

Samen aan Z

# HANDLEIDING DASHBOARD

Tine Averens  
Filip Haegdorens  
Erik Franck

# SAMEN

Anders werken in de zorg

# AAN Z

# INHOUD

Contact:.....	2
Doel.....	3
Waarom een welzijnsdashboard in Samen aan Z? .....	3
Principes van de Samen aan Z- applicatie en dashboard .....	4
Welzijn in kaart brengen .....	4
Zelfrapportage.....	5
Beschrijvende data.....	7
Gebruik .....	8
Wekelijkse vragenlijst:.....	9
Maandelijkse vragenlijst.....	10
6 maandelijkse vragenlijst.....	11
Jobtevredenheid.....	11
Psychological empowerment.....	11
Structurele empowerment .....	11
Autonomie.....	11
Psychologische veiligheid.....	12
Sociaal Klimaat .....	12
Zelfeffectiviteit .....	12
Organisatorische Betrokkenheid.....	12
Work life balans.....	12
Veerkracht.....	13
Burnout .....	13
FAQ (Frequently Asked Questions).....	15
Ik ondervind technische problemen.....	15
Waarom vind ik niet alle vragen terug in het dashboard?.....	15
Ik zie geen resultaten in het team dashboard.....	15
Referenties.....	16

## Disclaimer:

*De Samen aan Z –applicatie is nog volop in test & ontwikkeling. We bouwen continue aan verbetering en vernieuwing. Deze handleiding tracht de ontwikkelingen zo snel mogelijk te volgen, maar is onder voorbehoud van de meest recente doorontwikkeling.*

## CONTACT:

Heb je vragen over de applicatie kan je volgende contactpersonen contacteren:

Algemeen contact adres	<a href="mailto:contact@aanz.app">contact@aanz.app</a>	Bij algemene vragen of technische problemen.
Projectcoördinator Samen aan Z	<a href="mailto:Annelies.VandenEynden@provincieantwerpen.be">Annelies.VandenEynden@provincieantwerpen.be</a>	Algemene bezorgdheden
Onderzoeker UAntwerpen	<a href="mailto:Tine.Averens@UAntwerpen.be">Tine.Averens@UAntwerpen.be</a>	Vragen naar inhoud metingen en (interpretatie van) resultaten

## DOEL

### Waarom een welzijnsdashboard in Samen aan Z?

*Samen aan Z* wil het **behoud van zorg- en welzijnsmedewerkers vergroten** door de wendbaarheid en het innovatief vermogen van zowel medewerkers als organisaties te verbeteren. Hiervoor zet het project in op o.a. doorontwikkeling en het samenbrengen van producten, trainingen en samenwerkingsmodellen die uit eerdere projecten voortkwamen. Zo zal er verder gewerkt worden op teamwerking, leiderschapstrajecten, peergroepen en ondersteuning bij de implementatie van arbeidsondersteunende innovaties.

**Op deze manier zetten we in op werkbaar werk: werk waarvan je niet ziek of overspannen wordt, motiverend en boeiend is en kansen biedt op leren en ontwikkelen.**

Verder wil *Samen aan Z* **samenwerking en verbinding creëren** tussen organisaties om de **impact en draagkracht te vergroten**. Samenwerking verhoogt het welbevinden van zorgverleners en bijgevolg de kwaliteit van de zorg.

**Informatie (data) is vitaal geworden voor organisaties**, ook in de zorg- en welzijnssector. Met data is het mogelijk om met zowel medewerkers als management gezamenlijk beleid te laten ontwikkelen, toetsen en beter te sturen.

Na een rondvraag in welzijn- en gezondheidsorganisaties blijkt dat welzijnsbevragingen niet structureel ingebed zitten in organisaties, bovendien verloopt de terugrapportering van de resultaten traag. Gemiddeld duurt het 6 tot 18 maanden voor er terugkoppeling is van deze resultaten. Deze applicatie biedt op beide knelpunten een antwoord.

