kader wordt de meest relevante informatie omtrent het hoofdonderwerp beschreven. Allereerst zal er worden ingegaan op het begrip werkvermogen, wat ook meteen het hoofdonderwerp van dit onderzoek is. Vervolgens zullen de sub onderwerpen aan bod komen, die samenhangen met het werkvermogen. Het gaat hierbij om de lichamelijke- en geestelijke gezondheid, de kennis en vaardigheden, motivatie en het werk. Onder het sub onderwerp ‘werk’ zal er met name worden ingegaan op arbeidsverhoudingen en de werk-privé balans. Dit alles heeft als uitgangspunt het Huis van Werkvermogen (Illmarinen, 2005).

## Werkvermogen

Werkvermogen is te definiëren als de mate waarin de werknemer lichamelijk (fysiek) alsook geestelijk (psychisch), in staat is om te werken, nu en in de nabije toekomst (Ilmarinen, Tuomi, & Seitsamo, 2005). Inzicht in werkvermogen geeft werkgevers de mogelijkheid om tijdig zicht te krijgen op de gezondheid en het welzijn van haar werknemers, om indien gewenst preventieve maatregelen te nemen om uitval te voorkomen. De oorspronkelijke definitie van werkvermogen was: “How good is the worker at present, in the near future, and how able is he or she to do his work with respect to the work demands, health and mental resources?” (Ilmarinen et al., 2005, p. 3), ofwel “De mate waarin de werkende nu en in de nabije toekomst in staat is zijn/ haar werk te verrichten gelet op de werkeisen en zijn/haar gezondheid en persoonlijke hulpbronnen.” Deze definitie is later doorontwikkeld tot het meetinstrument de Work ability index (WAI; Ilmarinen, 2007; Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, & Tulkki, 1994) en het concept ‘Huis van werkvermogen’ (De Lange & Laurier, 2017; Ilmarinen et al., 2005).

### 2.1.1 Huis van werkvermogen

Ilmarinen en zijn collega’s hebben vanaf eind jaren tachtig vele onderzoeken gedaan naar de oorzaken van het werkvermogen van werkenden (Gould, Ilmarinen, Järvisalo, Koskinen, 2008; Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005). Op grond daarvan ontwikkelden zij het zogenoemde ‘Huis van werkvermogen’. Dit Huis van werkvermogen geeft weer dat het werkvermogen het resultaat is van de interactie tussen de capaciteiten en de kenmerken van de werknemer aan de ene kant en de kenmerken van het werk aan de andere kant (zie figuur 2.1). De onderste drie verdiepingen betreffen de capaciteiten en kenmerken van de werknemer, de derde verdieping de kenmerken van het werk.

Figuur 2.1

## Lichamelijke gezondheid

Lichamelijke gezondheid is de conditie van het lichaam waarbij aan alle basisbehoeften van het lichaam is voldaan. Men voelt zich fysiek goed wanneer men gezond is, fit is en voldoende te eten heeft (FOD Sociale Zekerheid, z.d.).

### 2.2.1 Lichamelijke klachten

De kwaliteit van de arbeid wordt gemeten aan de hand van de 4 A’s: Arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Arbeidsomstandigheden hebben vaak veel raakvlakken met de lichamelijke klachten van een medewerker. Slechte werkomstandigheden hebben een negatieve invloed op werknemers. Dit leidt tot ziekte, demotivatie, of zelfs het vertrek van werknemers (65plus In het Onderwijs, 2017). Lichamelijke klachten die ontstaan zijn door het werk komen vaak voor bij medewerkers die zwaar werk moeten verrichten, vaak dezelfde bewegingen moeten maken of werken in een omgeving met onveilige stoffen. Van alle werkgerelateerde verzuimdagen is 23% toe te schrijven aan fysiek belastend werk zoals tillen, duwen, lastige houdingen of repeterende bewegingen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2021). Ook kan stress een rol spelen bij lichamelijke klachten. Werkstress kan de lichamelijke klachten namelijk verergeren (FNV, z.d.).

### 2.2.2 Gezonde leefstijl

Leefstijl kan worden onderscheiden in ongezond gedrag, zoals roken en alcoholgebruik, en gezond gedrag, zoals lichaamsbeweging, gezonde voeding en ontspanning. Deze gedragingen staan in Nederland ook wel bekend onder de noemer ‘BRAVO’. ‘BRAVO’ staat voor (meer) Bewegen, (stoppen met) Roken, (matig gebruik van) Alcohol, (gezonde) Voeding en (voldoende ) Ontspanning (Proper et al., 2005). Deze vijf factoren zijn belangrijk voor de gezondheid en kunnen een grote impact hebben op het welzijn. Wanneer de gezondheid van een medewerker verslechtert, neemt het werkvermogen en daarnaast ook het leven in kwaliteit af (De Wit, 2023).

Bewegen is essentieel voor een gezonde levensstijl. Het helpt bij het behouden van een gezond gewicht, versterkt de spieren en botten en verbetert de algehele conditie van het lichaam. Mensen die meer dan gemiddeld bewegen, voelen zich lekkerder, gezonder en verouderen minder snel. Voldoende beweging draagt bij aan vitale medewerkers en dus ook aan een vitaal bedrijf (SBCM, 2019).

Roken is slecht voor de gezondheid en kan leiden tot allerlei gezondheidsproblemen, zoals longkanker, hart- en vaatziekten en ademhalingsproblemen. Het is daarom belangrijk om te stoppen met roken of om nooit te beginnen. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat rokers vaker verzuimen dan niet-rokers en zij meer stress ervaren (De Wit, 2023).

Overmatig alcoholgebruik kan ook schadelijk zijn voor de gezondheid. Het kan leiden tot leverproblemen, een verhoogd risico op bepaalde soorten kanker en vermindering van de cognitieve vaardigheden. Daarnaast kan alcoholgebruik leiden tot onvoldoende concentratie en focus en daarmee verkeerde beslissingen, bedrijfsongevallen, onvoldoende functioneren en verslechtering van de werksfeer. (De Wit, 2023).

Voeding speelt een belangrijke rol in onze gezondheid. Een gezonde en gevarieerde voeding is belangrijk voor het behoud van een gezond gewicht en het verminderen van het risico op bepaalde ziekten. Mensen met een gezond gewicht hebben minder risico op ziekten zoals diabetes, hart- en vaatziekten en psychosociale problemen. Er is een positieve relatie gevonden tussen gezonde voeding en werkprestaties (XpertHR, 2023). Hoe meer gezonde voeding (groente en fruit) iemand eet hoe hoger de werkprestaties.

Ontspanning is ook belangrijk voor de gezondheid. Het helpt om stress te verminderen en te concentreren op positieve gedachten (Voedingscentrum, z.d.). Er zijn veel manieren om te ontspannen, zoals yoga, meditatie en wandelen in de natuur. Ook is het belangrijk om voldoende te slapen .Door stress en/of slaapproblemen op tijd te signaleren en hierop in te spelen, kan een werkgever een gezonde werkhouding stimuleren (SBCM, 2019).

## Geestelijke gezondheid

Danna en Griffin (1999) stellen dat de term ‘gezondheid’ binnen organisatieonderzoek dient te verwijzen naar fysiologische of psychologische symptomen in een medische context, zoals gerapporteerde symptomen, diagnoses van ziekten of aandoeningen. ‘Welzijn’ verwijst naar een veel breder concept, zoals baan- en levenstevredenheid of betrokkenheid. Onder geestelijke gezondheid vallen psychologische ziekten zoals burn-out, depressie, angst en psychologische stress.

Burn-out is een van de belangrijkste kwesties die van invloed is op de geestelijke en fysieke gezondheid van werknemers. Het is een toestand van fysieke, emotionele en mentale uitputting die optreedt als gevolg van langdurige stress. Burn-out is een ernstige vorm van werkdruk waarbij iemand zich emotioneel, mentaal en fysiek uitgeput voelt. Het kan leiden tot een gevoel van hopeloosheid, wanhoop, emotionele afstand en een gebrek aan energie. Burn-out kan ook leiden tot vermindering van de prestaties op het werk, een afname van de motivatie en een verhoogd risico op ziekteverzuim (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020). Om een burn-out te voorkomen, is het belangrijk om een gezonde werk-privébalans te behouden, duidelijke grenzen te stellen, tijd te nemen om te ontspannen en te zorgen voor voldoende slaap en gezonde voeding. Ook kan het nuttig zijn om hulp te zoeken van een professioneel als men merkt dat men symptomen van burn-out begint te ervaren.

### 2.3.1 Sociale steun

De definitie van gezondheid luidt als volgt: “gezondheid is een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en sociaal welbevinden” (RIVM, 2021). Om een uitspraak over de gezondheid van een medewerker te kunnen doen, is het daarom ook van belang om het sociale aspect hierin mee te nemen. Sociale steun is de subjectieve overtuiging of inschatting dat iemand hulp krijgt van belangrijke mensen rond een individu, zoals familieleden of vrienden (Lakey & Scoboria, 2005; Thoits, 2010). Deze ervaren sociale steun wordt afgeleid uit ‘gewone’ gesprekken en gezamenlijke activiteiten. Uit onderzoek blijkt dat sociale steun een beschermende rol heeft tegen de negatieve effecten van stress en negatieve levensgebeurtenissen. hoe meer sociale steun of hulpbronnen een persoon ervaart te hebben, hoe meer dit een individu helpt om stressvolle gebeurtenissen te verwerken (Cohen et al., 2000). Dit suggereert dat er een positieve relatie tussen sociale steun en geestelijke gezondheid is, omdat ontvangers sociale steun ervaren door gesprekken en activiteiten met anderen. Uit een meta-analyse bleek ook dat er een positief verband is tussen ervaren sociale steun en geestelijke gezondheid (Harandi et al., 2017).

## Kennis en vaardigheden

De leerstijlen van Kolb(1984) zijn een theorie over hoe mensen leren. De theorie is ontwikkeld door David Kolb en beschrijft hoe mensen informatie verwerken en leren. De theorie stelt dat iedereen een unieke leerstijl heeft en dat deze leerstijl kan veranderen afhankelijk van de situatie.

Volgens Kolb (1984) zijn er vier leerstijlen:

* Concrete ervaring (CE): Mensen die deze leerstijl hebben, leren het beste door het te doen. Ze zijn praktisch ingesteld en leren het beste door ervaringen op te doen.
* Reflectie op ervaring (RO): Mensen die deze leerstijl hebben, leren het beste door na te denken over hun ervaringen. Ze zijn analytisch ingesteld en leren het beste door het verwerken van informatie.
* Abstracte conceptualisatie (AC): Mensen die deze leerstijl hebben, leren het beste door te theoriseren en te generaliseren. Ze zijn abstract denkend en leren het beste door het begrijpen van principes en concepten.
* Actielerend (AE): Mensen die deze leerstijl hebben, leren het beste door te experimenteren en te proberen. Ze zijn actiegericht en leren het beste door het uitvoeren van taken.

Volgens Kolb (1984), leren mensen het beste als ze gebruik maken van een combinatie van deze leerstijlen. Hij suggereert dat een volwaardig leerproces bestaat uit een cyclische patroon van ervaringen, reflectie, conceptuele generalisatie en experimenteren.

In de jaren dat de leerstijlen van Kolb bestaan, is er veel onderzoek gedaan hiernaar door verschillende onderzoekers. In de loop der tijd is er dan ook meer kritiek gekomen op de leerstijlen en hebben meerdere onderzoekers hier uitspraken over gedaan. De kritiekpunten op deze theorie luiden als volgt:

1. Te beperkt: Kaldeway (2007) stelt dat de leerstijlen van Kolb te beperkt zijn en dat er andere factoren zijn die van invloed zijn op hoe mensen leren. Zo kunnen emoties, persoonlijkheid en culturele achtergrond ook van invloed zijn op hoe mensen leren.

2. Te statisch: Kolb stelt dat mensen een specifieke leerstijl hebben, maar volgens Bergsteiner, Avery, en Neumann (2010) zijn mensen in staat om hun leerstijl aan te passen aan de situatie. Dit betekent dat de leerstijl van een persoon kan veranderen afhankelijk van de context. Het is daarbij niet duidelijk wanneer iemand van de ene fase overgaat in de andere fase. Deze critici zien de leerstijlen dan ook meer als een leerproces.

3. Te weinig empirische ondersteuning: Hoewel de leerstijlen van Kolb populair zijn, is er beperkte empirische ondersteuning voor de theorie. Zo stelt Garner (2000) dat de leerstijlen van Kolb niet sterk correleren met prestaties of leergedrag.

4. Gebrek aan praktische toepasbaarheid: Kaldeway (2007) stelt dat de leerstijlen van Kolb moeilijk te meten zijn en dat het model weinig praktische toepasbaarheid heeft in het onderwijs of de werkplek.

## Motivatie

Motivatie is de bereidheid tot het verrichten van bepaald gedrag. Synoniemen van motivatie zijn beweegreden, drijfveer en motief. Al deze synoniemen geven aan waarom een persoon iets doet, of gemotiveerd is tot het verrichten van bepaald gedrag in diverse situaties (Ensie, 2010)

Motivatie is dus te definiëren als de reden wat een persoon in beweging brengt, omdat deze persoon daar behoefte aan heeft. Volgens Hanff (2005) heeft motivatie te maken met je beweegredenen, waarom bepaalde handelingen worden uitgevoerd. Kijkend naar motivatie in een arbeidscontext kan hierbij gedacht worden aan de wil en de beweegredenen voor een persoon om zich in te spannen voor een organisatie en op deze manier doelen te behalen. Deze factoren zijn enerzijds persoonsgebonden (ambities, capaciteiten en drijfveren) en anderzijds situatie gebonden (taakinhoud, vorm van samenwerking, leiderschapsstijl) (Kluijtmans, 2014, p. 232).

