

Menskrachtproblematiek in de tandheelkunde

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Evelien van Leeuwen

Deze studie onderzoekt welke taakeisen en hulpbronnen medewerkers in de tandheelkunde ervaren en wat de relatie hiervan is met hun duurzame inzetbaarheid, op basis van het Job Demands-Resources model. De volgende onderzoeksvraag staat centraal: Welke taakeisen en hulpbronnen zijn van voorspellende waarde voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de tandheelkunde? Deze studie maakte gebruik van een mixed-methodaanpak waarbij kwalitatieve en kwantitatieve data werden verzameld. 48 medewerkers uit drie Nederlandse tandartspraktijken vulden een vragenlijst in en 11 medewerkers werkten mee aan semigestructureerde interviews. Resultaten laten zien dat naarmate medewerkers meer hulpbronnen ervaren (autonomie, taakvariatie, steun van leidinggevende en steun van collega's) zij positiever zijn over de mate waarin zij tot hun pensioenleeftijd door willen werken. Met name steun van collega's bleek een belangrijke hulpbron te zijn voor duurzame inzetbaarheid. In interviews noemden veel medewerkers verder het belang van goed contact met patiënten voor werkplezier. Taakeisen (werkdruk, lichamelijke belasting en emotionele belasting) hangen in het algemeen niet significant negatief samen met de mate waarin medewerkers aangeven door te kunnen werken tot hun pensioenleeftijd. Wel blijkt dat naarmate respondenten een hogere werkdruk ervaren, ze significant minder positief zijn over hun duurzame inzetbaarheid. Uit de interviews blijkt dat veel medewerkers een te hoge werkdruk ervaren wat stress en onzekerheid oplevert over of zij de pensioenleeftijd werkend zullen halen. Theoretische en praktische implicaties van dit onderzoek worden besproken.

Inleiding

Het aantal openstaande vacatures ligt er niet om. Er is een groot en groeiend personeelstekort in de tandheelkunde (UWV, 2021). Tandartsen, mondhygiënisten, preventie-assistenten en tandartsassistenten zijn het komend jaar moeilijk te vinden (UWV, 2021). Dit probleem wordt versterkt door een hoge uitstroom van tandheelkundig zorgverleners (Panteia, 2018; Vis et al., 2020). De voornaamste reden van een hoge uitstroom van tandheelkundig

zorgverleners is pensionering. Deze uitstroom wordt versterkt door de oplopende vergrijzing van het personeelsbestand (Panteia, 2018). Onderzoeken naar de uitstroom van tandheelkundig zorgverleners laten zien dat het merendeel van de uitstromende mondhygiënisten pensionering als reden opgeeft, gevolgd door het vervullen van een andere baan (Vis et al., 2020). Bij tandartsen ligt de gemiddelde uitstroom hoger dan mondhygiënisten vanwege een oudere leeftijdssamenstelling (Panteia, 2018). De meeste tandartsen die uitstromen zijn ouder dan 65 jaar of jonger dan 25 jaar. Van andere medewerkers in de tandheelkunde zijn redenen van uitstroom onbekend.

Deze hoge uitstroom leidt tot een tekort aan bekwaam personeel, wat problematisch is gezien de toenemende vraag naar tandheelkundige zorg (Vandroogenbroeck, 2015). Meer tandheelkundig personeel opleiden blijkt niet genoeg te zijn om te voldoen aan de toekomstige zorgvraag, omdat opleidingsinstituten onvoldoende capaciteit hebben om op grote schaal extra personeel op te leiden (Panteia, 2018). Daarom is het belangrijk om uitstroom te voorkomen, door het huidige tandheelkundig personeel te behouden en te investeren in hun duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid verwijst naar de mate waarin medewerkers door kunnen en door willen werken tot de pensioenleeftijd in hun huidige beroep (Niks et al., 2020; Oude Hengel et al., 2012; Van Vuuren et al., 2011).

Om inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van tandheelkundig personeel is het belangrijk om te begrijpen welke factoren hun inzetbaarheid beïnvloeden. Uit onderzoek blijkt dat werkkenmerken een sterke invloed hebben op medewerkers tevredenheid en inzetbaarheid (bijv. Koopmans et al., 2020; Roy et al., 2017). Veeleisende werkomgevingen met een hoge werkdruk en fysiek en mentaal belastend werk kunnen er bijvoorbeeld voor zorgen dat medewerkers hun vak vroegtijdig verlaten (Koopmans et al., 2020). De verbanden tussen werkkenmerken enerzijds en werkuitkomsten anderzijds zijn vaak onderzocht aan de hand van het Job Demands-Resources-model (hierna JD-R model: Bakker & Demerouti, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). Tot op heden richten deze studies zich voornamelijk op korte termijn werkuitkomsten. De relatie tussen werkkenmerken en uitkomsten die betrekking hebben op de lange termijn, zoals duurzame inzetbaarheid, wordt minder vaak onderzocht aan de hand van het JD-R model. In deze studie bouwen we voort op de bestaande kennis over werkkenmerken en onderzoeken de relatie hiervan met duurzame inzetbaarheid.

Dit onderzoek vindt plaats in de tandheelkunde, in lijn met de oproep voor meer gecontextualiseerde studies naar duurzame inzetbaarheid en werkbeleving (bijv. Akkermans & Kubasch, 2017; De Vos et al., 2020). Een context-sensitieve aanpak is van belang omdat uit onderzoek blijkt dat werkkenmerken en duurzame inzetbaarheid context afhankelijk zijn. Waar medewerkers in de ene werkomgeving een werkaspect zien als belastend, hoeft dat niet per se zo ervaren te worden in een andere context. Hetzelfde geldt voor werkaspecten die energie geven (Bakker & Demerouti, 2014). Uit onderzoek weten we

verder dat duurzame inzetbaarheid verschilt tussen beroepen, en beïnvloed wordt door opleidingsniveau en mate van specialisatie (Van Harten, 2016). Onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de tandheelkunde draagt bij aan de bestaande kennis over duurzame inzetbaarheid door te analyseren wat in deze setting belangrijke voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid zijn.

Tot op heden gebruiken veel studies naar duurzame inzetbaarheid een kwantitatieve methode of een kwalitatieve methode. Waar een kwantitatieve methodologie belangrijke inzichten oplevert over mogelijke relaties tussen variabelen, kunnen kwalitatieve studies meer licht werpen op de percepties en ervaringen van medewerkers met duurzame inzetbaarheid (De Lange et al., 2011). Zowel kwalitatieve als kwantitatieve data verzamelen, resulteert vaak in een rijk en diepgaand begrip van de situatie (Greene et al., 1989). In deze studie worden kwalitatieve en vervolgens kwantitatieve data verzameld, waarbij de kwantitatieve data inzicht geven in de verbanden tussen werkaspecten en duurzame inzetbaarheid en de kwalitatieve data uit de interviews inzicht geven in het verhaal achter de cijfers. Tezamen zorgt dit voor een breed begrip van de werkervaringen van medewerkers in de tandheelkunde.