**In de *Samen aan Z* -applicatie verzamelen én presenteren we data gerelateerd aan professioneel welbevinden:** welzijn, veerkracht en retentie. Individuen en teams krijgen 'realtime' inzicht in de eigen, individuele data en die van hun team. Hierbij kunnen sterktes en knelpunten geïdentificeerd worden, zodat snel acties kunnen ondernomen worden gericht op de actuele situatie.

# Principes van de Samen aan Z- applicatie en dashboard

## Welzijn in kaart brengen

---

Welzijnsbevragingen van de werkomgeving zijn van onschatbare waarde voor het **bevorderen van een gezonde, veilige en ondersteunende werkcultuur**. Jouw deelname is belangrijk voor het creëren van positieve veranderingen binnen je team.

- We begrijpen dat jouw tijd beperkt is, daarom streefden we ernaar dat deelname aan de bevragingen zo efficiënt mogelijk is.
- Door een **combinatie van korte, frequente bevragingen en langere, minder frequente bevragingen** te doen willen we jouw welzijn en dat van je team in kaart brengen.
- **Jouw stem doet ertoe**: Jij bent degene die dagelijks aan het front staat, waardoor jouw ervaringen en inzichten van onschatbare waarde zijn voor het begrijpen van de behoeften en uitdagingen binnen de zorgsector.
- **Verbetering van werkomgeving**: Door jouw feedback kunnen we de werkomstandigheden en de algehele werkervaring voor zorgverleners verbeteren, waardoor een gezondere en productievere omgeving ontstaat.
- **Betere patiëntenzorg**: Een gezonde en ondersteunende werkomgeving voor zorgverleners vertaalt zich direct naar betere zorg voor patiënten. Jouw input helpt om de kwaliteit van zorg te verbeteren en het welzijn van patiënten te bevorderen.
- **Invloed op verandering**: Door deel te nemen aan welzijnsbevragingen, heb je directe invloed op de veranderingen die binnen jouw team worden doorgevoerd. Jouw stem leidt tot actie en verbetering.

## Zelfrapportage

Een groot deel van de data invoer gebeurt aan de hand van zelfrapportage. Dit door het invullen van wetenschappelijk gevalideerde vragenlijsten.

Deze vragenlijsten werden zorgvuldig geselecteerd op basis van wetenschappelijke evidentie; Steunende op bestaande, recente literatuur werden concepten geselecteerd die professioneel welbevinden en het behoud van welzijn- en gezondheidsmedewerkers beïnvloeden. Een overzicht van deze concepten zijn terug te vinden in onderstaande tabel.

Tabel 1: overzicht van concepten, betekenis en vragenlijsten

Construct	Betekenis	Vragenlijst /Bron
Job tevredenheid	De mate waarin iemand over het algemeen tevreden is met zijn werk.	Job satisfaction scale (1)
Intentie om job te verlaten	De mate waarin iemand nadenkt zijn huidige werk, organisatie of beroep te verlaten of dit effectief plant.	NWI_R (2)
Psychologische empowerment	Dit zegt iets over de mate waarin iemand intrinsiek gemotiveerd is voor zijn werk.	Psychological Empowerment Scale (3)
Structurele empowerment	Dit zegt iets over de mate dat iemand toegang heeft tot (1) informatie, (2) ondersteuning, (3) middelen en (4) kansen om het werk goed te kunnen uitvoeren.	Conditions for Work effectiveness Questionnaire II (4)
Autonomie	Dit zegt iets over de mate waarin iemand zelfstandig mag/kan werken, eigen keuzes kan maken en richting kan geven aan de werkdag.	Work Design Questionnaire (5)
Verbondenheid: (1) Sociaal klimaat (2) Psychologische veiligheid	Dit zegt iets over de werksfeer en onderlinge samenwerking. De mate waarin er een aangenaam werkklimaat is met goede onderlinge werkrelaties.	NWI_R subschaal (6)
	Dit zegt iets over de mate dat teamleden de veiligheid voelen zich te durven uitspreken met ideeën, vragen, bedenkingen, twijfels en vergissingen (en hiervoor geen angst ervaren om afgerekend te worden).	Edmondson's Psychological Safety Scale (7)