Er kan onderscheid worden gemaakt in drie verschillende soorten motivatie, namelijk: A-motivatie, extrinsieke motivatie en intrinsieke motivatie.

A-motivatie is de afwezigheid van motivatie. Dit kan optreden wanneer iemand geen interesse heeft in een activiteit of geen duidelijk doel heeft (Bodien, 2021). A-motivatie kan leiden tot apathie en gebrek aan productiviteit.

Extrinsieke motivatie is motivatie die van buitenaf komt. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van beloningen of straffen (Hanff, 2005; Verschuren, 2013). Extrinsieke motivatie kan efficiënt zijn in het bereiken van korte termijndoelen, maar kan leiden tot een gebrek aan passie en een afname van motivatie op lange termijn.

Intrinsieke motivatie is motivatie die van binnenuit komt. Dit is de motivatie die voortkomt uit interesse of passie voor een activiteit of doel. Intrinsieke motivatie is meestal stabieler en kan leiden tot een grotere betrokkenheid en persoonlijke groei. Volgens Vinke (1996) komt de motivatie voor de activiteit tot stand door interne prikkels. Door de interne prikkels ervaart de werknemer voldoening in het werk. Iemand die intrinsiek gemotiveerd is, is onafhankelijk van externe druk.

### 2.5.1 Autonomie

De zelfdeterminatietheorie gaat uit van een positief mensbeeld. Dat wil zeggen dat mensen van nature proactief zijn en niet vanuit een recreatieve houding opereren (Deci & Ryan, 2000). Volgens de theorie hebben alle medewerkers naast fysieke behoeften ook psychologische basisbehoeften. Het gaat hierbij om de behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid. Omdat de competenties terugkomen in het hoofdstuk kennis en vaardigheden, en verbondenheid terugkeert onder het hoofdstuk werk, is ervoor gekozen om alleen autonomie verder uit te werken.

Autonomie gaat over de vrijheid, zelfstandigheid en controle die iemand in zijn werkzaamheden heeft. Wanneer iemand psychologisch vrij kan opereren, en dus niet onder druk staat, kan iemand dit ervaren. Psychologisch handelen wil zeggen dat iemand onder andere zelfstandig beslissingen neemt (DeCharms, 1968; Deci, 1971). Autonomie kan op verschillende manieren beschouwd en gedefinieerd worden. Volgens Hackman en Oldham (1976) kan autonomie verbonden worden aan persoonlijke vrijheid en onafhankelijkheid. Karasek (1979) geeft aan dat autonomie gaat over de mate van controle en in hoeverre beslissingen zelfstandig genomen kunnen worden.

Volgens de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000) draait autonomie om het functioneren van de medewerker, zonder enig gevoel van druk te ervaren. Door een medewerker keuzemogelijkheden te geven of zelf beslissingen te laten nemen, kan dit sneller bereikt worden. Autonomie zorgt voor een gemotiveerde medewerker en maakt de medewerker daarnaast ook zelfstandiger.

## Werk

### 2.6.1 Werk-privé balans

Een goede werk-privé balans is van groot belang voor onze geestelijke en fysieke gezondheid, en onze algehele welzijn. Werknemers kunnen in verschillende mate waarde hechten aan een goede werk-privé balans. Dit zou van invloed kunnen zijn op de mate waarin het combineren van werk en privé stress kan opleveren. Een goede werk-privé balans heeft ontzettend veel voordelen. Medewerkers die een goede werk-privé balans ervaren, voelen zich vaak gezonder, gelukkiger en meer betrokken (Sazas, z.d.) . Daarnaast halen ze ook meer plezier uit het werk. Deze voordelen uiten zich dan ook in het beter functioneren van een medewerker.

Naast alle voordelen die een goede werk-privé balans biedt, zijn er ook nadelen wanneer deze werk-privé balans verstoord is. Zo ervaren medewerkers met een verstoorde werk-privé balans meer stress (Derks, 2015). Dit kan zich gaan uiten in depressieve klachten, gezondheidsproblemen, een slechtere mentale gezondheid en slaapstoornissen. Dit kan langdurig verzuim tot gevolg hebben.

### 2.6.2 Arbeidsverhoudingen

Arbeidsverhoudingen betreft de wijze waarop belanghebbenden binnen een organisatie met elkaar omgaan (AllesoverHR, 2018) . Hierbij kan gedacht worden aan de samenwerking binnen een team, het geven en ontvangen van waardering of de stijl van leidinggeven.

Een goede relatie tussen een werknemer en zijn leidinggevende is van belang omdat het de communicatie, motivatie en productiviteit kan verbeteren (SPDI, 2022). Wanneer een werknemer zich veilig voelt om met zijn leidinggevende te communiceren en er een gevoel van vertrouwen en respect is, zal de werknemer zich meer gemotiveerd voelen en waarschijnlijk beter presteren.

Een goede relatie tussen werknemers onderling is ook van groot belang. Dit kan bijdragen aan een positieve werksfeer, het verbeteren van de samenwerking en het verminderen van conflicten. Ook zorgt het voor tevredenheid, motivatie en waardering. Collega’s kunnen elkaar inspireren en anders naar dingen laten kijken. Het is makkelijker kritiek aan te nemen van iemand met wie op goede voet wordt gestaan. Dit heeft positieve gevolgen voor de ontwikkeling van een medewerker. Tevreden en intrinsiek gemotiveerde werknemers zijn productiever en minder vaak ziek. Dat is voor een werkgever dus erg interessant (Lemmers & Ten Dam, 2020).

Ook speelt de kwaliteit van arbeidsverhoudingen een grote rol op het gebied van duurzame inzetbaarheid (SPDI, 2022). Wanneer de arbeidsverhoudingen goed zijn, levert een organisatie vaak meer inspanningen op alle mogelijke thema’s op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hierbij kan gedacht worden aan leren, ontwikkelen, gezondheid en flexibiliteit. Wanneer de arbeidsverhoudingen niet goed zijn, zal input van medewerkers ontbreken betreffende hun behoeften en zullen veranderingen niet snel doorgevoerd worden.

# Conceptueel model

Het conceptueel model geeft de relatie weer tussen de afhankelijke variabelen en de onafhankelijke variabelen. De variabelen worden door één of meerdere theorieën uit het theoretisch kader ondersteund.

Het hoofdonderwerp van dit onderzoek is het werkvermogen. Het werkvermogen is dan ook de afhankelijke variabele. Deze is namelijk afhankelijk van vier verschillende factoren: gezondheid, competenties, motivatie en werk. Deze vier factoren zijn de onafhankelijke variabelen in dit onderzoek. Deze zullen de afhankelijke variabele beïnvloeden. Het werkvermogen en de bijbehorende factoren zijn in het verleden al onderzocht en hier is het huis van werkvermogen uit voortgevloeid. Dit model toont schematisch deze afhankelijke en onafhankelijke variabelen.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om gezondheid op te splitsen in twee verschillende onafhankelijke variabelen, namelijk: lichamelijke gezondheid en geestelijke gezondheid. Op deze manier kan er duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen deze variabelen en zullen beide onderwerpen uitvoerig onderzocht en uitgevraagd worden. Daarnaast komt ook de sociale gezondheid aan bod in dit onderzoek, omdat dit een belangrijke factor is en een groot aandeel kan hebben in de geestelijke gezondheid van een medewerker.

Daarnaast is gekozen voor motivatie in plaats van normen en waarden. Dit omdat de motivatie van de medewerkers een belangrijkere rol speelt in dit onderzoek en hier dan ook meer de voorkeur op lag. Tevens wordt de houding hierin dan ook verwerkt, waardoor beide factoren toch aan bod komen.

Door de respondenten uitvoerig te bevragen op de onafhankelijke variabelen, kan het werkvermogen gemeten worden en zal er een duidelijk beeld gevormd kunnen worden met betrekking tot de huidige situatie.

# Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de methodische verantwoording van het onderzoek toegelicht. Hierin wordt benoemd om welk type onderzoek het gaat en hoe dit onderzoek is uitgevoerd. Verder gaat het hoofdstuk in op de respondenten. Zo wordt toegelicht wie er tot de doelgroep behoren en hoe deze doelgroep tot stand is gekomen. Tot slot is er te lezen hoe het onderzoek gemeten en geanalyseerd is.

## Type onderzoek

Het type onderzoek dat is uitgevoerd om het doel het beste te kunnen behalen is een kwantitatief onderzoek. Hierbij is gekozen voor de subvariant surveyonderzoek. Dat houdt in dat er gebruik wordt gemaakt van een online enquête. Bij kwantitatief onderzoek worden cijfermatige gegevens onderzocht. De nadruk hierbij ligt op het meten en verzamelen van getallen. Dit type onderzoek geeft antwoord op vragen als: “Hoeveel procent van de doelgroep is tevreden?”. Hiermee kunnen concrete begrippen gemeten worden. Op basis daarvan kan een uitspraak worden gedaan. Voor dit onderzoek is gekozen voor de kwantitatieve methode omdat het doel is om het werkvermogen te meten bij de medewerkers. Op basis van cijfers kunnen alle aspecten die samenhangen met het werkvermogen het beste worden gemeten. De vragen waarop in dit onderzoek antwoord op zal worden gegeven, luiden namelijk als volgt:

* In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich lichamelijk gezond?
* In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich geestelijk gezond?
* In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat hun kennis en vaardigheden aansluiten op hun huidige functie?
* In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich gemotiveerd?
* In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat het werk aansluit op hun behoeften?

Door de antwoorden op deze vragen te verzamelen en analyseren, zal er een antwoord kunnen worden gegeven op de hoofdvraag:

* In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich zowel lichamelijk als geestelijk in staat om hun werk uit te voeren?

## Procedure en respondenten

Het is meestal niet mogelijk om iedereen uit de doelgroep de online enquête te laten invullen, dus wordt er gebruik gemaakt van een steekproef. Een gemakssteekproef om precies te zijn. Hierbij wordt de enquête naar iedereen in de doelgroep gestuurd en wordt er gewerkt met de antwoorden die binnenkomen. Er wordt dan simpelweg afgewacht en gekeken wie er reageert en op basis van deze gegevens wordt het onderzoek voortgezet. De doelgroep is afgebakend tot alleen de medewerkers van VTS die werkzaam zijn in de vestiging in Nederland. De medewerkers in België en Polen zijn dus niet meegenomen in dit onderzoek. Hier is voor gekozen omdat het management zich graag wil richten op deze locatie, waar tevens ook het hoofdkantoor is. Daarnaast is het stijgende verzuim en verloop ook vooral terug te zien in Nederland, en niet zozeer in België en Polen. Op moment van afname waren er 330 medewerkers werkzaam bij VTS in Boxmeer, Nederland (zie figuur 4.3). Hiervan hebben 199 medewerkers deelgenomen aan het onderzoek, door middel van het invullen van de digitale enquête. Op basis van deze gegevens zullen conclusies worden getrokken voor de gehele onderzoekspopulatie.

|  |  |
| --- | --- |
| **Afdeling** | **Aantal** |
| Chauffeurs | 186 |
| Planning | 27 |
| Finance | 3 |
| Fleet | 7 |
| Sales | 7 |
| ICT | 8 |
| Directie | 4 |
| HR | 3 |
| Quality | 3 |
| Customer Service | 10 |
| Crossdock | 40 |
| Warehouse | 32 |
| **Eindtotaal** | **330** |

Figuur 5.3

Figuur 5.3

Figuur 4.1

Figuur 4.2

In bovenstaande figuur is de verdeling van de 330 medewerkers van VTS te zien. De chauffeurs worden in dit onderzoek opgesplitst in twee groepen: de chauffeurs die ritten maken binnen Nederland en de Benelux, en de chauffeurs die internationaal rijden. De eerste groep bestaat uit 66 chauffeurs. De internationale chauffeurs vormen samen de grootste groep, deze bestaat uit 120 chauffeurs. De afdelingen planning, Finance, Fleet, Sales, ICT, Directie, HR, Quality en Customer Service vormen samen de groep “kantoor” in dit onderzoek. Daarnaast worden de afdelingen Crossdock en Warehouse apart van elkaar meegenomen in het onderzoek.

De keuze voor een digitale enquête is gemaakt omdat het grootste deel van de medewerkers van VTS bestaat uit chauffeurs. Zij hebben geen vaste werkplek en zijn vaak enkele dagen tot weken weg van huis. Door de enquête digitaal uit te zetten, kunnen de chauffeurs het ook thuis invullen of zelfs in het buitenland via de telefoon. Op deze manier kan iedere medewerker worden bereikt. De enquête is via de mail uitgezet op 21 november 2022 (zie bijlage 1). In de eerste week stroomden de reacties al snel binnen, waardoor er na één week een respons van ruim 120 was behaald. Op 2 december 2022 is er via de mail een reminder gestuurd naar iedere medewerker met daarin nogmaals de enquête. Eén week hierna, op 9 december 2022, is de digitale enquête gesloten. Op dit moment was een respons van 199 behaald.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geslacht** | **Chauf BNL** | **Chauf Int** | **Crossdock** | **Kantoor** | **Warehouse** | **Eindtotaal** | **%** |
| Man | 35 | 73 | 7 | 42 | 10 | 167 | 83,92 % |
| Vrouw | 4 | 5 | 1 | 15 | 7 | 32 | 16,08% |
| **Eindtotaal** | **39** | **78** | **8** | **57** | **17** | **199** | **100%** |

Figuur 4.2

In de bovenstaande tabel is te zien in welke vijf categorieën de respondenten gedeeld kunnen worden. Er wordt namelijk onderscheid gemaakt tussen de chauffeurs die alleen door de Benelux rijden en binnenlandse ritten maken, de internationale chauffeurs, de medewerkers op kantoor, Crossdock en het warehouse.