In deze studie wordt onderzocht welke werkaspecten medewerkers in tandartspraktijken belastend en welke zij behulpzaam vinden en hoe dit samenhangt met hun duurzame inzetbaarheid. Onderzoek hiernaar is noodzakelijk om personeel te behouden en te kunnen blijven voldoen aan de zorgvraag van morgen. De volgende onderzoeksvraag staat centraal: Welke taakeisen en hulpbronnen zijn van voorspellende waarde voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de tandheelkunde? Deze vraag wordt beantwoord in een cross-sectioneel exploratief onderzoek bij medewerkers in de tandheelkunde. Interviews en een vragenlijst worden afgenomen in drie tandartspraktijken.

Theoretisch kader

In het vervolg wordt ingegaan op de conceptualisering van duurzame inzetbaarheid (paragraaf 2.1), taakeisen en hulpbronnen die een rol spelen in de tandheelkunde (paragraaf 2.2) en de relatie tussen werkkenmerken enerzijds en werkuitkomsten anderzijds op basis van het JD-R model (paragraaf 2.3).

Duurzame inzetbaarheid

Literatuur over duurzame inzetbaarheid is veelzijdig en divers. Er zijn veel verschillende definities van duurzame inzetbaarheid in omloop. Forrier et al. (2015) onderscheiden drie categorieën. De eerste categorie richt zich op de kennis, kwaliteiten en attitudes van individuen over hun inzetbaarheid. Persoonlijke kwaliteiten vergroten de kans dat iemand in staat is om aan het werk te blijven en om met veranderingen in het werk om te gaan. De tweede categorie bestudeert duurzame inzetbaarheid aan de hand van iemands potentieel op de arbeidsmarkt, door te bestuderen of iemand werk heeft en of hij of zij in staat is om van baan te wisselen. Het achterliggende idee hierbij

is dat het hebben van een baan of de mogelijkheid hebben om van baan te wisselen, getuigt van een goede inzetbaarheid. De derde en laatste categorie heeft betrekking op de percepties van individuen over hun kansen op de arbeidsmarkt. Hierin maken individuen vaak een afweging tussen hun persoonlijke krachten en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Deze categorieën maken een onderscheid tussen iemands inzetbaarheid in relatie tot interne en externe arbeidsmogelijkheden. Medewerkers kunnen inzetbaar blijven in hun huidige organisatie, in dezelfde functie of in een andere functie (interne arbeidsmogelijkheden), of medewerkers kunnen aan de slag gaan in een andere organisatie of switchen van baan (externe arbeidsmogelijkheden) (Van Harten et al., 2021). In de laatste twee categorieën van Forrier et al. (2015) ligt de focus vooral op externe arbeidsmogelijkheden, namelijk iemands kansen op de arbeidsmarkt. Terwijl de eerste categorie zich concentreert op de krachten van het individu in relatie tot iemands capaciteit om aan het werk te blijven in zijn huidige werkomgeving. De definitie die in dit onderzoek wordt gebruikt, hanteert een intern perspectief op duurzame inzetbaarheid, en valt in de eerste categorie van Forrier et al. (2015). Duurzame inzetbaarheid wordt gezien als de mate waarin werknemers zichzelf in staat achten door te werken en door willen werken tot de pensioenleeftijd in hun huidige beroep. Deze definitie past bij de uitdagingen in de tandheelkunde, namelijk het tekort aan bekwaam personeel dat vraagt om duurzaam inzetbare medewerkers die aan het werk blijven in de tandheelkunde. Deze definitie is in lijn met eerdere conceptualisaties van duurzame inzetbaarheid (bijv. Niks et al., 2020; Oude Hengel et al., 2012; Van Vuuren et al., 2011).

Uit onderzoek blijkt dat investeren in duurzame inzetbaarheid positieve gevolgen heeft voor medewerkers, voor organisaties en voor hun patiënten. Op het niveau van medewerkers blijkt uit onderzoek dat duurzame inzetbaarheid positieve gevolgen heeft voor hun welzijn (Kirves et al., 2014). Op organisatieniveau blijkt uit onderzoek dat duurzame inzetbaarheid een positieve bijdrage levert aan medewerkersprestaties (De Cuyper et al., 2014; Van Harten, 2016). Ook is het voor patiënten belangrijk dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn omdat het bijdraagt aan de kwaliteit van de diensten, bijvoorbeeld de kwaliteit van zorg die tandartsen bieden aan patiënten (Perez-Padron et al., 2010). Dit maakt het relevant om te onderzoeken welke factoren bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Taakeisen en hulpbronnen in de tandheelkunde

Een onderscheid kan gemaakt worden in twee typen werkkenmerken: taakeisen en hulpbronnen. Taakeisen zijn fysieke, sociale en organisatorische kenmerken van het werk die mentaal of lichamelijk belastend zijn en daarom gepaard gaan met bepaalde fysiologische en psychologische kosten. Hulpbronnen zijn fysieke, sociale of organisatorische aspecten van het werk die helpen bij het bereiken van werk gerelateerde doelen, taakeisen en de daarmee samenhangende fysiologische en psychologische kosten reduceren en/of ontwikkeling stimuleren (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, 2014).

Uit studies naar taakeisen en hulpbronnen in de tandheelkunde weten we dat veeleisende patiënten, een hoge werkdruk, en het werken in onnatuurlijke lichamelijke houdingen gezien worden als taakeisen (Perez-Padron et al., 2010). Uit de literatuur blijkt dat taakeisen gepaard gaan met bepaalde fysiologische en psychologische kosten (Demerouti et al., 2001). Onderzoek van Demerouti et al. (2001) laat zien dat hoge taakeisen (bijvoorbeeld werkdruk of lichamelijk belastend werk) negatieve gevolgen kunnen hebben voor gezondheid, en bijvoorbeeld leiden tot een burn-out. En dat hulpbronnen, bijvoorbeeld autonomie in het werk of steun van leidinggevenden, daarentegen positieve gevolgen kunnen hebben zoals motivatie, bevlogenheid en tevredenheid. Deze mechanismen zijn gebaseerd op het JD-R model (bijv. Bakker et al., 2003).

Relatie tussen werkkenmerken en duurzame inzetbaarheid

Het JD-R model is vaak onderzocht in relatie tot een variëteit aan kortetermijnuitkomsten, zoals welzijn en bevlogenheid. Uit onderzoek weten we dat taakeisen een negatief effect hebben op medewerkerswelzijn, en bijvoorbeeld kunnen leiden tot burn-out of uitval (bijv. Lesener et al., 2019). Bovendien laat onderzoek zien dat medewerkers die meer hulpbronnen in hun werk ervaren, meer bevlogen en betrokken zijn (bijv. Llorens et al., 2006). Volgens het model hangen taakeisen dus met name samen met welzijn-gerelateerde uitkomsten, en hulpbronnen voornamelijk met motivationele uitkomsten (Bakker et al., 2003).