Competentie aan de hand van zelf-effectiviteit	Dit zegt iets over de mate dat iemand vertrouwen heeft in de eigen bekwaamheid om taken te volbrengen, problemen op te lossen en invloed uit te oefenen op de omgeving.	Generalized Self-Efficacy Scale (GSE) (9)
Organisatorische betrokkenheid	Dit zegt iets over de mate van betrokkenheid en toewijding die je voelt ten aanzien van je werk en de organisatie	Affective Organizational Commitment (11)
Persoonlijke factoren (1) Veerkracht (2) Burnout (3) Work-life balans	Dit zegt iets over het vermogen om te herstellen van stress en tegenslag.	CD-Risk (veerkracht) (12)
	Dit zegt iets over de mate dat iemand risico loopt of in de gevarezone komt van een burnout.	BAT (burn-out) (13)
	Dit zegt iets over de mate waarin werk en vrije tijd elkaar beïnvloed en de mate waarin iemand in de vrije tijd kan loskoppelen van het werk.	REQ (work recovery) (14)

## Beschrijvende data

---

Beschrijvende data, ook wel bekend als samenvattende statistiek, omvat methoden om gegevens te analyseren en te presenteren op een manier die de belangrijkste kenmerken van de dataset samenvat. Deze gegevens worden vaak gebruikt om een overzicht te bieden, en zijn van belang voor het begrijpen van de onderliggende patronen, trends en verdelingen.

Het doel van beschrijvende data is om complexe informatie te vereenvoudigen en te organiseren, zodat je snel inzicht kan krijgen in de belangrijkste aspecten van de gegevens. Dit wordt vaak gedaan door middel van statistische maatstaven, zoals gemiddelden, mediaan, percentages, grafieken en tabellen.

De voordelen van beschrijvende data:

1. **Overzicht bieden:** Beschrijvende data bieden een beknopt overzicht van de belangrijkste kenmerken.
2. **Patronen identificeren:** Door beschrijvende statistiek te gebruiken kan je patronen, trends en verbanden in de gegevens identificeren.
3. **Inzichten krijgen:** Door de patronen en trends in beschrijvende data te bekijken en deze te plaatsen binnen de context van jullie werkomgeving kunnen jullie samen inzicht krijgen in het welzijn van jullie team.
4. **Acties ondersteunen:** Beschrijvende data helpen bij het nemen van beslissingen op basis van feitelijke informatie. Door de belangrijkste kenmerken van een dataset te begrijpen, kunnen jullie in team acties ondernemen.

Kortom, beschrijvende data vormen **de basis voor het analyseren van gegevens**. Ze bieden een waardevolle eerste stap in het identificeren van eventuele knelpunten in jullie werkcontext.

### *Aandacht!*

*Voor betrouwbare conclusies te trekken op basis van data is meer gevorderde statistiek belangrijk. Daarom is het bij het lezen van dit Dashboard belangrijk de antwoorden in de context van jouw afdeling te bekijken en wat er zich op deze moment afspeelt binnen jouw team. Maak deze resultaten bespreekbaar in het team met ruimte voor veiligheid en vertrouwen.*



# GEBRUIK

## Disclaimer:

De Samen aan Z –applicatie is nog volop in test & ontwikkeling. We bouwen continue aan verbetering en vernieuwing. Deze handleiding tracht de ontwikkelingen zo snel mogelijk te volgen, maar is onder voorbehoud van de meest recente doorontwikkeling.

Het Dashboard is onderverdeeld in verschillende onderdelen:

- **Hoofd dashboard:** hierin vind je in één oogopslag de belangrijkste resultaten terug
- **Wekelijks dashboard:** hierin vind je de resultaten van de wekelijkse bevraging
- **Maandelijks dashboard:** hierin vind je de resultaten van de maandelijks bevraging
- **Zesmaandelijks dashboard:** onder constructie (nog niet zichtbaar)  
De resultaten van deze vragenlijst worden op teamniveau verwerkt en naar de contactpersoon van jullie team doorgestuurd in een losstaand rapport.

In elk Dashboard heb je twee tabbladen:

- **Persoonlijk:** hierin kan je je eigen resultaten inzien
- **Team:** hierin worden de resultaten van jouw team gepresenteerd.