## Meetinstrumenten

In figuur 4.3 is een schematische weergave te zien van alle variabelen omtrent dit onderzoek. Deze variabelen komen terug in de enquête en hier zijn dus ook de vragen over gesteld. Op voorhand wordt ook naar achtergrondvariabelen gevraagd, namelijk naar het geslacht, de leeftijd, de afdeling waarop de respondent werkzaam is, het dienstverband en de contracturen. Hierna volgden de vragen die gerelateerd zijn aan het werkvermogen en de daarbij horende factoren. Deze vragen waren te beantwoorden aan de hand van een even meerpuntschaal. Een 4-puntsschaal om precies te zijn. Bij ongeveer de helft van de vragen kon de respondent een keuze maken uit: niet, een beetje, best wel en helemaal. De andere helft van de vragen waren te beantwoorden met de volgende opties: nooit, soms, vaak en bijna altijd. Het voordeel van een schaal met een even aantal punten, is dat de respondent geen neutraal antwoord kan kiezen. Hierdoor komt er een duidelijkere mening naar voren. Doordat er vier keuzes zijn, heeft de respondent nog steeds de ruimte om nuances te maken.

Figuur 4.3

Het werkvermogen is officieel te meten aan de hand van de Work Ability Index. De vragenlijst die is gebruikt voor dit onderzoek, is de VAR-2. Uit onderzoek (Bieleman, et al., 2016) is gebleken dat deze vragenlijst dezelfde resultaten oplevert als de Work Ability Index en daardoor net zo betrouwbaar is. Deze vragenlijst is openbaar, waardoor het ook bruikbaar is voor anderen in tegenstelling tot de Work Ability Index. Dit is dan ook waarom de keuze is gemaakt om de VAR-2 vragenlijst te gebruiken voor dit onderzoek.

### Betrouwbaarheid

Om te onderzoeken of de resultaten van een onderzoek betrouwbaar zijn, wordt nagegaan in welke mate in een onderzoek toevallige fouten voorkomen. Het gaat hierbij om fouten door onverwachte en onberekenbare factoren in het onderzoek (Verhoeven, 2022). Een belangrijke voorwaarde van betrouwbaarheid is de herhaalbaarheid van het onderzoek. Dit wil zeggen dat wanneer het onderzoek nogmaals op dezelfde manier wordt uitgevoerd, hier ook weer vergelijkbare resultaten uit voortkomen. Dit kan ook wel de stabiliteit van de meting genoemd worden.

Er zijn verschillende factoren die de betrouwbaarheid van dit onderzoek hebben vergroot. Ten eerste kunnen respondenten zelf het moment uitkiezen om de vragenlijst in te vullen. Hierdoor kunnen zij dus op een geschikt moment de tijd nemen en zullen er minder factoren van buitenaf de resultaten beïnvloeden. Ook is er sprake van een interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. De enquête is namelijk door meerdere personen op voorhand doorgelezen en gecontroleerd. Daarnaast is de data invoer ook steekproefsgewijs gecontroleerd door een collega. Verder kan de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot worden doordat er gebruik is gemaakt van een standaard vragenlijst en meetschaal. De gevalideerde vragenlijst VAR-2 is namelijk gebruikt voor dit onderzoek. Hierdoor is de kans minder groot op fouten. Tot slot is het zo dat wanneer je een groot respons hebt, de kans op toevallige fouten kleiner is en de uitspraken juist des te nauwkeuriger.

Met behulp van de steekproefcalculator (2022) is de betrouwbaarheid van de steekproef ook berekend. Hiervoor is een foutmarge van 5% aangehouden en een betrouwbaarheidspercentage van 95%. Op basis van de 330 medewerkers is een respons nodig van 178. De enquête in dit onderzoek heeft een respons van 199 behaald, waardoor dit dus ook voldoet aan het 95% betrouwbaarheidspercentage.

### Validiteit

Om de validiteit te beoordelen, wordt er gekeken naar de geldigheid en zuiverheid van een onderzoek. Het gaat hierbij om systematische fouten. Er wordt van een systematische fout gesproken wanneer een onderzoeker voortdurend een andere waarde meet dan verwacht (Verhoeven, 2022). Hoe minder systematische fouten, hoe meer valide het onderzoek is.

Om misverstanden te voorkomen met betrekking tot de stellingen in de enquête, zijn deze op voorhand door meerdere personen doorgelezen. Hierna is dan ook besproken of de stellingen goed werden geïnterpreteerd en of er stellingen beter anders verwoord konden worden. Ook is er gekeken naar het taalgebruik en de formulering van de stellingen. Doordat er sprake is van een grote onderzoekspopulatie waarin niet iedereen hetzelfde niveau heeft, is het van belang dat het voor iedereen duidelijk en begrijpbaar is en er wordt ingespeeld op de doelgroep.

## Analyses

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van univariate en bivariate analyses. Voor de achtergrondvariabelen zijn alleen univariate analyses gebruikt, omdat het hier ging om de frequentie. Ook is er veel gebruik gemaakt van gemiddeldes. Zowel bij de achtergrondvariabelen als in de rest van de resultaten. Voor de resultaten van de lichamelijke en geestelijke gezondheid, de kennis en vaardigheden, de motivatie en het werk is gebruik gemaakt van bivariate analyses. Hier is namelijk steeds gekeken naar de samenhang tussen twee of meer verschillende variabelen.

# Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste resultaten van het onderzoek worden weergegeven en geanalyseerd. Van de 330 enquêtes die er zijn verstuurd, zijn er 199 enquêtes ingevuld. Dat is een respons van 60,3%. Dit is een groot respons op het onderzoek, waardoor de betrouwbaarheid is vergroot. Allereerst zullen de achtergrondvariabelen van de respondenten geanalyseerd worden. Vervolgens wordt er ingegaan op de lichamelijke- en geestelijke gezondheid, de kennis en vaardigheden, motivatie en het werk van de respondenten.

## 5.1 Achtergrondvariabelen

Om te beginnen werd de respondenten naar hun geslacht gevraagd (zie figuur 5.1). Van de 199 reacties zijn er 167 respondenten met het geslacht man (83,92%) en 32 respondenten met het geslacht vrouw (16,08%). Deze verhouding laten een vrij realistisch beeld zien van de organisatie. De werkelijke verhouding is namelijk 284 mannen (86,06%) en 46 vrouwen (13,94%).

In hetzelfde figuur is ook de verdeling te zien van de afdelingen waar de respondenten werkzaam zijn. Van de 199 respondenten zijn er 39 werkzaam als binnenlandse- of Benelux chauffeur (19,6%). Verder hebben 78 respondenten aangegeven werkzaam te zijn als internationaal chauffeur (39,2%). Vanuit het crossdock is de minste respons gekomen. Zo geven acht respondenten aan werkzaam te zijn op deze afdeling. Dat staat gelijk aan een kleine 4,02%. 57 respondenten geven aan werkzaam te zijn op het kantoor (28,64%) en tot slot geeft 8,54% aan werkzaam te zijn in het warehouse. Dat zijn 17 respondenten.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geslacht** | **Chauf BNL** | **Chauf Int** | **Crossdock** | **Kantoor** | **Warehouse** | **Eindtotaal** | **Percentage** |
| Man | 35 | 73 | 7 | 42 | 10 | 167 | 83,92% |
| Vrouw | 4 | 5 | 1 | 15 | 7 | 32 | 16,08% |
| **Eindtotaal** | **39** | **78** | **8** | **57** | **17** | **199** | **100%** |
| **Percentage** | **19,6%** | **39,2%** | **4,02%** | **28,64%** | **8,54%** | **100%** |  |

Figuur 5.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Leeftijd** | **Aantal** | **Percentage** |
| <25 | 25 | 12,56% |
| 25-34 | 31 | 15,58% |
| 35-44 | 40 | 20,1% |
| 45-54 | 47 | 23,62% |
| 55-65 | 44 | 22,11% |
| >65 | 12 | 6,03% |
| **Eindtotaal** | **199** | **100**% |

Figuur 5.2

Ook is de respondenten gevraagd naar hun leeftijd.
In figuur 5.2 zijn hier de resultaten van te zien. De leeftijden zijn gegroepeerd per tien jaar. Van de 199 reacties geven 25 respondenten aan jonger te zijn dan 25 jaar (12,56%). 31 respondenten hebben geantwoord tussen de 25 en 34 jaar te zijn (15,58%). Verder nemen 40 respondenten tussen de 35 en 44 jaar deel aan het onderzoek (20,1%). Van 47 respondenten ligt de leeftijd tussen de 45 en 54 jaar (23,62%). 44 respondenten geven aan tussen de 55 en 65 jaar te zijn (22,11%). Tot slot zijn 12 respondenten ouder dan 65 jaar (6,03%).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dienstverband** | **Aantal** | **Percentage** |
| 1-5 | 147 | 73,87% |
| 6-10 | 31 | 15,58% |
| 11-15 | 10 | 5,03% |
| 16-20 | 6 | 3,02% |
| 21-25 | 3 | 1,51% |
| >26 | 2 | 1,01% |
| **Eindtotaal** | **199** | **100%** |

Figuur 5.3

De respondenten werd ook de vraag gesteld hoe lang zij in dienst zijn bij VTS, afgerond in jaren (zie figuur 5.3). Deze antwoorden zijn vervolgens gegroepeerd per vijf jaar. Het grootste deel gaf aan tussen de één en vijf jaar in dienst te zijn. Van de 199 reacties zijn dit er 147 (73,87%). 31 respondenten geven aan tussen de zes en tien jaar in dienst te zijn bij VTS (15,58%). 10 respondenten werken er tussen de 11 en 15 jaar (5,03%). Verder zijn er zes respondenten die tussen de 16 en 20 jaar in dienst zijn (3,02%). Tot slot zijn drie respondenten tussen de 21 en 25
 jaar in dienst en 2 respondenten zijn 26 jaar of langer in
 dienst.

Figuur 5.4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Contracturen** | **Aantal** | **Percentage** |
| 0 | 26 | 13,07% |
| 16-23 | 3 | 1,51% |
| 24-31 | 8 | 4,02% |
| 32-40 | 162 | 81,41% |
| **Eindtotaal** | **199** | **100**% |

Tot slot is de respondenten gevraagd hoeveel uren zij werken volgens hun contract. Deze antwoorden zijn gegroepeerd per acht uur. Er zit een groter gat tussen nul en 16, omdat er, op oproepcontracten na, geen sprake is van kleinere contracten dan van 16 uur. Van de 199 respondenten zijn er 26 die hebben aangegeven een oproepcontract te hebben (13,07%). Drie respondenten
 geven aan een contract te hebben met uren tussen de 16
 en 23 (1,51%). Verder geven acht respondenten aan een contract te hebben met uren tussen de 24 en 32 (4,02%). Het grootste deel van de respondenten geeft aan tussen de 32 en 40 uur te werken. Het gaat hierbij om 162 van de 199 respondenten (81,41%).

## 5.2 Lichamelijke gezondheid

De variabele lichamelijke gezondheid is een van de onafhankelijke variabelen van het werkvermogen. Deze wordt in dit onderzoek opgesplitst in twee verschillende categorieën, namelijk: lichamelijke klachten en een gezonde leefstijl. Deze zijn apart van elkaar onderzocht. Er zullen twee afkortingen meerdere malen terugkomen. Dat zijn LCH en GZL. LCH staat voor lichamelijke klachten. GZL staat voor gezonde leefstijl.

### 5.2.1 Lichamelijke klachten

Figuur 5.5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **LCH1** | **LCH2** | **LCH3** | **LCH4** | **GEM LCH**  |
| Chauf Binnenland/Benelux | 2,21 | 2,00 | 1,77 | 1,74 | 1,93 |
| Chauffeur Internationaal | 1,87 | 1,95 | 1,51 | 1,56 | 1,72 |
| Crossdock | 1,50 | 1,50 | 1,63 | 1,38 | 1,50 |
| Kantoor | 1,79 | 1,77 | 1,46 | 1,49 | 1,63 |
| Warehouse | 1,94 | 2,18 | 1,47 | 1,94 | 1,88 |
| **Eindtotaal** | **1,90** | **1,91** | **1,55** | **1,60** | **1,74** |

In de enquête zijn vier verschillende vragen gesteld omtrent lichamelijke klachten. De respondent kon antwoorden op een schaal van 1 tot 4, waarbij 1 nooit is en 4 bijna altijd. Wanneer er hoog gescoord wordt op een vraag, wil dat dus zeggen dat deze klacht vaak ervaren wordt. Dit is negatief. Vraag één gaat over rugklachten, vraag twee over nek- en schouderklachten,
 vraag drie over klachten in de armen, polsen of handen en vraag 4 gaat over klachten aan de heupen, knieën, enkels of voeten.