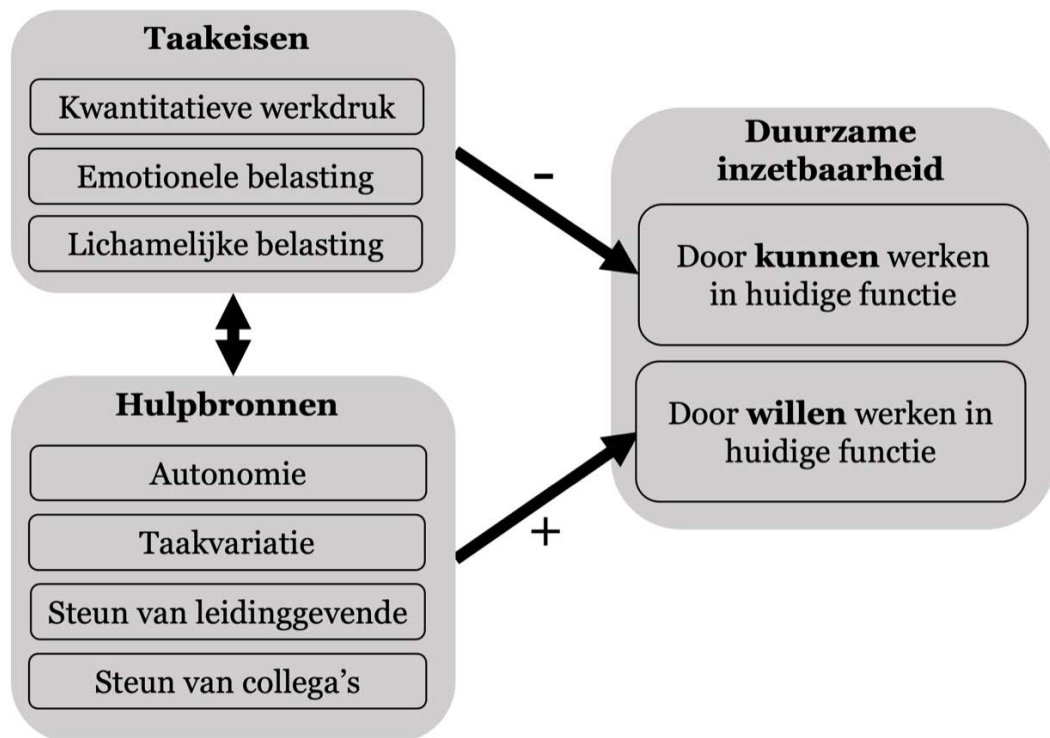
In deze studie verwachten we dat dezelfde mechanismen een rol spelen in de relatie tussen taakeisen en hulpbronnen enerzijds en duurzame inzetbaarheid anderzijds. Deze verwachting is gebaseerd op conclusies uit onderzoek dat laat zien dat taakeisen, zoals werkdruk, en hulpbronnen, zoals sociale steun, belangrijke antecedenten zijn van duurzame inzetbaarheid (Semeijn et al., 2015). Duurzame inzetbaarheid bevat twee componenten: (1) de mate waarin medewerkers mentaal en fysiek in staat zijn om door te werken en (2) de mate waarin medewerkers ook door willen werken tot de pensioenleeftijd (Oude Hengel et al., 2012). Op basis van eerdere onderzoeken naar de relatie tussen taakeisen en werkuitkomsten op de korte termijn (bijv. Lesener et al., 2019), wordt een vergelijkbare relatie verwacht tussen taakeisen en duurzame inzetbaarheid. Er wordt verwacht dat taakeisen negatief samenhangen met de mate waarin medewerkers door kunnen werken tot de pensioenleeftijd. Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 1: Naarmate respondenten meer taakeisen ervaren (kwantitatieve werkdruk, emotionele belasting, lichamelijke belasting), zijn ze minder positief over de mate waarin ze door kunnen werken tot de pensioenleeftijd in hun huidige beroep.

Het tweede aspect van duurzame inzetbaarheid heeft betrekking op iemands bereidheid of motivatie om door te werken. Dit heeft betrekking op het motivationele mechanisme dat verondersteld wordt in het JD-R model. Onder-

zoek naar het JD-R model laat zien dat met name hulpbronnen effect hebben op motivationele aspecten. Bovendien laat een eerder onderzoek naar de relatie tussen hulpbronnen en duurzame inzetbaarheid zien dat hulpbronnen zoals autonomie, taakvariatie en feedback positief samenhangen met duurzame inzetbaarheid (Van Emmerik et al., 2012). Op basis hiervan wordt het volgende verwacht:

Hypothese 2: Naarmate respondenten meer hulpbronnen ervaren (autonomie, taakvariatie, steun van leidinggevende, steun van collega's), zijn ze positiever over de mate waarin ze door willen werken tot de pensioenleeftijd in hun huidige beroep. Deze hypothesen worden weergegeven in figuur 1.



Figuur 1. Conceptueel model

Methode

Participanten

Werknemers van drie tandartspraktijken (een grote, middelgrote en een kleine) in een kleine stad in Nederland zijn per e-mail benaderd om mee te werken aan een interview en/of een vragenlijst in te vullen. Een van de tandartspraktijken was gespecialiseerd in mondzorg voor ouderen. Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode april-juni 2021. In deze periode had Nederland tevens te maken met de Covid-19 pandemie. Tijdens het verzamelen van data waren tandartspraktijken alweer een aantal maanden open en de meeste medewerkers gaven aan dat ze weer 'in de normale situatie' waren beland.

In deze studie werden interviews afgenomen voordat de vragenlijst werd verstuurd. Deze interviews gaven input voor de specifieke taakeisen en hulpbronnen die vervolgens meegenomen zijn in de vragenlijst. Allereerst zijn semigestructureerde interviews afgenomen (zie topiclijst in bijlage 1) met elf medewerkers uit de drie praktijken met diverse functies: tandartsassistent, preventie-assistent, mondhygiënist of praktijkmanager. Hun leeftijden variëren van 25 tot 60 jaar en zij zijn een verschillend aantal jaren werkzaam bij de praktijk, variërend van 2 tot 30 jaar. Deze steekproef is doelgericht geselecteerd door een groep medewerkers met diverse functies te vragen om mee te werken aan het onderzoek (*purposive sampling*). Deze techniek past goed bij het exploratieve karakter van dit onderzoek.

Daarna is een vragenlijst verspreid aan alle medewerkers van de drie tandartspraktijken. 48 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld (responspercentage 60%). De interviews en de vragenlijst startten met een uitleg over het doel van het onderzoek. Hierin werd verteld dat vertrouwelijk met de gegevens zou worden omgegaan en uitkomsten worden geanonimiseerd. Dataverzameling volgde nadat deelnemers *informed consent* hadden gegeven, in lijn met de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Het was niet nodig om formele ethische goedkeuring te vragen omdat eerder was vastgesteld dat dit type onderzoek buiten de reikwijdte van de Wet medisch-wetenschappelijk onderzoek met mensen (WMO) valt.

Respondenten waren gemiddeld 41 jaar oud ($SD=14,40$) en de meeste respondenten waren vrouwen (83%). Respondenten hebben verschillende functies: 36% is (preventie)assistent, 18% is mondhygiënist, 14% is tandarts, 14% maakt deel uit van het managementteam, 11% werkt aan de balie, 7% werkt op de sterilisatieafdeling en 7% is officemedewerker.