Let op: De resultaten van jouw team verschijnen pas nadat minimum 5 personen én 30% van je team de vragenlijst hebben ingevuld.

## Keuze grafiek:

Wij selecteerde voor elke vraag een grafiek die het resultaat visueel het duidelijkste weergeeft. Je kan echter zelf ook kiezen uit andere grafieken. Je zal merken dat niet alle grafieken altijd even duidelijk zijn, bekijk daarom op de eerste plaats de standaard ingestelde grafiek. In de handleiding hieronder geven we uitleg aan de hand van de door ons geselecteerde grafiek.

Bij registratie vragen we éénmalig een start vragenlijst in te vullen. Deze omvat vragen over jouw persoonlijk en professioneel profiel. Deze resultaten worden niet gepresenteerd in het dashboard of gedeeld met jouw teamleden. Dit is interessante informatie voor de onderzoekers om doorgaande analyses op uit te voeren. De onderzoekers krijgen deze informatie gepseudonimiseerd, dit wil zeggen dat jouw naam niet zichtbaar is, maar vervangen wordt door een anonieme, willekeurige code.

Niet alle vragen worden opgenomen in het Dashboard, dit omwille van privacy en veiligheid. Sommige vragen/resultaten zijn van gevoelige aard, daarom kozen we er bewust voor om deze niet zomaar open op de dashboards te tonen. Heb je interesse in bepaalde resultaten die je niet terugvindt in het dashboard, kan je ons contacteren en bekijken we samen wat we voor jou kunnen doen.

## Wekelijkse vragenlijst:

Met de wekelijkse vragenlijst pijlen we naar 5 essentiële thema's die jobtevredenheid en welzijn op het werk beïnvloeden:

- Autonomie
- Verbondenheid of onderlinge samenwerking
- Ervaren kwaliteit van werk
- Werkdruk
- Mentale belasting

De 5 meters geven de resultaten weer van de 5 vragen die wekelijks ingevuld worden door jou en je collega's:

- De resultaten worden enkel geregistreerd indien er voldoende respons is: dit wil zeggen dat minimum 5 personen én 30% van je team de wekelijkse vragen moeten hebben ingevuld
- Indien er onvoldoende respons is geweest dan blijft de teller van de figuren op 0 staan
- Het wijzertje in de boog geeft het gemiddelde van jou of je team weer voor de geselecteerde periode

Reflectie:

- Achter de bevraging zit een score van 0 (helemaal niet eens) tot 10 (helemaal eens)

Hierbij enkele vragen die je jezelf kan stellen bij het bekijken van de resultaten.

Tip: Bespreek deze vragen in team!

- Begrijp je de score voor elk item?
- Ben je tevreden met deze score? Waarom wel/niet?
- Wat betekent deze score voor jou? (positief, negatief, zorgwekkend, optimistisch?)
- Is dit resultaat verrassend? En voor je teamleden?
- Is de score opvallend hoger of lager dan vorige weken?
- Was het doorgaans een normale week voor jou en je team?
- Gebeurde er iets opvallend deze week?
- Zou je graag streven naar een hoger of lager cijfer?
- Wat zou je kunnen doen om dit cijfer te veranderen?
- Wat zijn jullie sterktes en zwaktes?

**Het is belangrijk deze antwoorden in de context van jouw afdeling te bekijken en wat er zich op deze moment afspeelt binnen jouw team.  
Maak deze resultaten bespreekbaar in het team met ruimte voor veiligheid en vertrouwen.**

## Maandelijks vragenlijst

Met de maandelijks vragenlijst pijlen we naar algemene jobtevredenheid en work-life balans. Dit om het groter kader van dit project te blijven testen en ter uitbreiding van de info die je verwerft in de wekelijkse vragenlijsten. Het doel van deze vragenlijst is om eventuele knelpunten verder bespreekbaar te maken in een veilig klimaat in je team.

### 1. Jobtevredenheid:

In het taartdiagram kan je het percentage aflezen van de gemiddelde algemene jobtevredenheid van jou en je team.

- 1 = heel ontevreden
- 2 = ontevreden
- 3 = tevreden
- 4 = heel tevreden

### 2. Work-life balans:

Dit taartdiagram geeft de gemiddelde scores aan van de mate dat de werksituatie de gezin- en vrijetijdsbesteding beïnvloed.