Gemiddeld genomen worden de meeste lichamelijke klachten ondervonden binnen de binnenlandse/Benelux chauffeurs. Zij ervaren vooral rug-, nek- en schouderklachten. Zij scoren hier gemiddeld een 2,21 voor, op een schaal van 1 tot 4. Deze klachten doen zich ook relatief vaak voor bij de Warehouse medewerkers. Ook hebben Warehouse medewerkers vaker last van hun heupen, knieën, enkels en/of voeten dan de medewerkers op andere afdelingen. De afdeling crossdock scoort daarentegen op alle vragen vrij laag, wat erg positief is.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Leeftijd** | **LCH1** | **LCH2** | **LCH3** | **LCH4** | **GEM LCH**  |
| <25 | 1,68 | 1,64 | 1,32 | 1,32 | 1,49 |
| 25-34 | 2,13 | 1,97 | 1,52 | 1,71 | 1,83 |
| 35-44 | 2,03 | 2,13 | 1,73 | 1,63 | 1,88 |
| 45-54 | 1,74 | 1,83 | 1,55 | 1,66 | 1,70 |
| 55-65 | 1,95 | 1,93 | 1,52 | 1,61 | 1,76 |
| >65 | 1,83 | 1,83 | 1,58 | 1,58 | 1,71 |
| **Eindtotaal** | **1,90** | **1,91** | **1,55** | **1,60** | **1,74** |

Figuur 5.6

Uit de resultaten blijkt dat de medewerkers tot 25 jaar de minste lichamelijke klachten ervaren. Daarnaast is ook heel duidelijk af te lezen dat rug-, nek- en schouderklachten de meest voorkomende klachten zijn, zowel binnen alle afdelingen als alle leeftijdscategorieën.

### 5.2.2 Gezonde leefstijl

De volgende vijf vragen gaan over een gezonde leefstijl. Deze zijn afgeleid van BRAVO: beweging, roken, alcohol, voeding en ontspanning. In deze volgorde zijn de vragen ook gesteld. Vraag één gaat dus over of de respondent voldoende beweegt en vraag vijf over het krijgen van ontspanning en rust. Wanneer er sprake is van een hoge score, wil dat zeggen dat er sprake is van een gezonde leefstijl. Hoe hoger de score, des te gezonder de leefstijl.

In totaal wordt er een gemiddelde score van 3,0 behaald. Opvallend is wel dat vooral op de eerste vraag relatief laag gescoord wordt. Deze vraag gaat over of de respondent voldoende beweegt. Beide groepen chauffeurs scoren hier vooral erg laag. Op vraag twee wordt daarentegen erg hoog gescoord. Dat wil zeggen dat er niet veel gerookt wordt. Wanneer er wordt gekeken naar de gezonde leefstijl in zijn totaal, scoren beide groepen chauffeurs gemiddeld lager dan de andere afdelingen en zitten zij onder het gemiddelde.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **GZL1** | **GZL2** | **GZL3** | **GZL4** | **GZL5** | **GEM GZL** |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 2,38 | 3,26 | 3,36 | 2,85 | 2,92 | 2,95 |
| Chauffeur Internationaal | 2,18 | 3,05 | 2,96 | 2,68 | 3,04 | 2,78 |
| Crossdock | 3,13 | 3,63 | 2,63 | 3,5 | 3,25 | 3,23 |
| Kantoor | 3,11 | 3,79 | 3,14 | 3,23 | 3,00 | 3,25 |
| Warehouse | 2,82 | 3,71 | 3,29 | 2,94 | 3,18 | 3,19 |
| **Eindtotaal** | **2,58** | **3,38** | **3,11** | **2,92** | **3,03** | **3,00** |

Figuur 5.7

Figuur 5.8

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Leeftijd** | **GZL1** | **GZL2** | **GZL3** | **GZL4** | **GZL5** | **GEM GZL** |
| <25 | 2,92 | 3,52 | 2,76 | 3,48 | 3,20 | 3,18 |
| 25-34 | 2,74 | 3,48 | 3,13 | 2,84 | 2,90 | 3,02 |
| 35-44 | 2,80 | 3,13 | 3,10 | 3,15 | 2,70 | 2,98 |
| 45-54 | 2,38 | 3,26 | 3,13 | 2,62 | 2,98 | 2,87 |
| 55-65 | 2,27 | 3,50 | 3,20 | 2,77 | 3,20 | 2,99 |
| >65 | 2,58 | 3,75 | 3,33 | 3,00 | 3,58 | 3,25 |
| **Eindtotaal** | **2,58** | **3,38** | **3,11** | **2,92** | **3,03** | **3,00** |

Ook is er gekeken naar de gezonde leefstijl per leeftijdscategorie. Wat hier opvalt is dat de respondenten onder de 25 jaar veruit het laagste scoren op vraag 3.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling en Geslacht** | **GZL1** | **GZL2** | **GZL3** | **GZL4** | **GZL5** | **GEM GZL** |
| **Chauffeur Bin/BNL** | **2,38** | **3,26** | **3,36** | **2,85** | **2,92** | **2,95** |
| Man | 2,34 | 3,17 | 3,29 | 2,77 | 2,91 | 2,90 |
| Vrouw | 2,75 | 4,00 | 4,00 | 3,50 | 3,00 | 3,45 |

Dat wil zeggen dat overgewicht gemiddeld gezien het meeste voor komt in deze leeftijdscategorie. Verder is uit de tabel te lezen dat de respondenten van boven de 65 jaar de meest gezonde leefstijl hebben.

Figuur 5.9

Er waren geen grote verschillen op basis van het geslacht, behalve bij de binnenlandse/Benelux chauffeurs. In de tabel (figuur 5.9) is te zien dat de mannelijke chauffeurs op deze afdeling veel lager scoren op een gezonde leefstijl dan hun vrouwelijke collega’s.

## 5.3 Geestelijke gezondheid

De geestelijke gezondheid is een van de onafhankelijke variabelen van het werkvermogen. De geestelijke gezondheid wordt in dit onderzoek opgesplitst in drie sub onderwerpen, namelijk: persoonskenmerken, klachten en sociale steun.

### 5.3.1 Persoonskenmerken

De twee persoonskenmerken die aan bod komen in dit onderzoek zijn vermijdingsgedrag en perfectionisme. Vermijdingsgedrag wordt afgekort tot VRM en perfectionisme tot PRF. Beide onderdelen zijn te beoordelen op een schaal van 1 tot 4, waarbij 1 niet is en 4 helemaal. Hoe hoger de score, des te meer iemand dat persoonskenmerk bezit.

Uit de resultaten blijkt dat vrouwen meer vermijdingsgedrag vertonen dan mannen. Zij scoren op iedere vraag gemiddeld een stuk hoger dan hun mannelijke collega’s.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geslacht** | **VRM1**  | **VRM2**  | **VRM3**  | **VRM4**  | **VRM5**  | **VRM6**  | **VRM7**  | **VRM8**  | **GEM VRM**  |
| Man | 1,79 | 1,59 | 1,68 | 2,01 | 1,80 | 1,52 | 1,51 | 1,46 | 1,67 |
| Vrouw | 2,50 | 2,44 | 2,09 | 2,69 | 2,56 | 2,00 | 1,81 | 1,78 | 2,23 |

Figuur 5.10

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eindtotaal** | **1,90** | **1,72** | **1,74** | **2,12** | **1,92** | **1,60** | **1,56** | **1,51** | **1,76** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **VRM1**  | **VRM2**  | **VRM3**  | **VRM4**  | **VRM5**  | **VRM6**  | **VRM7**  | **VRM8**  | **GEM VRM**  |
| Chauf Binnenland/Benelux | 1,87 | 1,82 | 1,72 | 2,15 | 1,92 | 1,72 | 1,62 | 1,59 | 1,80 |
| Chauffeur Internationaal | 1,58 | 1,54 | 1,58 | 1,97 | 1,72 | 1,54 | 1,53 | 1,42 | 1,61 |
| Crossdock | 1,75 | 1,38 | 1,50 | 2,00 | 1,50 | 1,75 | 1,38 | 1,38 | 1,58 |
| Kantoor | 2,30 | 1,75 | 1,96 | 2,18 | 2,12 | 1,51 | 1,49 | 1,58 | 1,86 |
| Warehouse | 2,18 | 2,35 | 1,94 | 2,41 | 2,35 | 1,82 | 1,94 | 1,59 | 2,07 |
| **Eindtotaal** | **1,90** | **1,72** | **1,74** | **2,11** | **1,92** | **1,60** | **1,56** | **1,51** | **1,76** |

Ook is naar het vermijdingsgedrag per afdeling gekeken. Uit de resultaten blijkt dat de afdeling Warehouse hier gemiddeld een stuk hoger op scoort dan de andere afdelingen. De afdelingen Crossdock en Internationale chauffeurs scoren daarentegen gemiddeld lager dan de andere afdelingen. Op vraag vier wordt door alle afdelingen gemiddeld hoog gescoord. Deze vraag gaat over het lang wachten met het uitspreken van irritaties. Bij vraag twee valt het op dat de afdeling Warehouse erg hoog heeft gescoord ten opzichte van de andere afdelingen. Deze vraag gaat over het voor jezelf durven opkomen.

Figuur 5.11

Het tweede persoonskenmerk is perfectionisme. Alle afdelingen scoren ontzettend hoog op vraag drie. Dit gaat over of de respondent zich voor 200% inzet op zijn/haar werk. Ook geven de respondenten aan dat zij erg prestatiegericht zijn (zie vraag 4). Op vraag negen wordt het minst hoog gescoord. Hierbij wordt gevraagd of de respondent harder werkt dan de meeste anderen die hij/zij kent. De gemiddelde scores per afdeling liggen allemaal boven een 3,00 op een schaal van 1 tot 4.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **PRF1**  | **PRF2**  | **PRF3**  | **PRF4**  | **PRF5**  | **PRF6**  | **PRF7**  | **PRF8**  | **PRF9**  | **GEM PRF**  |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 3,28 | 3,23 | 3,79 | 3,56 | 2,49 | 3,00 | 2,79 | 3,41 | 2,41 | 3,11 |
| Chauffeur Internationaal | 3,27 | 3,22 | 3,56 | 3,55 | 2,40 | 3,03 | 2,59 | 3,31 | 2,27 | 3,02 |
| Crossdock | 2,75 | 2,88 | 3,50 | 3,50 | 2,63 | 3,25 | 3,13 | 3,75 | 3,00 | 3,15 |
| Kantoor | 3,30 | 3,33 | 3,67 | 3,60 | 2,96 | 3,12 | 2,68 | 3,26 | 2,51 | 3,16 |
| Warehouse | 3,47 | 3,65 | 3,65 | 3,59 | 2,65 | 3,12 | 3,06 | 3,71 | 2,47 | 3,26 |
| **Eindtotaal** | **3,28** | **3,28** | **3,64** | **3,57** | **2,61** | **3,07** | **2,72** | **3,37** | **2,41** | **3,10** |

Figuur 5.12

### 5.3.2 Klachten

In dit onderzoek worden vier soorten klachten behandeld die onder geestelijke gezondheid vallen, namelijk: stress(STR), vermoeidheid(MOE), angst(ANG) en depressie(DPR). De vragen die hierbij horen waren te beantwoorden op een schaal van 1 tot 4. Hierbij is 1 nooit en 4 bijna altijd. Hoe hoger de score, des te meer de respondent deze klachten vertoont.