Variabelen

Duurzame inzetbaarheid

Percepties op duurzame inzetbaarheid werden in dit onderzoek gemeten met drie items op een likertschaal van 1 (geheel mee oneens) tot 5 (geheel mee eens) (Oude Hengel et al., 2012; Van Vuuren et al., 2011). Een item meet de mate waarin medewerkers tot de pensioenleeftijd door willen werken in hun huidige beroep. Twee items meten de mate waarin medewerkers lichamelijk en mentaal in staat zijn om tot de pensioenleeftijd door te werken in hun huidige beroep. Duurzame inzetbaarheid werd gemeten als het gemiddelde van de mate waarin medewerkers aangeven door te kunnen en door te willen werken, waarbij kunnen en willen even zwaar wegen ($r = .68, p < 0.001$).

Taakeisen

Medewerkers gaven op een vijfpunt likertschaal van 1 (nooit) tot 5 (heel vaak) in drie items aan hoe zij de kwantitatieve werkdruk ervoeren, bijvoorbeeld 'Heeft u te veel werk te doen?' (Cronbachs $\alpha = .86$) (Van Veldhoven et al., 2014). Daarnaast gaven zij aan hoe vaak zij hun werk als emotioneel be-

lastend ervoeren, dit werd gemeten met vijf items, waaronder ‘Komt u voor uw werk in aangrijpende situaties terecht?’ (Cronbachs $\alpha = .86$) (Van Veldhoven et al., 2014). Ervaringen met lichamelijke belasting werden gemeten met één item (Demerouti et al., 2009), namelijk ‘Mijn werk eist lichamenlijk veel van mij’ (1 = geheel mee oneens, 5 = geheel mee eens).

Hulpbronnen

Respondenten rapporteerden op een vijfpunt likertschaal (1 = geheel mee oneens, 5 = geheel mee eens) hoeveel autonomie zij ervaren, in drie items (Morgeson & Humphrey, 2006), zoals ‘Ik heb de mogelijkheid om zelf te bepalen hoe ik mijn werk uitvoer’ (Cronbachs $\alpha = .91$).

Percepties van taakvariatie werden gemeten met drie items (Morgeson & Humphrey, 2006), bijvoorbeeld ‘Mijn baan biedt afwisseling in taken’ (Cronbachs $\alpha = .91$). Verder is op een schaal van 1 (nooit) tot 5 (heel vaak) gemeten hoe vaak respondenten steun van hun leidinggevende ervoeren, twee items, zoals ‘Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt’ (Cronbachs $\alpha = .92$), en steun van collega’s ervoeren, twee items, waaronder ‘Kunt u als dat nodig is uw collega’s om hulp vragen?’ (Cronbachs $\alpha = .90$) (Van Veldhoven et al., 2014).

Deze specifieke taakeisen (kwantitatieve werkdruk, emotionele belasting, lichamelijke belasting), en hulpbronnen (autonomie, taakvariatie, steun van leidinggevende, steun van collega’s), zijn gekozen omdat eerdere studies laten zien dat deze werkkenmerken relevant zijn om te bestuderen (bijv. Bakker, Van Veldhoven, Xanthopoulou, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004) en omdat uit de interviews in dit onderzoek bleek dat dit relevante kenmerken zijn om mee te nemen in deze specifieke context.

Data-analyse

De kwantitatieve data zijn geanalyseerd met behulp van correlatieanalyses en meervoudige lineaire regressieanalyses uitgevoerd in het programma SPSS v.27. Aan de hand van deze analyses werd de relatie tussen taakeisen en hulpbronnen enerzijds en duurzame inzetbaarheid anderzijds onderzocht (zie figuur 1). Er werd zowel gekeken naar de relatie tussen taakeisen en hulpbronnen met duurzame inzetbaarheid in zijn geheel, als naar de twee aspecten: door kunnen werken en door willen werken, afzonderlijk. Dit levert meer nuance op, en laat zien wat de toename in duurzame inzetbaarheid verklaart.

De kwalitatieve data zijn geanalyseerd met behulp van het programma NVivo 11.4.3. Alle interviews zijn getranscribeerd en gecodeerd in drie stappen: (1) open codering, (2) axiaal codering en (3) selectieve codering (Boeije & Bleijenbergh, 2005). Allereerst vond open codering plaats bij drie interviews. Dit resulteerde in een lange lijst van codes. Axiale codering vond plaats in de tweede stap. Hierin werden delen van de transcripten gelinkt aan specifieke codes. Dit leidde tot 3 codes: (1) taakeisen met de subcategorieën: werkdruk,

stress, lichamelijke inspanning en emotionele belasting, (2) hulpbronnen met de subcategorieën: sfeer, rol van leidinggevende, rol van collega's, verantwoordelijkheid, afwisseling en (3) werkbeleving met de subcategorieën: huidige werkbeleving en duurzame inzetbaarheid. Als laatste vond selectieve codering plaats. Patronen in de data werden gezocht op basis van bovengenoemde lijst met codes en beschrijvingen. Data werden in relatie met de kwantitatieve data geïnterpreteerd, wat heeft geleid tot de beschrijving van de resultaten in het volgende hoofdstuk.

Resultaten

Tabel 1 geeft de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties weer van de belangrijkste variabelen in deze studie. De resultaten laten zien dat medewerkers in de tandheelkunde vaker hulpbronnen ervaren in het werk (autonomie, taakvariatie, steun van leidinggevenden en steun van collega's) dan taakeisen (kwantitatieve werkdruk en emotionele belasting). De gemiddelde score voor lichamelijke belasting ($M=3.53$) is vergelijkbaar met de gemiddelde score voor hulpbronnen in het werk. Een relatief grote standaardafwijking laat zien dat de ervaren lichamelijke belasting in het werk sterk varieert tussen personen ($SD=1.03$).

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kwantitatieve werkdruk	2.33	0.79	1	.38*	.53**	.09	.00	-.00	-.27	-.43*
2. Emotionele belasting	2.01	0.63		1	.39*	.34	.25	-.05	-.13	.04
3. Lichamelijke belasting	3.53	1.03			1	.06	.17	.04	-.13	-.15
4. Autonomie	3.72	0.93				1	.43**	.55**	.58**	.46**
5. Taakvariatie	3.91	0.78					1	.43**	.52**	.49**
6. Steun van leidinggevende	3.53	1.03						1	.57**	.17
7. Steun van collega's	3.78	0.89							1	.61**
8. Duurzame inzetbaarheid	3.45	0.94								1

Tabel 1. Gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties

NB. *= significant op $p < .05$; **= significant op $p < .01$

Taakeisen en duurzame inzetbaarheid

Met behulp van een lineaire meervoudige regressieanalyse is geanalyseerd of respondenten die meer taakeisen ervaren (kwantitatieve werkdruk, emotionele belasting, lichamelijke belasting), minder positief zijn over de mate waarin ze door kunnen werken tot de pensioenleeftijd (Hypothese 1). Tabel 2 geeft de uitkomsten van deze regressie weer. Een regressieanalyse laat zien dat in tegenstelling tot Hypothese 1, taakeisen niet significant samenhangen met duurzame inzetbaarheid in het algemeen ($R^2 = .35$, $F(6, 19) = 1.73$, $p = .168$) en niet met de mate waarin medewerkers aangeven door te kunnen

werken tot hun pensioenleeftijd ($R^2 = .42$, $F(6, 19) = 2.33$, $p = .075$). Wel blijkt dat naarmate respondenten een hogere kwantitatieve werkdruk ervaren, ze significant minder positief zijn over hun duurzame inzetbaarheid ($\beta = -.49$, $p = .048^*$).