- 0 = nooit
- 1 = zelden
- 2 = matig
- 3 = in belangrijke mate
- 4 = veel

Hierbij enkele vragen die je jezelf kan stellen bij het bekijken van de resultaten.

Tip: Bespreek deze vragen in team!

- Begrijp je de score voor elk item?
- Ben je tevreden met deze score? Waarom wel/niet?
- Wat betekent deze score voor jou? (positief, negatief, zorgwekkend, optimistisch?)
- Is dit resultaat verrassend? En voor je teamleden?
- Hoe is de score in verhouding met de vorige maanden?
- Was het doorgaans een normale maand voor jou en je team?
- Gebeurde er iets opvallend deze maand?
- Zou je graag streven naar een hoger of lager cijfer?
- Wat zou je kunnen doen om dit cijfer te veranderen?

**Het is belangrijk deze antwoorden in de context van jouw afdeling te bekijken en wat er zich op deze moment afspeelt binnen jouw team.**

**Maak deze resultaten bespreekbaar in het team met ruimte voor veiligheid en vertrouwen.**

## 6 maandelijkse vragenlijst

### Dashboard onder constructie

In tussentijd worden de eerste resultaten van deze vragenlijst op teamniveau verwerkt en naar de contactpersoon van jullie team doorgestuurd in een losstaand rapport.

In deze langere vragenlijst worden de verschillende concepten in het breder kader van welzijn bevraagd. We rapporteren de geclusterde resultaten per concept.

### Job tevredenheid

---

Dit zegt iets over de mate jij/je team tevreden zijn over je werk.

- Score van 1 (Helemaal niet tevreden) tot 7 (helemaal tevreden)

### Psychological empowerment

---

Dit zegt iets over de mate waar in jij/je team intrinsiek gemotiveerd bent/zijn, we onderscheiden hier vier onderdelen:

- De mate waarin je BETEKENIS in je werk vindt
  - De mate waarin je je BEKWAAM voelt in je werk
  - De mate waarin je zelf aan ZELFSTURING kan doen in je werk
  - De mate waarin je ervaart hebben IMPACT te hebben in je werk
- Een score van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens)

### Structurele empowerment

---

Dit zegt iets over de mate dat je toegang hebt tot (1) informatie, (2) ondersteuning, (3) middelen en (4) kansen om je werk goed te kunnen uitvoeren.

- Een score van 1 (geen) tot 5 (veel)

### Autonomie

---

Dit zegt iets over de mate waarin je zelfstandig mag/kan werken, eigen keuzes kan maken en richting kan geven aan je werkdag.

- Een score van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens)

## Psychologische veiligheid

---

Dit zegt iets over de mate dat je teamleden de veiligheid voelen zich te durven uitspreken met ideeën, vragen, bedenkingen, twijfels en vergissingen (en hiervoor geen angst ervaren om afgerekend te worden).

- Een score van 1 (helemaal mee oneens) tot 7 (helemaal mee eens)
- Een studie uit Duitsland bevraagde 1.237 NICU verpleegkundigen met deze vragenlijst. Hun algemeen gemiddelde score voor psychologische veiligheid was 4,94 (17).

## Sociaal Klimaat

---

Dit zegt iets over de werksfeer en onderlinge samenwerking. De mate waarin er een aangenaam werkklimaat is met goede onderlinge werkrelaties.

- Een score van 1 (zeker niet) tot 4 (zeker wel)

## Zelfeffectiviteit

---

Dit zegt iets over de mate dat je vertrouwen hebt in je eigen bekwaamheid om taken te volbrengen, problemen op te lossen en invloed uit te oefenen op je omgeving.

- Een score van 1 (volledig onjuist) tot 4 (volledig juist)

## Organisatorische Betrokkenheid

---

Dit zegt iets over de mate van betrokkenheid en toewijding die je voelt ten aanzien van je werk en de organisatie.

- Een score van 1 (sterk oneens) tot 4 (sterk eens)

## Work life balans

---

Dit zegt iets over de mate waarin je werk je vrije tijd beïnvloed en de mate waarin je in je vrije tijd kan loskoppelen van het werk.