In de resultaten is te zien hoe er per afdeling is gescoord op de vragen die gerelateerd zijn aan stress. Vraag 1 gaat over het snel geïrriteerd zijn. Hier wordt gemiddeld gezien hoger op gescoord dan de andere vragen. Opvallend is dat de afdeling Crossdock als enige afdeling vrij hoog scoort op vraag 4. Deze vraag gaat over het houden van overzicht.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **STR1**  | **STR2**  | **STR3**  | **STR4**  | **STR5**  | **STR6**  | **GEM STR**  |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 2,05 | 1,77 | 2,13 | 1,69 | 1,87 | 1,95 | 1,91 |
| Chauffeur Internationaal | 2,08 | 1,53 | 1,86 | 1,40 | 1,64 | 2,01 | 1,75 |
| Crossdock | 2,50 | 1,63 | 1,75 | 2,00 | 1,63 | 2,00 | 1,92 |
| Kantoor | 1,96 | 1,56 | 1,79 | 1,61 | 1,60 | 1,68 | 1,70 |
| Warehouse | 2,35 | 1,71 | 1,94 | 1,71 | 1,59 | 2,18 | 1,91 |
| **Eindtotaal** | **2,08** | **1,60** | **1,89** | **1,57** | **1,67** | **1,92** | **1,79** |

Figuur 5.13

Vervolgens is de vermoeidheid onderzocht. Uit de resultaten blijkt dat er bij alle afdelingen geen sprake is van een uitgerust en fris gevoel in de morgen. Daarnaast is te zien dat de binnenlandse chauffeurs op het merendeel van de vragen gemiddeld hoger scoort dan de andere afdelingen.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **MOE1**  | **MOE2**  | **MOE3**  | **MOE4**  | **GEM MOE**  |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 1,90 | 1,87 | 1,85 | 1,67 | 1,82 |
| Chauffeur Internationaal | 1,73 | 1,59 | 1,71 | 1,40 | 1,61 |
| Crossdock | 2,00 | 2,00 | 1,63 | 1,50 | 1,78 |
| Kantoor | 1,88 | 1,56 | 1,79 | 1,44 | 1,67 |
| Warehouse | 2,06 | 1,82 | 1,71 | 1,76 | 1,84 |
| **Eindtotaal** | **1,84** | **1,67** | **1,75** | **1,50** | **1,69** |

Figuur 5.14

Ook is er gekeken naar de vermoeidheid per leeftijdscategorie. Hierbij is het vooral erg opvallen dat de jongste leeftijdscategorie het hoogste scoort en dus de meeste klachten ervaart op dit gebied, en de oudste leeftijdscategorie juist het minste.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Leeftijd** | **MOE1**  | **MOE2**  | **MOE3**  | **MOE4**  | **GEM MOE**  |
| <25 | 2,24 | 1,88 | 1,76 | 1,64 | 1,88 |
| 25-34 | 1,94 | 1,61 | 1,90 | 1,48 | 1,73 |
| 35-44 | 1,93 | 1,60 | 1,80 | 1,60 | 1,73 |
| 45-54 | 1,79 | 1,68 | 1,74 | 1,45 | 1,66 |
| 55-65 | 1,70 | 1,73 | 1,70 | 1,45 | 1,65 |
| >65 | 1,25 | 1,42 | 1,42 | 1,25 | 1,33 |
| **Eindtotaal** | **1,84** | **1,67** | **1,75** | **1,50** | **1,69** |

Figuur 5.15

De derde klacht die is onderzocht, is angst. Op vraag één en vijf is vooral hoog gescoord ten opzichte van de andere vragen. Deze vragen lijken dan ook op elkaar en gaan over of de respondent zich teveel zorgen maakt en zich snel ongerust maakt. Daarnaast is te zien dat de afdeling Warehouse gemiddeld gezien een stuk hoger scoort op het totale gemiddelde.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** |  **ANG1** |  **ANG2** |  **ANG3** |  **ANG4** |  **ANG5** | **GEM ANG** |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 2,18 | 1,49 | 1,62 | 1,69 | 1,97 | 1,79 |
| Chauffeur Internationaal | 1,95 | 1,23 | 1,31 | 1,53 | 1,74 | 1,55 |
| Crossdock | 1,75 | 1,25 | 1,25 | 1,88 | 2,13 | 1,65 |
| Kantoor | 1,91 | 1,37 | 1,40 | 1,72 | 1,88 | 1,66 |
| Warehouse | 2,29 | 1,76 | 1,76 | 2,12 | 2,24 | 2,04 |

Figuur 5.16

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eindtotaal** | **2,01** | **1,37** | **1,43** | **1,68** | **1,88** | **1,67** |

Daarnaast is er ook gekeken naar het verschil tussen mannen en vrouwen op het gebied van angst. Vrouwen scoren op iedere vraag hoger dan de mannen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geslacht** |  **ANG1** |  **ANG2** |  **ANG3** |  **ANG4** |  **ANG5** | **GEM ANG** |
| Man | 1,94 | 1,30 | 1,37 | 1,62 | 1,82 | 1,61 |
| Vrouw | 2,34 | 1,72 | 1,78 | 2,00 | 2,22 | 2,01 |
| **Eindtotaal** | **2,01** | **1,37** | **1,43** | **1,68** | **1,88** | **1,67** |

Figuur 5.17

Tot slot is er onderzoek gedaan naar depressie onder de medewerkers van VTS. Hier zijn een zestal vragen over gesteld. In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien op basis van geslacht en afdeling. Een van de opvallendste punten uit onderstaande tabel is het resultaat van vraag 1 bij de vrouwelijke werknemers op het Warehouse. Zij scoren erg hoog op deze vraag. Hieruit blijkt dat veel vrouwen in het Warehouse zich hopeloos voelen over de toekomst. Daarnaast scoren de vrouwen in het Warehouse op de meeste andere vragen ook redelijk hoog ten opzichte van hun andere collega’s.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geslacht en Afdeling** |  **DPR1** |  **DPR2** |  **DPR3** |  **DPR4** |  **DPR5** |  **DPR6** |  **GEM DPR** |
| **Man** | **1,53** | **1,20** | **1,27** | **1,14** | **1,29** | **1,47** | **1,32** |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 1,91 | 1,37 | 1,37 | 1,31 | 1,37 | 1,57 | 1,49 |
| Chauffeur Internationaal | 1,37 | 1,11 | 1,25 | 1,11 | 1,29 | 1,44 | 1,26 |
| Crossdock | 1,86 | 1,14 | 1,00 | 1,00 | 1,43 | 1,43 | 1,31 |
| Kantoor | 1,43 | 1,24 | 1,26 | 1,10 | 1,24 | 1,40 | 1,28 |
| Warehouse | 1,50 | 1,20 | 1,30 | 1,10 | 1,20 | 1,60 | 1,32 |
| **Vrouw** | **2,00** | **1,38** | **1,56** | **1,19** | **1,31** | **1,63** | **1,51** |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 1,75 | 1,50 | 1,50 | 1,25 | 1,25 | 1,50 | 1,46 |
| Chauffeur Internationaal | 1,40 | 1,40 | 1,40 | 1,40 | 1,40 | 1,60 | 1,43 |
| Crossdock | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,17 |
| Kantoor | 1,93 | 1,27 | 1,33 | 1,07 | 1,13 | 1,60 | 1,39 |
| Warehouse | 2,86 | 1,57 | 2,29 | 1,29 | 1,71 | 1,71 | 1,90 |
| **Eindtotaal** | **1,60** | **1,23** | **1,32** | **1,15** | **1,30** | **1,49** | **1,35** |

Figuur 5.18

### 5.3.3 Sociale steun

Het derde sub onderwerp van geestelijke gezondheid in dit onderzoek is de sociale steun die de respondenten ervaren. In onderstaande tabel is dit per afdeling af te lezen. Alle afdelingen scoren gemiddeld rond een 3,6 op een schaal van 1 tot 4. Er zitten Daarnaast zijn er geen scores onder een 3, wat erg positief is.

Figuur 5.8

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **STN1**  | **STN2**  | **STN3**  | **STN4**  | **STN5**  | **GEM STN**  |
| Chauf BNL | 3,92 | 3,54 | 3,64 | 3,33 | 3,74 | 3,64 |
| Chauf Int | 3,76 | 3,45 | 3,58 | 3,28 | 3,69 | 3,55 |
| Crossdock | 3,75 | 3,63 | 3,50 | 3,63 | 3,88 | 3,68 |
| Kantoor | 3,82 | 3,81 | 3,56 | 3,42 | 3,65 | 3,65 |
| Warehouse | 3,88 | 3,53 | 3,88 | 3,47 | 3,82 | 3,72 |
| **Eindtotaal** | **3,82** | **3,58** | **3,61** | **3,36** | **3,71** | **3,62** |

Figuur 5.19

## 5.4 Kennis en vaardigheden

Kennis en vaardigheden(KNV) zijn samen een van de onafhankelijke variabelen van het werkvermogen. Dit wordt in dit onderzoek gemeten aan de hand van twee stellingen:

|  |
| --- |
| * Het niveau van mijn werk is precies goed
 |
| * Mijn werkgever biedt mij voldoende trainingen/cursussen aan om mijn kennis op peil te houden

Deze zijn te beantwoorden op een schaal van 1 tot 4, waarbij 1 niet is en 4 helemaal. |

Beide stellingen scoren gemiddeld boven een 3,2. Wel is in het totale gemiddelde te zien dat de afdeling Warehouse een stuk lager scoort dan de andere afdelingen. Ook kantoor blijft hierin wat achter.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **KNV1**  | **KNV2**  | **GEM KNV** |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 3,33 | 3,08 | 3,21 |
| Chauffeur Internationaal | 3,38 | 3,44 | 3,41 |
| Crossdock | 3,00 | 3,50 | 3,25 |
| Kantoor | 3,12 | 3,09 | 3,11 |
| Warehouse | 3,00 | 2,94 | 2,97 |
| **Eindtotaal** | **3,25** | **3,23** | **3,24** |

Figuur 5.20

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Leeftijd** | **KNV1**  | **KNV2**  | **GEM KNV** |
| <25 | 2,80 | 2,92 | 2,86 |
| 25-34 | 3,06 | 3,03 | 3,05 |
| 35-44 | 3,18 | 3,25 | 3,21 |
| 45-54 | 3,40 | 3,51 | 3,46 |
| 55-65 | 3,48 | 3,18 | 3,33 |
| >65 | 3,50 | 3,33 | 3,42 |
| **Eindtotaal** | **3,25** | **3,23** | **3,24** |

Ook is er gekeken naar het verschil per leeftijdscategorie. In de tabel is te zien dat de groep van onder de 25 jaar het laagst scoort, en de medewerkers vanaf de 45 erg hoog.

Figuur 5.21

## 5.5 Motivatie

Een andere onafhankelijke variabele van het werkvermogen is motivatie. In dit onderzoek wordt daarbij dieper ingegaan op de autonomie(AUT) en arbeidssatisfactie(MOT). De vragen zijn te beantwoorden op een schaal van 1 tot 4, waarbij 1 niet is en 4 helemaal.

### 5.5.1 Autonomie

Om te onderzoeken hoe de autonomie wordt ervaren onder de medewerkers, zijn een vijftal vragen gesteld. In onderstaande tabel is te zien de laagste cijfers op de afdelingen Warehouse en de binnenlandse/Benelux chauffeurs vallen. Zo scoort de afdeling Warehouse gemiddeld een 1,7 op vraag één. Deze gaat over het bepalen van de eigen rustmomenten/pauzes. Ook op vraag 4 en 5 wordt laag gescoord. Deze gaan over het zelf kunnen indelen van de werkdag.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **AUT1** | **AUT2** | **AUT3** | **AUT4** | **AUT5** | **GEM AUT**  |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 3,08 | 3,18 | 2,67 | 1,79 | 1,90 | 2,52 |
| Chauffeur Internationaal | 3,22 | 3,42 | 3,04 | 2,28 | 2,64 | 2,92 |
| Crossdock | 2,13 | 3,25 | 3,00 | 2,13 | 2,25 | 2,55 |
| Kantoor | 3,00 | 3,46 | 3,07 | 2,58 | 2,72 | 2,96 |
| Warehouse | 1,71 | 2,65 | 2,65 | 2,00 | 2,00 | 2,20 |
| **Eindtotaal** | **2,95** | **3,31** | **2,94** | **2,24** | **2,45** | **2,78** |

Figuur 5.22

### 5.5.2 Arbeidssatisfactie

Om de arbeidssatisfactie te meten, zijn een negental vragen gesteld aan de medewerkers. Ook hier scoort de afdeling Warehouse gemiddeld gezien het laagst. Vooral stelling 6 wordt laag beoordeeld. Deze luidt als volgt: “Op mijn werk zijn dingen gebeurd die mij nog steeds dwars zitten”. Wel hebben alle afdelingen gemiddeld hoger dan een 3,1, wat erg positief is.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **MOT1** | **MOT2** | **MOT3** | **MOT4** | **MOT5** | **MOT6** |  **MOT7** | **GEM MOT** |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 3,67 | 3,72 | 3,36 | 3,33 | 3,18 | 3,38 | 3,59 | 3,46 |
| Chauffeur Internationaal | 3,68 | 3,69 | 3,62 | 3,55 | 3,22 | 3,21 | 3,58 | 3,51 |
| Crossdock | 3,38 | 3,25 | 3,13 | 2,88 | 3,25 | 3,50 | 3,88 | 3,32 |
| Kantoor | 3,58 | 3,54 | 3,35 | 3,23 | 3,25 | 3,68 | 3,68 | 3,47 |
| Warehouse | 3,47 | 3,41 | 3,06 | 3,00 | 2,94 | 2,71 | 3,29 | 3,13 |
| **Eindtotaal** | **3,62** | **3,61** | **3,42** | **3,34** | **3,20** | **3,35** | **3,60** | **3,45** |

Figuur 5.23

Ook is er gekeken naar de resultaten per leeftijdscategorie. Hierbij is het opvallen dat de medewerkers onder de 25 jaar gemiddeld gezien het laagst scoren en de medewerkers boven de 65 jaar gemiddeld het hoogst.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Leeftijd** | **MOT1** | **MOT2** | **MOT3** | **MOT4** | **MOT5** | **MOT6** |  **MOT7** | **GEM MOT** |
| <25 | 3,64 | 3,36 | 3,04 | 2,92 | 3,04 | 3,36 | 3,44 | 3,26 |
| 25-34 | 3,45 | 3,55 | 3,48 | 3,26 | 3,13 | 3,68 | 3,58 | 3,45 |
| 35-44 | 3,55 | 3,55 | 3,35 | 3,20 | 3,20 | 3,33 | 3,43 | 3,37 |
| 45-54 | 3,72 | 3,79 | 3,60 | 3,57 | 3,28 | 3,28 | 3,68 | 3,56 |
| 55-65 | 3,61 | 3,61 | 3,41 | 3,43 | 3,18 | 3,18 | 3,66 | 3,44 |
| >65 | 3,83 | 3,83 | 3,67 | 3,67 | 3,42 | 3,42 | 4,00 | 3,69 |
| **Eindtotaal** | **3,62** | **3,61** | **3,42** | **3,34** | **3,20** | **3,35** | **3,60** | **3,45** |

Figuur 5.24

## 5.6 Werk

Tot slot worden de kenmerken van het werk onderzocht. Dit is de laatste onafhankelijke variabele van het werkvermogen. Hierbij wordt er ingegaan op de arbeidsverhoudingen en de werk-privé balans. Alle vragen zijn te beantwoorden op een schaal van 1 tot 4.