Uit de interviews blijkt dat veel medewerkers last hebben van een hoge werkdruk. Een deel geeft aan dat ze hun werk niet afkrijgen, een overvolle agenda hebben en in de avond moe zijn van het werk. Eén medewerker noemt werk zelfs een uitputtingslag. Een andere medewerker geeft aan: *'Iedereen loopt op tandvlees, kan minder hebben, en is toe aan vakantie'* (R1). Deze hoge werkdruk wordt versterkt doordat veel collega's ziek zijn. Een medewerker die veel invalt voor anderen geeft aan: *'Ik werk eigenlijk 30 uur [per week]. Ik heb maanden 40 uur per week gewerkt, dat is niet de bedoeling'* (R10). Daarnaast ervaren medewerkers dat de werkdruk in de afgelopen jaren is toegenomen. Zij geven aan dat dit toe te schrijven is aan toenemende administratieve lasten en meer protocollen. Een voorbeeld dat gegeven wordt gaat over een verscherpt infectieprotocol, bedoelt om zorgvuldiger te werken: *'Kijk vroeger hadden we gewoon een glazen beker als spoelbeker, nou dan was die gebruikt, even keukenpapierje erdoorheen, en dan zette je hem weer neer voor de volgende. Ja dat is nu niet meer zo. Is ook wel goed, maar die dingen kosten wel meer tijd'* (R9).

In lijn met de significante negatieve relatie tussen werkdruk en duurzame inzetbaarheid, drukt een deel van de medewerkers zijn twijfel uit over de mate waarin zij in staat zijn om de komende jaren door te werken vanwege een hoge werkdruk. Een medewerker vertelt: *'Het is wel een stressbaan. Dus ja ik weet niet of ik dat volhoud. Het is wel continu gaan zeg maar. Ik weet niet of ik dat nog tien jaar volhoud'* (R3). In lijn hiermee zegt een andere medewerker dat ze de inhoud van haar werk heel leuk vindt, maar dat de hoge werkdruk zorgt voor twijfels over haar duurzame inzetbaarheid: *'Ik vind mijn werk heel leuk, ik vind wel dat het te veel uur is. Mijn dag, ja denk weleens na over hoe ga ik komende vijf jaar nog volhouden. Weet niet goed hoe ik dat weer ga aanpakken'* (R9).

Medewerkers noemen de lichamelijke en emotionele inspanning van het werk veel minder vaak als belastende factoren. Dit blijkt afhankelijk te zijn van de specifieke functie van medewerkers. Ondersteunend personeel ($M = 2.50$; $SD = 1.20$) heeft bijvoorbeeld significant minder last van lichamelijke belasting dan zorgverleners ($M = 3.77$; $SD = .76$) ($F(1, 32) = 12.81^{**}$, $p < .001$). Daarnaast blijkt dit afhankelijk van het type zorg dat medewerkers leveren. Een van de tandartsenpraktijken is verantwoordelijk voor tandheelkunde in de ouderenzorg. Medewerkers van deze praktijk geven veel vaker aan dat zij te maken hebben met lichamelijk belasting dan medewerkers van de andere twee praktijken. Dit verklaart ook de relatief hoge standaarddeviatie voor lichamelijke belasting in Tabel 1. Tandheelkundige zorgverleners in de ouderenzorg geven aan dat ze vaak op locatie werken waar de werkomstandigheden niet ideaal zijn. Hierdoor moeten ze soms in lichamelijk ongemakkelijk

ke posities werken, die kunnen resulteren in nek-, rug- en schouderklachten. Een respondent vertelt bijvoorbeeld: *‘Als de patiënt niet in de stoel kan omdat hij in een rolstoel zit, dan moet jij in gekke hoeken buigen om je werk te doen’* (R5). Een andere medeweker geeft aan dat ze vanwege langdurig hoge lichamelijke belasting van haar werk uiteindelijk wel minder dagen aan de tandartsstoel wil werken om haar werk vol te blijven houden: *‘Ik wil op een gegeven moment wel minder aan de stoel gaan werken. Die dagen zijn best pittig. Dat zijn erg lange dagen’* (R7).

Daarnaast geeft een medewerker aan dat het werken in de ouderenzorg soms voor emotionele situaties zorgt. Bijvoorbeeld omdat patiënten dementerend zijn (R3) en omdat er tijdens de Covid-19-crisis veel patiënten voor overleden: *‘Het is wel verdrietig zeker tijdens corona. Je hebt in ons werk toch vaak hecht contact met patiënten. Je ziet ze regelmatig en bouwt een band met ze op. Ja tijdens corona zagen we ze een tijdje niet, en dan overlijden er veel mensen. Ik heb nog nooit zoveel mensen in mijn omgeving gehad die overleden zijn’* (R5).

Hulpbronnen en duurzame inzetbaarheid

Naast taakeisen, werd in deze studie gekeken naar diverse hulpbronnen. Er werd verondersteld dat naarmate respondenten meer hulpbronnen ervaren (autonomie, taakvariatie, steun van leidinggevende en steun van collega's) zij positiever zijn over de mate waarin zij tot hun pensioenleeftijd door willen werken (Hypothese 2). Tabel 2 laat zien dat hulpbronnen significant positief samenhangen met duurzame inzetbaarheid en dat hulpbronnen 57% van de variantie in duurzame inzetbaarheid verklaren ($F(7, 17) = 3.16, p=.025$). Deze significante relatie wordt met name veroorzaakt door de significante positieve relatie tussen steun van collega's enerzijds, en duurzame inzetbaarheid anderzijds ($\beta=.65, p=.017^*$). Uit vervolganalyses blijkt dat dit significante effect met name veroorzaakt wordt door de significante relatie tussen hulpbronnen en de mate waarin medewerkers door willen werken tot de pensioenleeftijd ($F(7, 19)=2.892, p=0.031^*$), en niet zozeer door de mate waarin medewerkers aangeven door te kunnen werken tot hun pensioenleeftijd. Deze uitkomsten bevestigen Hypothese 2.

	Duurzame inzet- baarheid overall ¹	Door kunnen werken tot de pensioenleeftijd	Door willen werken tot de pensioenleeftijd
Model 1: Taakeisen	β	β	β
Kwantitatieve werkdruk	-.49*	-.44	-.45
Emotionele belasting	.21	.29	.09
Lichamelijke belasting	.07	-.19	.28
R²	.35	.42	.31
F	1.73	2.33	1.55
p	.17	.08	.21
Model 2: Hulpbronnen	β	β	β
Autonomie	-.27	-.20	-.21
Taakvariatie	.33	.27	.30
Steun van leidinggevende	-.01	-.14	.05
Steun van collega's	.65*	.54	.60*
R²	.57*	.47	.52*
F	3.16	2.15	2.89
p	.03*	.09	.03*

Tabel 2. Uitkomsten meervoudige regressieanalyses met taakeisen en hulpbronnen als voorspellers en duurzame inzetbaarheid als afhankelijke variabele

NB. *= significant op $p < .05$; **= significant op $p < .01$; gecontroleerd voor leeftijd, geslacht en praktijk waar respondenten werkzaam zijn; ¹Duurzame inzetbaarheid overall bevat de 2 items: 1) door kunnen en 2) door willen werken tot de pensioenleeftijd.