- Een score van 1 (geheel mee oneens) tot 5 (geheel mee eens)

## Veerkracht

Dit zegt iets over je vermogen om te herstellen van stress en tegenslag.

- Voor deze vragenlijst wordt een som-score gemaakt van alle antwoorden, zo kom je op een totaal score tussen 0 en 40.
- Uit eerdere bevraging in verschillende bevolkingsgroepen met deze vragenlijst kwamen gemiddelde scores die als referentiepunt kunnen dienen. Deze gemiddelde scores vind je terug in onderstaande tabel.

Studiereferentie	Aantal deelnemers	Gemiddelde score (SD)*	Locatie	Opmerkingen
<b>Davidson (2003)</b>	458	32,1 (5,8)	VS	Nationale, digitale bevraging (willekeurige doelgroep)
<b>Cambell-Sills et al (2008)</b>	764	31,8 (5,4)	VS	Digitale bevraging in Memphis
<b>Goins et al (2012)</b>	160	33,5 (6,2)	VS	Federaal erkende inheemse Amerikaanse stam
<b>Jesse et al (2013)</b>	1006	30,8 (7,0) - 32,1 (6,2) (variatie tussen leeftijdsgroepen)	VS	Leeftijdscategorie: 50-99
<b>Levasseur et al (2017)</b>	4541	31,0	Canada	Oudere leeftijdsgroep
<b>Faria et al (2011)</b>	421	29,3	Portugal	Bevraging in Lisabon
<b>Lopes and Martins (2011)</b>	463	29,1	Brazilië	Volwassen doelpubliek
<b>Antunez et al (2015)</b>	1922	29,0	Spanje	Volwassen doelpubliek

Tabel 1: gemiddelde scores van de CD-RISC\_10 in steekproeven in de algemene bevolking (15) \*SD=standaarddeviatie of standaardafwijking (de mate van spreiding)

## Burn-out

Dit zegt iets over de mate dat je risico loopt of in de gevarenzone komt van een burn-out.

- Uit eerdere bevraging in verschillende bevolkingsgroepen met deze vragenlijst kwamen gemiddelde scores die als referentiepunt kunnen dienen. Deze gemiddelde scores vind je terug in onderstaande tabel.
- Hoe hoger de score, hoe hoger het risico op (de gevarenzone van) burnout

Onderverdeling	Referentiescore
Lage score	1,00 – 1,50
Gemiddelde score	1,51 – 2,35
Hoge score	2,36 – 3,17
Zeer hoge score	3,18 – 5,00

Tabel 2: Normen voor werkenden in Vlaanderen (16)

**Het is belangrijk deze antwoorden in de context van jouw afdeling te bekijken en wat er zich op deze moment afspeelt binnen jouw team.**

**Maak deze resultaten bespreekbaar in het team met ruimte voor veiligheid en vertrouwen.**

# FAQ (FREQUENTLY ASKED QUESTIONS)

## Ik ondervind technische problemen.

Refresh je browser of log eens uit en opnieuw in.

→ TIP: Doe dit vanop een computer, via gsm geeft dit vaak moeilijkheden.

→ TIP: Gebruik Google Chrome als browser, Firefox geeft vaak problemen.

Werkt dit niet? Stuur een mail naar [contact@aanz.app](mailto:contact@aanz.app) en beschrijf je probleem zo goed mogelijk, wij proberen je zo snel mogelijk verder te helpen.

## Waarom vind ik niet alle vragen terug in het dashboard?

Niet alle items die we bevragen kan je terugvinden in het Dashboard, dit om verschillende redenen (afhankelijk van het onderwerp).