### 5.6.1 Arbeidsverhoudingen

Gemiddeld gezien over alle respondenten worden de arbeidsverhoudingen met een 3,6 op schaal van 1 tot 4 beoordeeld. Vraag 4 scoort bij vrijwel alle afdelingen het minst hoog. Deze vraag gaat over of de respondent zich gesteund voelt door zijn of haar collega’s. Wel is te zien dat deze vraag gemiddeld met een 3,36 beoordeeld wordt. Dit is alsnog een positieve score. Verder zijn er geen grote verschillen tussen de mannen en vrouwen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling en Geslacht** | **ARV1** | **ARV2** | **ARV3** | **ARV4** | **ARV5** | **GEM. ARV** |
| **Chauffeur Binnenland/Benelux** | **3,92** | **3,54** | **3,64** | **3,33** | **3,74** | **3,64** |
| Man | 3,91 | 3,49 | 3,63 | 3,29 | 3,77 | 3,62 |
| Vrouw | 4,00 | 4,00 | 3,75 | 3,75 | 3,50 | 3,80 |
| **Chauffeur Internationaal** | **3,76** | **3,45** | **3,58** | **3,28** | **3,69** | **3,55** |
| Man | 3,75 | 3,45 | 3,59 | 3,27 | 3,71 | 3,56 |
| Vrouw | 3,80 | 3,40 | 3,40 | 3,40 | 3,40 | 3,48 |
| **Crossdock** | **3,75** | **3,63** | **3,50** | **3,63** | **3,88** | **3,68** |
| Man | 3,71 | 3,57 | 3,43 | 3,57 | 3,86 | 3,63 |
| Vrouw | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| **Kantoor** | **3,82** | **3,81** | **3,56** | **3,42** | **3,65** | **3,65** |
| Man | 3,81 | 3,83 | 3,57 | 3,36 | 3,60 | 3,63 |
| Vrouw | 3,87 | 3,73 | 3,53 | 3,60 | 3,80 | 3,71 |
| **Warehouse** | **3,88** | **3,53** | **3,88** | **3,47** | **3,82** | **3,72** |
| Man | 3,90 | 3,40 | 3,80 | 3,40 | 3,70 | 3,64 |
| Vrouw | 3,86 | 3,71 | 4,00 | 3,57 | 4,00 | 3,83 |
| **Eindtotaal** | **3,82** | **3,58** | **3,61** | **3,36** | **3,71** | **3,62** |

Figuur 5.25

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Leeftijd** | **ARV1** | **ARV2** | **ARV3** | **ARV4** | **ARV5** | **GEM. ARV** |
| <25 | 3,76 | 3,76 | 3,48 | 3,48 | 3,68 | 3,63 |
| 25-34 | 3,81 | 3,65 | 3,52 | 3,48 | 3,71 | 3,63 |
| 35-44 | 3,83 | 3,60 | 3,50 | 3,30 | 3,68 | 3,58 |
| 45-54 | 3,79 | 3,43 | 3,66 | 3,32 | 3,64 | 3,57 |
| 55-65 | 3,89 | 3,66 | 3,75 | 3,45 | 3,93 | 3,74 |
| >65 | 3,83 | 3,33 | 3,75 | 2,83 | 3,33 | 3,42 |
| **Eindtotaal** | **3,82** | **3,58** | **3,61** | **3,36** | **3,71** | **3,62** |

Figuur 5.26

Ook is er gekeken naar de resultaten per leeftijdscategorie. Hieruit is af te lezen dat de medewerkers boven de 65 jaar de arbeidsverhoudingen het minst positief ervaren, maar nog steeds met een gemiddelde van 3,4. Wel scoren zij maar een 2,83 op vraag 4, wat veruit het laagst is vergelijken met de andere leeftijdsgroepen.

### 5.6.2 Werk-privé balans

Tot slot is de werk-privé balans onderzocht. Dit is gedaan door vragen te stellen over de werkdruk(WDR) en thuissituatie(THU). In onderstaande tabel zijn de resultaten te zien op het tiental vragen die zijn gesteld omtrent werkdruk. Hoe hoger de score, des te meer werkdruk de respondent ervaart. Dit is dus negatief. Met name de vrouwelijke binnenlandse chauffeurs, de mannen op crossdock en de gehele afdeling Warehouse ervaren de meeste werkdruk. Bij stelling vijf zitten hoge uitschieters. Deze stelling luidt als volgt: “aan het eind van de dag ben ik echt op”. Ook vraag twee en drie worden hoog beoordeeld. Deze gaan over het hard moeten werken om taken af te krijgen en het gevoel dat het werk veel van de medewerker vraagt.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling en Geslacht** |  **WDR1** |  **WDR2** |  **WDR3** |  **WDR4** |  **WDR5** |  **WDR6** |  **WDR7** |  **WDR8** |  **WDR9** |  **WDR10** |  **GEM WDR** |
| **Chauf Bin/Bnl** | **1,62** | **2,13** | **1,97** | **1,59** | **2,21** | **1,77** | **1,77** | **1,67** | **1,56** | **1,72** | **1,80** |
| Man | 1,60 | 2,06 | 1,97 | 1,54 | 2,17 | 1,74 | 1,80 | 1,69 | 1,51 | 1,71 | 1,78 |
| Vrouw | 1,75 | 2,75 | 2,00 | 2,00 | 2,50 | 2,00 | 1,50 | 1,50 | 2,00 | 1,75 | 1,98 |
| **Chauffeur Int.** | **1,42** | **1,65** | **1,71** | **1,51** | **1,68** | **1,36** | **1,86** | **1,82** | **1,68** | **1,82** | **1,65** |
| Man | 1,45 | 1,67 | 1,70 | 1,52 | 1,63 | 1,33 | 1,89 | 1,84 | 1,67 | 1,79 | 1,65 |
| Vrouw | 1,00 | 1,40 | 1,80 | 1,40 | 2,40 | 1,80 | 1,40 | 1,60 | 1,80 | 2,20 | 1,68 |
| **Crossdock** | **1,50** | **1,75** | **2,13** | **1,75** | **2,13** | **1,38** | **2,00** | **1,88** | **1,38** | **1,50** | **1,74** |
| Man | 1,57 | 1,86 | 2,29 | 1,71 | 2,00 | 1,43 | 2,00 | 2,00 | 1,43 | 1,57 | 1,79 |
| Vrouw | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 3,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,40 |
| **Kantoor** | **1,77** | **2,49** | **2,33** | **1,88** | **2,00** | **1,47** | **2,04** | **1,93** | **1,60** | **1,67** | **1,92** |
| Man | 1,81 | 2,62 | 2,40 | 2,07 | 2,14 | 1,55 | 2,12 | 2,02 | 1,55 | 1,69 | 2,00 |
| Vrouw | 1,67 | 2,13 | 2,13 | 1,33 | 1,60 | 1,27 | 1,80 | 1,67 | 1,73 | 1,60 | 1,69 |
| **Warehouse** | **1,82** | **2,24** | **2,24** | **2,12** | **2,29** | **1,88** | **2,24** | **2,29** | **1,65** | **2,00** | **2,08** |
| Man | 1,80 | 2,20 | 2,20 | 2,00 | 1,70 | 1,40 | 2,10 | 2,20 | 1,50 | 2,10 | 1,92 |
| Vrouw | 1,86 | 2,29 | 2,29 | 2,29 | 3,14 | 2,57 | 2,43 | 2,43 | 1,86 | 1,86 | 2,30 |
| **Eindtotaal** | **1,60** | **2,04** | **2,00** | **1,69** | **1,94** | **1,52** | **1,93** | **1,86** | **1,62** | **1,76** | **1,80** |

Figuur 5.27

In onderstaande tabel zijn de resultaten af te lezen van het zevental vragen die zijn gesteld omtrent de thuissituatie van de respondenten. De eerste drie vragen zijn het hoogst beoordeeld. Deze gingen over het ervaren van nare dingen, tegenslagen en ingrijpende veranderingen. De andere vier vragen zijn gemiddeld laag beoordeeld. Deze gingen over problemen die thuis worden ervaren.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** | **THU1** |  **THU2** |  **THU3** |  **THU4** |  **THU5** |  **THU6** |  **THU7** |  **GEM THU** |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 2,26 | 2,26 | 2,33 | 1,36 | 1,46 | 1,59 | 1,33 | 1,80 |
| Chauffeur Internationaal | 2,31 | 1,87 | 2,04 | 1,14 | 1,28 | 1,44 | 1,35 | 1,63 |
| Crossdock | 2,63 | 2,13 | 2,63 | 1,13 | 1,75 | 1,75 | 1,38 | 1,91 |
| Kantoor | 2,00 | 1,93 | 2,23 | 1,32 | 1,51 | 1,63 | 1,49 | 1,73 |
| Warehouse | 2,35 | 2,29 | 2,35 | 1,35 | 1,41 | 1,35 | 1,41 | 1,79 |
| **Eindtotaal** | **2,23** | **2,01** | **2,20** | **1,25** | **1,41** | **1,53** | **1,39** | **1,72** |

Figuur 5.28

# Conclusie

In dit hoofdstuk staat de interpretatie van de verbanden die uit de resultaten naar voren zijn gekomen centraal. Er zal antwoord worden gegeven op de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek. De hoofdvraag in dit onderzoek was als volgt:

* In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich zowel lichamelijk als geestelijk in staat om hun werk uit te voeren?

Om antwoord te kunnen geven op deze hoofdvraag, zal er eerst antwoord worden gegeven op de deelvragen uit dit onderzoek. Deze waren als volgt:

* In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich lichamelijk gezond?
* In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich geestelijk gezond?
* In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat hun kennis en vaardigheden aansluiten op hun huidige functie?
* In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich gemotiveerd?
* In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat het werk aansluit op hun behoeften?

## Deelvraag 1: “In hoeverre voelen de medewerkers van VTs zich lichamelijk gezond?”

Uit de resultaten komt naar voren dat de binnenlandse/Benelux chauffeurs de meeste klachten ervaren op lichamelijk gebied. Zij hebben vooral last van rug-, nek- en schouderklachten. Internationale chauffeurs ervaren deze klachten ook, maar in iets mindere mate. Naast de binnenlandse chauffeurs ervaren ook de Warehouse medewerkers steeds meer lichamelijke klachten. Zo ervaren zij ook de rug-, nek- en schouderklachten, maar komen klachten aan de heupen, knieën, enkels of voeten ook regelmatig voor. Aan de hand van de resultaten kan verder geconcludeerd worden dat rug-, nek- en schouderklachten de meest voorkomende klachten zijn in de organisatie. Deze klachten komen in iedere leeftijdscategorie aanwezig terug, behalve bij de jongeren onder de 25 jaar. Zij ervaren nog weinig lichamelijke klachten.

Wat wel het meest terugkomt bij deze groep jongeren, is het alcoholgebruik. Zij drinken veruit het meeste alcohol. Daarnaast komt overgewicht het meeste voor bij de chauffeurs. Bij de internationale chauffeurs nog iets meer dan de Benelux chauffeurs. Deze twee groepen chauffeurs hebben echter ook de minst gezonde leefstijl. Wel moet hierbij vermeld worden dat het bij de Benelux chauffeurs vooral om de mannen draait. De vrouwen hebben op die afdeling daarentegen een erg gezonde leefstijl en scoren hier dan ook erg hoog op. Verder kan ook geconcludeerd worden dat de jongeren onder de 25 jaar en de ouderen boven de 65 jaar de gezondste leefstijl hebben.

Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre de medewerkers van VTS lichamelijk gezond zijn, kan geconcludeerd worden dat zij een 3,1 scoren op een schaal van 1 tot 4.

## Deelvraag 2: “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich geestelijk gezond?”

Uit de resultaten blijkt dat de gemiddelde geestelijke gezondheid een uitslag heeft behaald van 3,35 op een schaal van 1 tot 4. Hieruit kan dus geconcludeerd worden dat de gemiddelde medewerker van VTS geestelijk gezond is. Hier kan natuurlijk nog wat dieper op ingedoken worden. Zo blijkt uit de resultaten dat vrouwen veel meer vermijdingsgedrag vertonen dan mannen. Dit komt vooral heel erg terug op de afdeling Warehouse. Uit de resultaten blijkt dat de medewerkers het lastig vinden om voor zichzelf op te komen en de confrontatie dan ook uit de weg gaan. Uit de resultaten van het perfectionisme blijkt dat er overal een beetje gemiddeld wordt gescoord. Dat is ook het beste, aangezien te perfectionistisch ook een struikelblok kan zijn maar het ook niet goed is als er totaal niet kritisch wordt gekeken.