In lijn met de significante positieve relatie tussen steun van collega's en duurzame inzetbaarheid, benadrukken veel medewerkers het belang van goede samenwerking, een hecht team en een positieve sfeer. Een medewerker vertelt bijvoorbeeld: 'Ik hou ervan dat iedereen opgewekt is, ervoor gaat. Ik houd van gezelligheid en af en toe een geintje tussendoor, een positieve sfeer in een hecht team' (R11). Medewerkers geven aan dat sociale momenten (bijv. het vieren van verjaardagen, gezamenlijk lunchen en activiteiten van de feestcommissie) bijdragen aan hun werkplezier. Daarnaast wordt het belang van humor genoemd en het belang van collega's die voor je klaar staan als je hulp nodig hebt. Tijdens gesprekken brengen medewerkers het belang van sociale steun van collega's met name in verband met het huidige werkplezier, en niet zo zeer met de mate waarin dit hen helpt om in de toekomst door te blijven werken.

Daarnaast noemt een aantal medewerkers het belang van een positieve relatie met hun leidinggevende. Uit de interviews blijkt dat vooral wanneer ze negatief zijn over hun relatie met hun leidinggevende, bijvoorbeeld vanwege een conflictsituatie. Dit kan leiden tot de intentie om uit de praktijk te vertrekken. Een aantal medewerkers geeft daarnaast aan meer behoefte te hebben aan complimenten en positieve feedback en dat dit ervoor zorgt dat ze harder gaan werken.

Taakvariatie wordt door een paar medewerkers benoemd als behulpzaam. Met name de mogelijkheid hebben om de keuze te maken voor een gevarieerd takenpakket dat aansluit bij persoonlijke interesses of uitdagingen wordt gewaardeerd. Een medewerker geeft bijvoorbeeld aan dat zij het fijn vindt om lichamelijk inspannende taken, namelijk het werken aan de stoel, af te wisselen met kantoortaken. Hierdoor heeft ze het gevoel dat ze haar werk beter vol kan houden. Een medewerker geeft aan dat ze actief op zoek gaat naar taken die ze leuk vindt, maar dat het niet altijd lukt om variatie te creëren: *'Ik maak bijvoorbeeld afdrukken van bitjes, en houdt ervan om een kroon in te kleuren. Ik zou dat wel meer willen doen maar meestal doet de tandarts dat zelf even tussendoor'* (R7).

Een hulpbron die we niet hebben meegenomen in de vragenlijst, maar die wel vaak genoemd werd als een zeer belangrijk aspect van het werk is de omgang met patiënten. Medewerkers geven aan dat patiëntcontact en patiënttevredenheid bepalende factoren zijn voor hun werkplezier. Een medewerker vertelt: *'Patiënten zijn echt het allerleukste, dat geeft mij de meeste energie'* (R11).

Discussie

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de relatie tussen werkkenmerken (taakeisen of hulpbronnen) en duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de tandheelkunde. Data werden verzameld aan de hand van een vragenlijst en interviews bij medewerkers van drie tandartspraktijken.

Uitkomsten gezien vanuit de Job Demands-Resources theorie

Met het JD-R model van Demerouti et al. (2001; Schaufeli & Taris, 2013) als uitgangspunt, werd verondersteld dat taakeisen negatief samenhangen met de mate waarin medewerkers door kunnen werken tot de pensioenleeftijd en hulpbronnen positief samenhangen met de mate waarin medewerkers door willen werken tot de pensioenleeftijd. Uit de resultaten blijkt dat naarmate medewerkers meer hulpbronnen ervaren in hun werk, zij positiever zijn over hun duurzame inzetbaarheid met name door een positiever beeld over de mate waarin zij door willen werken tot de pensioenleeftijd. Studies naar het JD-R model leggen uit dat taakeisen vooral samenhangen met gezondheidseffecten en dat hulpbronnen voornamelijk zorgen voor motivationele effecten (Bakker et al., 2003). In deze studie werd verwacht dat dezelfde mechanismen een rol spelen in de relatie tussen taakeisen en hulpbronnen en duurzame inzetbaarheid. Omdat het door-kunnen-werken-aspect van duurzame inzetbaarheid betrekking heeft op iemands mentale en lichamelijke gezondheid om door te werken, werd ervan uitgegaan dat met name taakeisen negatief samenhangen met dit deel van duurzame inzetbaarheid. Omdat het door-willen-werken-aspect van duurzame inzetbaarheid betrekking heeft op de motivatie van iemand om door te werken, was de verwachting dat hulpbronnen een positieve relatie hebben met dit deel van duurzame inzetbaarheid.

De resultaten bevestigen dit beeld ten dele. Uitkomsten laten zien dat hulpbronnen inderdaad een positief effect hebben op de mate waarin medewerkers door willen werken tot de pensioenleeftijd, maar dit geldt niet voor de verwachtingen over taakeisen. Hieruit blijkt dat hulpbronnen belangrijker voorspellers zijn van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers uit de tandheelkunde dan taakeisen.

In het JD-R model wordt verder verondersteld dat er een wisselwerking tussen taakeisen en hulpbronnen is, waarbij een balans tussen taakeisen en hulpbronnen belangrijk is om positieve werkuitkomsten, zoals duurzame inzetbaarheid, te creëren (bijv. Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001). Toekomstig onderzoek kan verder uitzoeken hoe deze balans tussen taakeisen en hulpbronnen eruit kan zien om duurzame inzetbaarheid te vergroten.

Daarnaast kunnen toekomstige studies de relatie tussen taakeisen en duurzame inzetbaarheid verder onderzoeken door te kijken naar het verschil in type taakeisen. Sommige studies maken een verder onderscheid tussen taakeisen die ervaren worden als hinderend en taakeisen die worden gezien als uitdagend. Hinderende taakeisen zijn taakeisen die optimaal functioneren belemmeren, terwijl uitdagende taakeisen enige energie vergen, maar desalniettemin stimulerend zijn en kunnen leiden tot positieve resultaten (Van den Broeck et al., 2010). Een drukke werkdag bijvoorbeeld kan tot op zekere hoogte behulpzaam zijn voor iemands productiviteit, omdat degene onder druk beter presteert. In dit geval wordt werkdruk gezien als een uitdagende taakeis. Als de werkdruk te hoog wordt, kan dit gezien worden als hinderend, en iemand gaan tegenwerken. Toegepast op de relatie tussen taakeisen en duurzame inzetbaarheid, kan het zijn dat hinderende taakeisen een negatief effect hebben op de mate waarin medewerkers door kunnen werken in hun huidige functie, terwijl deze relatie niet opgaat voor uitdagende taakeisen.