- Intentie om de job, organisatie, beroep te verlaten: Dit zijn gevoelige vragen die om context vragen. We willen vermijden dat binnen het team onnodig onrust gecreëerd wordt. Deze anonieme(!) resultaten kunnen door de leidinggevende of teamverantwoordelijke (Team Champion) opgevraagd worden of besproken worden met de experts in de samenkomsten van de trajecten.
- Direct leidinggevende: De vragenlijst over de direct leidinggevende wordt niet voor iedereen zichtbaar gemaakt, dit omwille van privacy en gevoeligheid. Deze verzamelde resultaten kunnen wel (anoniem) opgevraagd worden door de direct leidinggevende zelf. De leidinggevend die begeleid worden in onze ontwikkelingstrajecten krijgen deze resultaten tijdens de begeleide samenkomsten terug.
- Professionele ontwikkeling: Deze vragenlijst wordt enkel aan de deelnemers van de trajecten aangeboden en is een maat voor evaluatie voor ons onderzoekers. Omwille van privacy en gevoeligheid wordt dit niet gepresenteerd voor het hele team.
- Evaluatie applicatie: Dit geeft ons onderzoekers inzicht in hoe we de applicatie moeten veranderen, dit is geen meerwaarde voor het welzijn in team.

## Ik zie geen resultaten in het team dashboard.

Waarschijnlijk hebben onvoldoende teamleden de vragenlijst ingevuld: minimum 5 teamleden én 30% van het team moet de vragenlijst hebben ingevuld. Motiveer je collega's om de vragenlijst in te vullen!

Ben je toch zeker dat voldoende teamleden invulde? Contacteer dan: [contact@aanz.app](mailto:contact@aanz.app).



## REFERENTIES

1. Luthans F, Zhu W, Avolio BJ. The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*. 2006;41(2):121-32.
2. Van Bogaert P, Peremans L, Van Heusden D, Verspuy M, Kureckova V, Van de Cruys Z, et al. Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. *BMC Nurs*. 2017;16:5.
3. Spreitzer GM. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*. 1995;38(5):1442-65.
4. Laschinger H, Finegan J, Shamian J, Wilk P. Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings: Expanding Kanter's Model. *The Journal of nursing administration*. 2001;31:260-72.
5. Gorgievski M, Peeters P, Rietzschel E, Bipp T. Betrouwbaarheid en Validiteit van de Nederlandse vertaling van de Work Design Questionnaire. [Reliability and Validity of the Dutch translation of the Work Design Questionnaire.]. *Gedrag en Organisatie*. 2016;29:273-301.
6. Van Bogaert PVH, D.; Slootmans, S.; Roosen, I.; Van Aken, P.; Hans, G.H.; Franck, E. Staff empowerment and engagement in a magnet® recognized and joint commission international accredited academic centre in Belgium: a cross-sectional survey. *BMC Health Serv Res*. 2018;18(1):756.
7. Edmondson A. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*. 1999;44(2):350-83.
8. Mourão L, Tavares SM, Sandall H. Professional development short scale: Measurement invariance, stability, and validity in Brazil and Angola. *Frontiers in Psychology*. 2022;13.
9. Schwarzer R, Jerusalem M, Weinman J, Wright S, Johnston M. Generalized Self-Efficacy Scale. *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio Causal and control beliefs Windsor*. 1995.
10. Cummings GG, Hewko SJ, Wang M, Wong CA, Laschinger HKS, Estabrooks CA. Impact of Managers' Coaching Conversations on Staff Knowledge Use and Performance in Long-Term Care Settings. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*. 2018;15(1):62-71.
11. Meyer J, Allen N, Smith C. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 1993;78:538-51.
12. Campbell-Sills L, Stein MB. Psychometric analysis and refinement of the Connor-davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *J Trauma Stress*. 2007;20(6):1019-28.
13. Schaufeli WB, Desart S, De Witte H. Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, Validity, and Reliability. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(24).
14. Sonnentag S, Fritz C. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of occupational health psychology*. 2007;12:204-21.
15. Davidson JRT. Connor-Davidson Resilience Scale (CDRISC) Manual. Unpublished. 08-19-2018, accessible at [www.cdrisc.com](http://www.cdrisc.com).
16. Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT) – Versie 2.0. KU Leuven, België: Intern rapport.
17. Seibert, M., Pfaff, H., Scholten, N., & Kuntz, L. (2021). Do trained nurses feel more psychologically safe?—Results from a multi-level modelling approach. *Nursing Open*, 8, 3024–3035. <https://doi.org/10.1002/nop2.1015>