Verder zijn de gemiddelde scores op stress allemaal onder een 2,0, wat erg positief is. Hieruit kan geconcludeerd worden dat stress op dit moment nog geen spelend probleem is op een van de afdelingen. Wel kan geconcludeerd worden dat de jongeren vaak last hebben van vermoeidheid en de ouderen zich daarentegen juist uitgerust voelen. Uit de resultaten blijkt ook heel duidelijk dat de jongste groep hier vaak in de ochtend tegenaan loopt en zij zich niet fris en uitgerust voelen ’s ochtends. Op het gebied van angst kan geconcludeerd worden dat veel medewerkers veel zorgen aan hun hoofd hebben of zich snel zorgen/ongerust maken. Vooral de vrouwen op de afdeling Warehouse scoren opvallend hoog vergeleken met de andere afdelingen, wat wil zeggen dat er veel meer angst heerst op deze afdeling. Tot slot werd ook depressie gemeten. Hieruit kan geconcludeerd worden dat dit veel meer speelt onder de vrouwen dan de mannen. Een zorgwekkend punt is dat de vrouwelijke medewerkers van het Warehouse gemiddeld een 2,9 scoren op het hopeloos voelen over de toekomst. Daarnaast scoren zij als enige ook relatief hoog (2,3) op de stelling dat zij zich waardeloos zouden voelen. Tot slot kan er geconcludeerd worden dat de gemiddelde sociale steun erg hoog is bij de medewerkers van VTS.

Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre de medewerkers van VTS geestelijk gezond zijn, kan geconcludeerd worden dat de medewerkers hier mooie scores voor hebben behaald maar er een grote kanttekening moet worden gezet bij de afdeling Warehouse. In het bijzonder voor de vrouwen op deze afdeling. De medewerkers hebben gemiddeld een 3,4 behaald op een schaal van 1 tot 4.

## Deelvraag 3: “In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat hun kennis en vaardigheden aansluiten op hun huidige functie?”

Uit de resultaten blijkt dat het niveau van werk op de afdelingen Crossdock, Kantoor en Warehouse het minst goed past bij de medewerker. Daarnaast kan ook geconcludeerd worden dat hoe ouder de medewerker is, hoe positiever hij/zij is over het niveau van het werk en het dan ook beter aansluit.

De medewerkers tot aan de 35 jaar geven ook aan niet tevreden te zijn met het aanbod van trainingen en/of cursussen. De oudere medewerkers zijn hier dan weer wel positief over. Deze ontevreden geluiden klinken met name op het Warehouse, Kantoor en bij de Binnenlandse/Benelux chauffeurs.

Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre de kennis en vaardigheden van de medewerkers aansluit op hun huidige functie, kan geconcludeerd worden dat zij een 3,2 scoren op een schaal van 1 tot 4.

## Deelvraag 4: “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich gemotiveerd?”

Uit de resultaten blijkt dat met name de medewerkers in het Warehouse weinig autonomie ervaren. Zo scoren zij erg laag op het zelf kunnen bepalen van hun rustmomenten, hoeveel werk ze op één dag verrichten en hoe ze hun werkdag indelen. De andere afdelingen scoren ook erg laag op de laatste twee punten. Crossdock scoort tevens ook laag op het zelf invullen van de rustmomenten.

Verder kan geconcludeerd worden dat de medewerkers op de afdeling Warehouse de minste arbeidssatisfactie ervaren. Zo geven zij aan dat er veel dingen zijn gebeurd waar zij nog steeds mee zitten. Ook zijn zij het minst tevreden over hun arbeidsvoorwaarden en scoren zij als enige afdeling hier onder een 3,0 voor.

Wanneer er wordt gekeken per leeftijdscategorie, kan geconcludeerd worden dat de jongste groep medewerkers het minst gemotiveerd is. Zo blijkt uit de resultaten dat zij meer uitdaging zoeken in het werk dan dat ze op dit moment hebben. Ook scoren zij als laagst op het feit dat hun baan afwisselend en stimulerend zou zijn.

Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre de medewerkers van VTS zich gemotiveerd voelen, kan geconcludeerd worden dat zij een uitslag hebben behaald van 3,1 op een schaal van 1 tot 4.

## Deelvraag 5: “In hoeverre ervaren de medewerkers van VTS dat hun kennis en vaardigheden aansluiten op hun huidige functie?”

Aan de hand van de resultaten kan geconcludeerd worden dat er op het gebied van arbeidsverhoudingen overal hoog gescoord wordt en de meeste medewerkers hier erg tevreden over zijn. Zo wordt er gemiddeld een 3,6 gescoord op een schaal van 1 tot 4. Wat tevens ook geconcludeerd kan worden, is dat de oudere werknemers van 65 jaar en ouder zich het minst gesteund en gewaardeerd voelen door hun collega’s.

Omtrent werkdruk kan geconcludeerd worden dat deze het hoogst wordt ervaren op de afdeling Warehouse. Vooral de vrouwen op deze afdeling scoren hier erg hoog. Zij geven aan dat ze aan het eind van hun werkdag echt op zijn, en scoren hier dan ook een 3,1 op schaal van 1 tot 4 voor. De totale werkdruk heeft een score behaald van 1,8 op een schaal van 1 tot 4. Dat is nog prima.

Tot slot kan aan de hand van de resultaten over de thuissituatie van de respondenten geconcludeerd worden er op alle afdelingen vrij hoog gescoord wordt als het gaat ernstige dingen die zijn gebeurd en daar nog steeds last van wordt ervaren. In tegenstelling tot de vragen die gaan over de thuissituatie zelf, zoals het hebben van ruzies en spanning thuis. Hier werden betere cijfers voor gehaald.

Om antwoord te geven op de vraag in hoeverre het werk aansluit op de behoeften van de medewerkers van VTS, kan geconcludeerd worden dat zij een uitslag hebben behaald van 3,3 op een schaal van 1 tot 4.

## Hoofdvraag: “In hoeverre voelen de medewerkers van VTS zich zowel lichamelijk als geestelijk in staat om hun werk uit te voeren?”

Alle variabelen zijn getoetst door middel van de digitale enquête. Deze data is vervolgens geanalyseerd en verwerkt in het hoofdstuk resultaten. Om een uitspraak te kunnen doen over het werkvermogen van de medewerkers, zal dit gemeten moeten worden. Dat kan natuurlijk aan de hand van de resultaten. Alle gemiddeldes bij elkaar genomen, van alle factoren, bepalen het uiteindelijke werkvermogen van een medewerker. In onderstaande tabellen zijn deze resultaten nog verwerkt. Hierin is per variabele één gemiddelde berekend. V1 is dus lichamelijke gezondheid, V2 is geestelijke gezondheid, V3 is kennis en vaardigheden, V4 is motivatie en V5 is werk. De laatste kolom is het gemiddelde van al deze variabelen, oftewel: het werkvermogen.

Ten eerste kan geconcludeerd worden dat het werkvermogen bij de gemiddelde medewerker wel goed zit. Alle resultaten behalen een mooie 3,0 of hoger. De medewerkers op het Warehouse en de binnenlandse/Benelux chauffeurs behalen echter wel de laagste scores. Hier valt vooral op het gebied van motivatie nog wat te behalen. Dat geldt tevens ook voor de afdeling Crossdock. Verder zijn er ook verbeterpunten op het gebied van kennis en vaardigheden voor de afdeling Warehouse en Kantoor.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afdeling** |  **GEM V1** |  **GEM V2** |  **GEM V3** |  **GEM V4** |  **GEM V5** |  **GEM TOT** |
| Chauffeur Binnenland/Benelux | 3,01 | 3,28 | 3,21 | 2,99 | 3,28 | 3,15 |
| Chauffeur Internationaal | 3,03 | 3,40 | 3,41 | 3,21 | 3,34 | 3,28 |
| Crossdock | 3,36 | 3,36 | 3,25 | 2,94 | 3,32 | 3,24 |
| Kantoor | 3,31 | 3,37 | 3,11 | 3,22 | 3,34 | 3,27 |
| Warehouse | 3,15 | 3,22 | 2,97 | 2,66 | 3,09 | 3,02 |
| **Eindtotaal** | **3,13** | **3,35** | **3,24** | **3,11** | **3,31** | **3,23** |

Figuur 6.1

Er kan ook gekeken worden naar het werkvermogen op basis van leeftijd. Uit onderstaande tabel kan geconcludeerd worden dat de jongste groep het laagste werkvermogen heeft en de oudste groep daarentegen het hoogste werkvermogen. Voor de jongeren valt er vooral nog wat te behalen op het gebied van kennis en vaardigheden en motivatie.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Leeftijd** |  **GEM V1** |  **GEM V2** |  **GEM V3** |  **GEM V4** |  **GEM V5** |  **GEM TOT** |
| <25 | 3,34 | 3,19 | 2,86 | 3,00 | 3,34 | 3,15 |
| 25-34 | 3,09 | 3,33 | 3,05 | 3,11 | 3,29 | 3,17 |
| 35-44 | 3,05 | 3,36 | 3,21 | 3,11 | 3,26 | 3,20 |
| 45-54 | 3,09 | 3,41 | 3,46 | 3,26 | 3,30 | 3,30 |
| 55-65 | 3,12 | 3,35 | 3,33 | 2,98 | 3,30 | 3,22 |
| >65 | 3,27 | 3,50 | 3,42 | 3,30 | 3,44 | 3,39 |
| **Eindtotaal** | **3,13** | **3,35** | **3,24** | **3,11** | **3,31** | **3,23** |

Figuur 6.2

Om antwoord te geven op de hoofdvraag in hoeverre de medewerkers van VTS zowel lichamelijk als geestelijk in staat zijn hun werk uit te voeren, kan geconcludeerd worden dat zij gemiddeld een score hebben behaald van 3,2 op een schaal van 1 tot 4.

# Discussie

In dit onderzoek is er gekeken naar het werkvermogen van de medewerkers van VTS Transport & Logistics. Hierbij werden vijf factoren onderzocht: lichamelijke gezondheid, geestelijke gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en werk. Door deze vijf factoren te onderzoeken en uiteindelijk te meten, kunnen uitspraken worden gedaan over het werkvermogen. Alle resultaten samen bepalen namelijk het werkvermogen van de medewerkers van VTS.

Voor dit onderzoek is een gevalideerde vragenlijst gebruikt, namelijk de VAR-2. Deze sluit goed aan op het onderwerp en bij behorende factoren. Wel heb ik een aantal kritiekpunten hierop. Neem als voorbeeld de stellingen: ik rook vaak, ik drink vaak of ik heb overgewicht. Naar mijn mening is er een erg groot grijs gebied wanneer je deze vragen laat beantwoorden op een schaal van 1 tot 4 en zou ik dit een volgende keer aanpassen naar een ja of nee vraag. Toch kan dit ook weer weerlegd worden, omdat deze begrippen niet hetzelfde zijn in iedereens ogen en er hierdoor alsnog een grijs gebied ontstaat.

Daarnaast wordt in het theoretisch kader dieper ingegaan op motivatie. Hierin wordt benoemd dat verbondenheid een belangrijke variabele is van de motivatie. Echter komt verbondenheid niet echt terug in de enquête. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten is ervoor gekozen de gevalideerde vragenlijst niet aan te passen en hier dan ook niets aan toe te voegen.

Wat eventueel wel de betrouwbaarheid heeft kunnen verminderen, is het hercoderen van de vragen uit de enquête. Doordat deze niet zelf is opgesteld, moesten meerdere vragen hercodeerd worden om de resultaten goed te kunnen verwerken. Dit vergroot wel de kans op fouten.

Wat ook de betrouwbaarheid heeft beïnvloed, is de vraag over de contracturen. Deze is niet goed begrepen door de medewerkers. Zo hebben een aantal respondenten uren ingevuld die niet op het contract kunnen staan. De kans is groot dat deze respondenten oproepkrachten zijn, maar wel elke week hetzelfde aantal uren werken. Er is daarom ook voor gekozen om in de resultaten niet te filteren op basis van de contracturen. Om dit een volgende keer te vermijden, kan er beter gekozen worden voor categorieën. Hierin kan oproepcontract specifiek benoemd worden, waardoor het voor de respondenten duidelijker is dan om in te vullen dat je volgens je contract 0 uur werkt. Hierdoor zal de betrouwbaarheid toenemen.

Verder heeft het moment van afname ook invloed kunnen hebben op de resultaten. De medewerkers van VTS kregen kort nadat de enquête verstuurd was, te horen dat de eigenaar van VTS uitbehandeld was. Dit heeft een enorme impact gehad op het bedrijf en de medewerkers. Kort na dit bericht is de eigenaar overleden. Er is daarom voor gekozen om te wachten met het versturen van de reminder mail. Een aantal dagen later is deze dan toch maar verstuurd. Stellingen als “Het afgelopen jaar hebben zich ingrijpende veranderingen voorgedaan” kunnen hierdoor veel hoger uit de resultaten zijn gekomen, dan wanneer de enquête op een ander moment was afgenomen.

Het onderzoek is van innovatieve waarde voor de praktijkorganisatie. Dat komt doordat het werkvermogen nog niet eerder is gemeten binnen het bedrijf. Het bedrijf zag aan de cijfers dat het verzuim en verloop fors was gestegen vergeleken met voorgaande jaren, maar wist de oorzaak hiervan niet. Het management wilde daarom graag mee inzicht krijgen Dankzij de resultaten is duidelijk te zien waar de pijnpunten liggen en wat kan uitlopen tot grote problemen. Dankzij dit onderzoek heeft de organisatie hier inzicht toe gekregen en kunnen zij op tijd inspelen op deze punten. Zo kunnen zij preventieve maatregelen nemen en zorgen dat deze punten niet uitlopen tot grote problemen in de organisatie.