Werkenmerken voor duurzame inzetbaarheid in de tandheelkunde

Uit eerder onderzoek weten we dat taakeisen en hulpbronnen contextafhankelijk zijn (Bakker & Demerouti, 2014). Uit deze studie blijkt welke taakeisen en hulpbronnen in de tandheelkundige context relevant zijn in het kader van duurzame inzetbaarheid. Inzicht hierin is belangrijk vanwege de grote uitdagingen rondom duurzame inzetbaarheid in de tandheelkundige sector. Eerder onderzoek bood vooral inzicht in de taakeisen die tandartsen ervoeren (bijv. Perez-Padron et al., 2010), en heeft minder vaak betrekking op hulpbronnen en op werknemers met andere functies in de tandheelkunde. Uit de resultaten blijkt dat met name werkdruk en steun van collega's belangrijke voorspellers zijn van duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de tandheelkunde.

Uit de resultaten van de interviews bleek dat medewerkers in de tandheelkunde het contact met patiënten en tevredenheid van patiënten een van de belangrijkste aspecten vonden in hun werk. Deze aspecten werden gezien als belangrijke hulpbronnen. Dit hangt samen met de bevindingen van Pe-

rez-Padron et al. (2010) die lieten zien dat wanneer patiëntencontact als negatief ervaren wordt, in de vorm van veeleisende patiënten, dit juist wordt ervaren als een taakeis. Patiënten/klanten-omgang en patiënt/klanttevredenheid zijn dus voorbeelden van context-specifieke hulpbronnen die relevant zijn in de tandheelkunde en wellicht ook in andere dienstverlenende beroepen waarin de klant/cliënt of patiënt centraal wordt gezet. Toekomstig onderzoek kan de relatie tussen patiënten/klanten-omgang of patiënt/klanttevredenheid met werkuitkomsten zoals duurzame inzetbaarheid verder onderzoeken in kwantitatieve analyses.

Beperkingen

Dit onderzoek kent enkele beperkingen. Ten eerste, zijn de hypothesen in dit onderzoek getoetst met behulp van cross-sectionele data. Hoewel cross-sectionele studies interessante inzichten kunnen opleveren over de samenhang van verschillende variabelen (Taris et al., 2021), en dit goed aansluit bij het exploratieve karakter van deze studie naar de mogelijke relatie van werkenmerken met duurzame inzetbaarheid, is het onzeker of de significante relaties daadwerkelijk op causaliteit berusten. Toekomstige studies kunnen voortbouwen op de inzichten uit deze studie en gebruikenmaken van een longitudinale aanpak om te onderzoeken wat de causale verbanden zijn tussen taakeisen en hulpbronnen enerzijds en duurzame inzetbaarheid anderzijds.

Ten tweede zijn de conclusies in deze studie gebaseerd op een kleine steekproef, waar tandartsen bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd waren. Deze kleine steekproef zorgt voor een voorzichtige schatting van de relaties tussen taakeisen en hulpbronnen en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zorgt dit ervoor dat de generaliseerbaarheid van de bevindingen beperkt is. Daarnaast beperkte dit de uitsplitsingen die gemaakt konden worden met deze data, bijvoorbeeld tussen medewerkers van verschillende leeftijden of met verschillende functies. Toekomstige studies kunnen bestuderen of deze patronen generaliseerbaar zijn naar andere tandartspraktijken en of de uitkomsten verschillen tussen medewerkers van verschillende leeftijden en met verschillende functies.

Praktische en theoretische implicaties

Dit onderzoek verreekt de kennis rondom het JD-R model, door te kijken naar een uitkomstvariabele die nog niet vaak in relatie wordt gebracht met het JD-R model, namelijk duurzame inzetbaarheid. Dit onderzoek laat zien dat de mechanismen die een rol spelen in de relatie tussen taakeisen en hulpbronnen en korte termijn werkuitkomsten ook deels gelden voor duurzame inzetbaarheid. Daarnaast biedt dit onderzoek context relevante kennis, door te laten zien welke taakeisen en hulpbronnen belangrijk zijn in deze setting.

Dit levert belangrijke inzichten op voor de praktijk, die kunnen helpen om medewerkers in de tandheelkunde te behouden en uitstroom te voorkomen. Investeren in duurzame inzetbaarheid is extra relevant in sectoren, zoals de tandheelkunde, waar sprake is van grote en oplopende personeelstekorten.

De resultaten van deze studie laten zien welke taakeisen en hulpbronnen belangrijke voorspellers zijn van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de tandheelkunde. De uitkomsten laten zien dat het belangrijk is dat er aandacht is voor: werkdruk, lichamelijke belasting, en sociale aspecten in het werk. Allereerst laat dit onderzoek zien dat veel medewerkers een hoge werkdruk ervaren, vermoeid zijn en last hebben van een overvolle agenda. Om ervoor te zorgen dat medewerkers aan het werk kunnen blijven in een veeleisende werkomgeving loont het om te onderzoeken hoe werkdruk verlaagd kan worden. Zorgen voor voldoende pauzes kan hierin behulpzaam zijn. Verder wordt een hoge lichamelijke belasting van het werk ervaren. Nadenken over manieren om werk gevarieerder in te delen zou hierin kunnen helpen. Bijvoorbeeld door het werken aan de stoel af te wisselen met bureauwerkzaamheden voor zover dit mogelijk is. Tot slot blijkt uit de resultaten dat medewerkers in de tandheelkunde gevoelig zijn voor de sfeer in de praktijk, die zowel bepaald wordt door omgang met het team als door patiënten. Sociale interactie tussen medewerkers bevorderen, stilstaan bij de werksfeer en samenwerking in het team, complimenten geven en sociale uitjes organiseren zijn voorbeelden waarop HR-medewerkers en leidinggevenden hier aandacht aan kunnen besteden.

Conclusie

Deze studie laat zien dat hulpbronnen, met name steun van collega's, belangrijke voorspellers zijn van de duurzame inzetbaarheid voor medewerkers in de tandheelkunde. Daarnaast blijkt dat veel medewerkers een te hoge werkdruk ervaren. Zij geven aan dat dit resulteert in stress en onzekerheid over of zij de pensioenleeftijd wel werkend halen. Dit is in lijn met de resultaten uit de kwantitatieve data-analyse die laat zien dat naarmate medewerkers meer werkdruk ervaren, ze minder positief zijn over de mate waarin zij tot de pensioenleeftijd door kunnen werken. Hiermee laat deze studie zien dat duurzame inzetbaarheid beïnvloed wordt door taakeisen en hulpbronnen.

SUMMARY

This study examined the job demands and resources of employees in dentistry and their relationship with sustainable employability, using the Job Demands-Resources theory. The following research question was addressed in this study: Which job demands and job resources are of predictive value for the sustainable employability of employees in dentistry? A mixed-method approach was used where qualitative and quantitative data were collected. 48 employees from three dental practices in the Netherlands completed a survey and 11 employees participated in semi-structured interviews. Results show that if employees experience more job resources (autonomy, task variety, support from a supervisor and support from colleagues) they are more positive about their willingness to continue to work until the official retirement age. Support from colleagues turned out to be a particular important job resource affecting employability. In interviews, many employees also mentioned the importance of good contact with patients for their job satisfaction. Overall, job demands (workload, physical load and emotional load) were not significantly negatively related to employees' perceptions of their ability to continue to work until the retirement age. However, respondents who experience a higher workload were significantly less positive about their sustainable employability. The interviews showed that many employees experience too much work pressure, which caused stress and uncertainty about whether they are able to reach the official retirement age. Theoretical and practical implications of this study are discussed.

Literatuur

- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). # Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586-627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>.
- Andersen, L. B. (2009). What determines the behaviour and performance of health professionals? Public service motivation, professional norms and/or economic incentives. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 79-97. <https://doi.org/10.1177/0020852308099507>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide* (pp.1-28). John Wiley & Sons, Ltd.
- Bakker A. B., Van Veldhoven M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3-16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1).
- Boeije, H., & Bleijenberg, I. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Boom Uitgevers.
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 43(4), 536-552. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2013-0050>.
- De Lange, A. H., Ybema, J. F., & Schalk, R. (2011). Stoppen of doorgaan? Theorie en praktijk van pensionering en langer doorwerken. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 323-341.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010863499>.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68. <https://doi.org/doi:10.1108/13620430910933574>.
- De Vos, A., Van Der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.
- De Vos, A., Akkermans, J., & Van der Heijden, B. (2019). From occupational choice to career crafting. In H. Gunz, M. Lazarova, M., & W. Mayrhofer (Eds.), *The routledge companion to career studies* (pp. 128-142). Routledge.
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2019). De professionele loopbaan in goede banen: het samenspel van loopbaanzelfsturing en het loopbaanbeleid binnen de organisatie. *Gedrag & Organisatie*, 20(1), 21-40.
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational evaluation and policy analysis*, 11(3), 255-274.

- Hakker, B. (2019). Tandartsen schreeuwen om opleidingsplaatsen voor opvolgers. Geraadpleegd op 5 mei 2021, via: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/beroepskeuze/tekort-tandartsen-opleidingsplaatsen?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organization*. Sage Publications.
- Kalf, R. R. J., Schepman, S. M., & Batenburg, R. S. (2010). Actuele gegevens over het arbeidsaanbod van tandartsen in Nederland. Resultaten van een ramingsenquête onder BIG-geregistreerde tandartsen ten behoeve van de integrale capaciteitsraming 2010. Nivel.
- Kirves, K., Kinnunen, U., De Cuyper, N., & Mäkikangas, A. (2014). Trajectories of perceived employability and their Associations with well-being at work. *Journal of Personnel Psychology*, 13(1), 46–57. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000103>.
- Koopmans, L., Niks, I., & de Vroome, E. (2020). Veerkracht en werkhulpbronnen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. *Tijdschrift voor HRM*, 23(1), 27-52. <http://doi.org/10.5117/THRM2020.1.KOOP>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103. <http://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of stress management*, 13(3), 378-391. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.378>.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 1321–39. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>.
- Niks, I., van den Heuvel, S., & Sanders, J. (2020). Werkgeversmaatregelen voor langer doorwerken en duurzame inzetbaarheid. *Tijdschrift voor HRM*, 23(2), 44-65.
- Oude Hengel, K. M., Blatter, B., Geuskens, G. A., Koppes, L. L. J., & Bongers, P. M. (2012). Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 783–790. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0719-3>.
- Panteia (2018). *Capaciteit in de mondzorg Eindrapport*. Panteia.

- Perez-Padron, M., Bernabé, E., Gomez-Santos, G., Tsakos, G., & de Luaces, V. L. (2010). Healthy mind and body in a healthy work environment. *International Dental Journal*, 60(6), 395-398. https://doi.org/10.1922/IDJ_2559-PerezPadron04.
- Roy, A., van der Weijden, T., & de Vries, N. (2017). Relationships of work characteristics to job satisfaction, turnover intention, and burnout among doctors in the district public-private mixed health system of Bangladesh. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1-11.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120-132.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2013). Het Job Demands-Resources model: Overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer and O. Hämmig (Red.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer.
- Semeijn, J., Veld, M., van Vuuren, T., & van Veen, B. (2015). Duurzame inzetbaarheid in de ouderenzorg: HR-activiteiten als buffer bij werkstress?. *Gedrag & Organisatie*, 28(3).
- Taris, T. W., Kessler, S. R., & Kelloway, E. K. (2021). Strategies addressing the limitations of cross-sectional designs in occupational health psychology: What they are good for (and what not). *Work & Stress*, 35(1), 1-5. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1888561>.
- UWV (2021). Verwachtingen werkgevers voor 2021: Implicaties uit werkgeversenquête UWV, 1 april 2021.
- Van Dam, K., Van Vuuren, T. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2016). Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: een overzicht. *Gedrag & Organisatie*, 29 (1), 3-27.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556. <https://doi.org/10.1080/14719030701726697>.

- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759. <http://doi.org/10.1080/13594320903223839>.
- Vandroogenbroeck, C. (2015). De in-en uitstroom van tandheelkundige zorgverleners in relatie tot de nood voor mondzorg. Universiteit van Gent.
- Van Emmerik, I. H., Schreurs, B., De Cuyper, N., Jawahar, I. M., & Peeters, M. C. (2012). The route to employability: Examining resources and the mediating role of motivation. *Career Development International*, 17(2), 104-119. <http://doi.org/10.1108/13620431211225304>
- Van Harten, J. (2016). *Employable ever after*. Universiteit Utrecht.
- Van Harten, J., de Cuyper, N., Knies, E., & Forrier, A. (2021). Taking the temperature of employability research: a systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1942847>
- Van Veldhoven, M., Prins, J., Van der Laken, P., & Dijkstra, L. (2014). VBBA 2.0: Update van de standaard voor vragenlijstonderzoek naar werk, welbevinden en prestaties. Gildeprint.
- Van Vuuren, T., Caniëls, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24(4).
- Vis, E., Batenburg, R., van der Velden, L., & Hansen, J. (2020). Het aanbod aan tandartsen en mondhygiënist in Nederland: Een enquête-onderzoek ten behoeve van de raming Eerstelijns Mondzorg 2019 van het Capaciteitsorgaan. Nivel.

Bijlage 1:

Topiclijst interviews

1. Introductie: toelichting onderzoek, uitleg over vertrouwelijkheid en anonimiteit
2. Hoe ervaar/beleef je jouw werk op dit moment?
3. Welke aspecten van jouw werk geven je energie? En waarom?
4. Welke aspecten van jouw werk kosten energie? En waarom?
5. Zijn er aspecten die het bemoeilijken om de komende jaren door te kunnen werken met behoud van werkplezier?
6. Wat zou je in jouw werk willen veranderen om ervoor te zorgen dat je het leuk blijft vinden en vol blijft houden?
7. Hoe kunnen jouw collega's hier een rol in spelen?
8. Is jouw werkbeleving veranderd tijdens de Coronacrisis t.o.v. situatie hiervoor? Zo ja, wat is er veranderd?
9. Afsluiting