Een nadeel van survey-onderzoek is dat de context waarbinnen de respondenten antwoorden geven onbekend blijft. Dit wil zeggen dat je niet weet waarom een respondent een bepaald antwoord geeft. Als onderzoeker kun je zo niet achterhalen wat de beweegredenen zijn achter een bepaald antwoord. Om die beweegredenen te achterhalen, kun je beter een open interview houden. Om voort te borduren op dit onderzoek, zou het daarom erg interessant zijn om een aansluitend/uitbreidend kwalitatief onderzoek uit te voeren en op basis van de resultaten diepte-interviews te houden met de medewerkers. Hiermee kunnen de resultaten nog concreter worden gemaakt en kan er meer de diepte in worden gegaan met de medewerkers samen. Dit zorgt ervoor dat achterliggende redenen en motieven aan het licht komen.

# Literatuurlijst

65plus In het Onderwijs. (2017, 22 mei). *5 Factoren voor een slechte werkplek*. Geraadpleegd op 17 maart 2023, van https://www.65plus.nl/onderwijs/nieuws/5-factoren-voor-een-slechte-werkplek#:~:text=Slechte%20werkomstandigheden%20hebben%20een%20negatieve,ruimte%20of%20zelf%20gevaarlijke%20omstandigheden.

AllesoverHR. (2018, 15 oktober). *Het ultieme MTO! - AllesoverHR*. AllesoverHR. Geraadpleegd op 22 maart 2023, van https://www.allesoverhr.nl/themas/het-ultieme-mto/

ArboNed. (2022, 22 september). *Verzuim door psychische klachten neemt langzaam toe*. HR Praktijk. Geraadpleegd op 23 november 2023, van <https://www.hrpraktijk.nl/topics/ziekteverzuim-re-integratie/nieuws/verzuim-door-psychische-klachten-neemt-langzaam-toe>

Bergsteiner, H., Avery, G., & Neumann, R. (2010, 8 maart). Kolb’s experiential learning model: critique from a modelling perspective. Geraadpleegd op 22 maart 2023, van <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01580370903534355#aHR0cHM6Ly93d3cudGFuZGZvbmxpbmUuY29tL2RvaS9wZGYvMTAuMTA4MC8wMTU4MDM3MDkwMzUzNDM1NT9uZWVkQWNjZXNzPXRydWVAQEAw>

Bieleman, A., Vendrig, L., Pietersz, A. *et al.* Werkvermogen kan worden gemeten met de Vragenlijst Arbeid en Re-integratie (VAR-2). *Tijdschr Gezondheidswet* **94**, 154–160 (2016). <https://doi.org/10.1007/s12508-016-0056-8>

Bodien, G. (2021, 24 februari). *Gevolgen van de kwaliteit van motivatie*. PROGRESSIEGERICHT WERKEN. Geraadpleegd op 23 maart 2023, van https://progressiegerichtwerken.com/gevolgen-van-de-kwaliteit-van-motivatie/

CBS. (2022). *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 31 oktober 2022, van <https://www.cbs.nl>

CBS. (2022). *Ziekteverzuim*. Geraadpleegd op 21 maart 2023, van https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim

Cohen, S., Gottlieb, B. H., & Underwood, L. G. (2000). Social relationships and health. In S. Cohen, L. G. Underwood & B. H. Gottlieb (Eds.), Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists (pp. 3-25). Oxford University Press.

Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. Journal of Management, 25, 357–384.

DeCharms, R. (1968). Personal causation: The internal affective determinants of behavior. New York: Academic Press.

Deci, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 18, 105-115.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). Self-dertermination theorie and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55, 68-78.

De Lange, A. H., Laurier, J. (2017). De uitdaging van langer doorwerken. Vanuit het perspectief van werkvermogen. PW Whitepaper. Geraadpleegd op 3 december 2022, van <https://www.blikopwerk.nl/doc/White%20paper%20De%20uitdaging%20van%20langer%20doorwerken.pdf>

De Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M. (2016). Een leven lang inzetbaar. Duur­zame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale be­naderingen. Alphen aan de Rijn: Vakmedianet.

Derks, D. (2015, 1 februari). *Werk-privé balans*. Arbokennisnet. Geraadpleegd op 23 maart 2023, van https://www.arbokennisnet.nl/kennisdossiers/werk-en-prive/werk-prive-balans/

De WIt, D. (2023, 15 februari). *Wat zijn BRAVO factoren? 3 Stappenplan*. De Fitte Medewerker. Geraadpleegd op 5 maart, van https://defittemedewerker.nl/bravo-factoren/

FNV. (z.d.). *Lichamelijke belasting*. Geraadpleegd op 23 maart 2023, van https://www.fnv.nl/werk-inkomen/veilig-gezond-werken/lichamelijke-belasting

FOD Sociale Zekerheid. (z.d.). *Ik voel me goed op het werk |Voor je fysieke welzijn*. Ik voel me goed op het werk. Geraadpleegd op 21 maart 2023, van
https://www.ikvoelmegoedophetwerk.be/nl/voorkomen/wat-kan-je-zelf-doen/voor-je-fysiekewelzijn#:~:text=Fysiek%20welzijn%20kan%20je%20defini%C3%ABren,en%20voldoende%20te%20eten%20hebt

Garner I. (2000). Problems and Inconsistencies with Kolb’s Learning Styles Educational Psychology, Vol. 20, No. 3, 2000

Hanff, S. G. (2005). Motivatie van kinderen en leeropdrachten van scholen. Zie zo educatief, 35.

Harandi, T. F., Taghinasab, M. M., & Nayeri, T. D. (2017). The correlation of social support with mental health: A meta-analysis. Electronic Physician, 9(9), 5212. https://doi.org/10.19082/5212

Ilmarinen, J. (2007). The work ability index (WAI). Occupational Medicine, 57(2), 160-160.

Ilmarinen, J.E., Tuomi, K. & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series,* 1280, 3-7.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A., Järvisalo, J. (2008). Dimensions of work ability. In R. Gould, J. Ilmarinen, J.

Lakey, B., & Scoboria, A. (2005). The relative contribution of trait and social influences to the links among perceived social support, affect, and self‐esteem. Journal of Personality, 73(2), 361-388. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00312.x

Merkus, J. (2022, 24 augustus). *Verschil tussen kwalitatief & kwantitatief onderzoek | Voorbeelden.* Scribbr. Geraadpleegd op 30 november 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief-onderzoek>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2020, 6 augustus). *Wat is een burn-out?* Werkdruk en burn-outklachten | Arboportaal. Geraadpleegd op 19 maart 2023, van https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk/wat-is-een-burn-out#:~:text=Een%20burn%2Dout%20is%20een,meer)%20hebben%20in%20eigen%20functioneren.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021, 23 november). *Nieuwe cijfers Lichamelijke Overbelasting*. Nieuwsbericht | Arboportaal. Geraadpleegd op 17 maart 2023, van <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2021/11/24/factsheet-lichamelijke-overbelasting#:~:text=Klachten%20aan%20spieren%2C%20pezen%2C%20banden,lastige%20houdingen%20of%20repeterende%20bewegingen>.

Kaldeway, Leerstijlen, dan wel denkstijlen als uitgangspunt voor vakdidactische ontwikkeling. In: Levende talen tijdschrift, 8, 1, 2007, p.14.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain – Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308.

Kluijtmans, F. (2014). Handboek HRM. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Kolb, D.A. (1984). Experiential Learning. Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Lemmers, J., & Ten Dam, I. (2020, 10 oktober). *Waarom is sociaal contact met collega’s zo belangrijk*. Lesstress. Geraadpleegd op 22 maart 2023, van https://lesstress.biz/waarom-is-sociaal-contact-met-collegaszobelangrijk/#:~:text=Als%20je%20collega's%20hebt%20die,je%20op%20goede%20voet%20staat.

Osagie, E., Wielenga-Meijer, E. G. A., Detaille, S., & De Lange, A. (2019). Het concept werkvermogen: een literatuuroverzicht van antecedenten en consequenties. Tijdschrift voor HRM, 22(1), 42–73.

Proper, K. I., Bakker, I., van Overbeek, K., Bergstra, B., Verheijden, M. W., Hopman-Rock, M., & Van Mechelen, W. (2005). Naar een gericht BRAVO-beleid door bedrijfsartsen. Amsterdam: Body@Work TNO-VUmc.

RIVM. (2021, december). *Het gebruik van brede gezondheidsconcepten*. Geraadpleegd op 23 maart 2023, van <https://www.rivm.nl/sites/default/files/2020-01/Factsheet%20brede%20gezondheidsconcepten_RIVM_dec%202019a.pdf>

Sazas. (z.d.). *Werk-privé balans verbeteren met 7 tips*. Geraadpleegd op 22 maart 2023, van https://www.sazas.nl/kennisbank/goed-werkgeverschap/werkgeluk/tips-voor-een-goede-werk-priv%C3%A9balansbijthuiswerken#:~:text=Voordelen%20van%20een%20goede%20werk%2Dpriv%C3%A9balans,Het%20verbeteren%20van&text=Medewerkers%20met%20een%20goede%20balans,dat%20deze%20medewerkers%20beter%20functioneren.

SBCM. (2019, 14 maart). *Bravo*. Geraadpleegd op 23 maart 2023, van https://www.sbcm.nl/bravo

Sociaal-Economische Raad (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties.* Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

SPDI. (2022, 16 november). *Sociale Partners Samen voor Duurzame Inzetbaarheid*. Geraadpleegd op 23 maart 2023, van https://duurzaamaanhetwerk.nl/

*Steekproefcalculator*. (2022, 4 november). Steekproefcalculator.com. Geraadpleegd op 16 november 2022, van https://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator

TNO. (2022, 14 november). *4 op 10 werkgevers: werkdruk één van de belangrijkste arbeidsrisico’s*. tno.nl/nl. Geraadpleegd op 23 november 2022, van https://www.tno.nl/nl/newsroom/2022/11/werkgevers-werkdruk-arbeidsrisico

Van den Hoek, A., Lim, K., & Molenaar, D. (2013). Enthousiasme en betrokken werk­nemers recept voor de toekomst. Fit for the future. Tijdschrift voor HRM, 2, 95-108.

Van der Klink, JJ.L., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Van der Wilt, GJ., Zijlstra, F.R.H., Brouwer, S. & Bültmann U. (2010). *Duurzaam inzetbaar: werk als waarde.* Rapport in opdracht van ZonMw ten behoeve van het programma Participatie en Gezondheid. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Verhoeven, N. (2022). *Wat is onderzoek?* (7de editie). Boom uitgevers Amsterdam.

Verschuren, I. (2013). Intrinsieke motivatie . Cintea, 4.

Vinke, R.H.W. (1996). Motivatie en belonen: De mythe van intrinsieke motivatie. Deventer: Kluwer BedrijfsInformatie.

Voedingscentrum. (z.d.). *Hoe kan ik gezond leven?* Geraadpleegd op 21 maart 2023, van https://www.voedingscentrum.nl/nl/service/vraag-en-antwoord/gezonde-voeding-en-voedingsstoffen/hoe-kan-ik-gezond-leven.aspx

VTS. (niet gepubliceerd). LoonstaatPerWerkgever (Versie 2018-2022) [Dataset].

XpertHR. (2023, 28 februari). *5 BRAVO-thema’s voor een gezonde leefstijl van medewerkers*. Geraadpleegd op 21 maart, van <https://www.xperthr.nl/duurzame-inzetbaarheid/5-bravo-themas-voor-gezonde-leefstijl-medewerkers/>

# Bijlagen

## Bijlage 1: Uitnodiging vragenlijst

Beste collega,

Zoals je wellicht al weet, loop ik gedurende 10 maanden mijn (afstudeer)stage hier bij VTS, op de HR-afdeling.

Naast het meewerken, voer ik een onderzoek uit. In het kader van mijn onderzoek en de recente ontwikkelingen binnen VTS zal dit gaan over het werkvermogen.

Hierbij gaat het met name over de werk-privé balans, vitaliteit en de lichamelijke en geestelijke gezondheid.

De resultaten zullen een bijdrage leveren aan de organisatieontwikkeling en inspelen op de behoeften, maar hiervoor heb ik wel jouw mening nodig.

Ik wil je daarom vragen om +/- 7min van je tijd vrij te maken om deze vragenlijst naar waarheid in te vullen.

De timing is helaas niet optimaal na het slechte nieuws dat we hebben ontvangen, maar om niet met mijn planning in de knoop te komen wil ik je toch vragen dit in te vullen.

Ik hoop op je begrip en dat je bereid bent hieraan mee te werken.

Dit is geheel anoniem en het zou VTS en mij enorm helpen.

Door op onderstaande link te klikken, kom je uit bij de vragenlijst.

Alvast bedankt!

<https://forms.gle/DLbYCvC38Hhez7LN8>

|  |
| --- |
| Met vriendelijke groet / Best regards / Mit freundlichen Grüẞen / Sincères salutations, |
|  |
| **Dunja Meijers** *HR stagiaire***VTS Transport & Logistics**+31 485 729 662 | d.meijers@vts.nl |   |  |  |  |  |   |
| [Transport](https://www.vts.nl/en/transport/) | [Warehousing](https://www.vts.nl/en/logistics/) | [Last-Mile](https://www.vts.nl/en/last-mile-pharma-distribution/) | [News](https://www.vts.nl/en/news/) |   |
|  |